



COMPLIANCE MANAGEMENT

VERHALTENSKODEX

INHALT

VERHALTENSKODEX

| | |
|---|----|
| Vorwort | 2 |
| Diversity Statement | 3 |
| Grundsätze | |
| I. Wir verhalten uns gesetzestreu | 4 |
| II. Wir verstehen Steuern auch als gesellschaftliche Verpflichtung | 5 |
| III. Wir akzeptieren weder Korruption noch Bestechung | 6 |
| IV. Wir verhalten uns fair gegenüber unseren Geschäftspartnern | 7 |
| V. Wir vermeiden Interessenkonflikte | 8 |
| VI. Wir schützen die Vermögenswerte des Unternehmens | 9 |
| VII. Wir achten die Menschenrechte und übernehmen soziale Verantwortung | 10 |
| VIII. Wir sorgen für ein sicheres Arbeitsumfeld und achten die Umwelt | 11 |
| IX. Wir gehen mit Geschäftsunterlagen und Informationen vertraulich um | 11 |
| X. Wir halten IT-Sicherheits- und Datenschutzstandards ein | 11 |
| XI. Wir entwickeln uns weiter | 12 |
| Anwendung des Verhaltenskodex | 12 |
| Meldung von Regelverstößen | 12 |
| Kontaktadressen | 13 |





VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren!

Swietelsky ist ein führendes Bauunternehmen in Zentral- und Osteuropa. Mit der Kraft von rund 12.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mehr als 3,4 Milliarden Euro Umsatz sowie einer dezentralen Organisationsstruktur sind wir internationaler Player, nationaler Winner und lokaler Champion. Seit mehr als 80 Jahren ist die Entwicklung von wirtschaftlicher Nachhaltigkeit und solider Prosperität geprägt, sodass der Konzern heute das gesamte Leistungsspektrum am Bau mit höchster Qualität, Flexibilität und Termintreue anbietet.

Verantwortlich für die positive Unternehmensentwicklung war insbesondere die Bereitschaft der Mitarbeiter/-innen, sich ständig weiterzuentwickeln und Herausforderungen zukunftsorientiert anzunehmen. In derselben Weise stellen wir uns auch neuen rechtlichen Rahmenbedingungen und ethischen Standards um unser hohes Ansehen als zuverlässiger, kompetenter und rechtstreuer Partner zu wahren. Fairness, Respekt und Integrität innerhalb des Unternehmens sowie gegenüber Auftraggebern und dem Wettbewerb sollen uns auszeichnen.

Als Leitlinie für eben dieses rechtlich, ethisch und moralisch einwandfreie Verhalten haben wir einen Verhaltenskodex (Code of Conduct) verfasst, welcher ein zentrales Element unseres zertifizierten Compliance-Management-Systems darstellt (zertifiziert nach den ISO-Normen 37301 und 37001). Die Einhaltung der darin angeführten Grundsätze gilt für alle Mitarbeiter/-innen bei Swietelsky positionsunabhängig. Zweifellos ist unser Verhalten im beruflichen Alltag einer der wichtigsten Einflussfaktoren auf die Reputation des Unternehmens. Jede Einzelne bzw. jeder Einzelne ist daher im eigenen Interesse gefordert, die nachstehenden Grundsätze zu berücksichtigen und damit den gemeinsamen wirtschaftlichen Erfolg abzusichern.

Der Vorstand



DI DR. PETER KRAMMER
CEO



HARALD GINDL, MBA
CFO



DIPL.-ING. KLAUS BLECKENWEGNER
COO International



PETER GAL
COO Bahnbau



AUGUST WEICHSELBAUMER
COO Österreich

DIVERSITY STATEMENT

IDEEN BAUEN AUF VIELFALT

Die Swietelsky AG anerkennt eine stetig zunehmende Diversität der Gesellschaft, in der wir leben und wirtschaften. Wir bauen auf die Vielfalt von Ideen und wissen, dass unterschiedliche Perspektiven uns helfen können, die Herausforderungen einer sich rasant wandelnden Welt zu meistern.

Voraussetzung dafür ist, dass unsere Mitarbeiter/innen ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihrer sexuellen Orientierung, ihres Alters, ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder einer Behinderung umfassend gefördert werden und ihr persönliches sowie ihr fachliches Potenzial voll entfalten können.

Wir richten eine klare Absage an jede Form von Diskriminierung und Mobbing und bekennen uns zu einer umfassend wertschätzenden Kultur des Miteinanders.

Engagiertes Diversity Management betrachten wir als strategisches Instrument, um die langfristige Effizienz unserer Bautätigkeit zu erhöhen.

Daher ermutigen wir unsere Beschäftigten, Diversität als Chance zur Gewinnung von Wettbewerbsvorteilen zu begreifen, ein empathisches Arbeitsklima zu pflegen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Zielen der Inklusion gerecht werden.

Gerade in der Förderung von Frauen in bautechnischen Arbeitsprozessen und Führungsstrukturen, aber auch in der bedürfnisgerechten Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/innen sowie in der Ausbildung von Jugendlichen sehen wir dringende betriebliche Erfordernisse und nicht zuletzt auch eine besondere gesellschaftliche Verantwortung.

Der Vorstand der Swietelsky AG



VERHALTENSKODEX

DER SWIETELSKY AG

Im folgenden Text gilt der Begriff „Mitarbeiter“ sowohl für Mitarbeiter als auch für Mitarbeiterinnen.

Sonstige geschlechtsspezifische Bezeichnungen sollen ansonsten ebenso als für beide Geschlechter verstanden werden.

Anwendungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt ohne jegliche Ausnahme für alle Mitarbeiter des Swietelsky-Konzerns. Auch jedem neu aufgenommenen Mitarbeiter wird dieser Verhaltenskodex zur Kenntnis gebracht und verpflichtet sich dieser dienstvertraglich zu dessen Einhaltung.

Er gilt auch für jene Gesellschaften, an denen die Swietelsky AG direkt oder indirekt mit zumindest 50 % beteiligt ist.

Sofern bei sonstigen Beteiligungen von Swietelsky aufgrund des Beteiligungsverhältnisses keine Kontrolle ausgeübt wird und dort auch kein dem vorliegenden Verhaltenskodex adäquates Regelwerk besteht, wird im Rahmen der dortigen Entscheidungsstrukturen auf dessen Umsetzung bestanden und dessen dortige Wirksamkeit eingefordert.

Unser Verhaltenskodex gilt nicht nur für Swietelsky, sondern auch für unsere Subunternehmer, Lieferanten und Dienstleister. Dadurch wollen wir Compliance in der gesamten Lieferkette sicherstellen.

I. Wir verhalten uns gesetzestreu

Wir handeln nach ethischen Grundsätzen und befolgen bestehende gesetzliche Regelungen und Richtlinien. Bei allen geschäftlichen Vorgängen und Entscheidungen werden die jeweils geltenden Gesetze, Standards und Gepflogenheiten all jener Länder

strikt beachtet und eingehalten, in denen Swietelsky tätig ist. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet sich über die in seinem Verantwortungsbereich geltenden rechtlichen Vorschriften zu informieren und diese einzuhalten. In Zweifelsfällen ist zur Klärung eine schriftliche Rechtsauskunft einzuholen.

Swietelsky ist heute in vielen Ländern Europas und in Australien aktiv. Die Aktivität in diesen Ländern unterliegt unterschiedlichsten Rechtsordnungen, politischen Systemen sowie kulturellen und gesellschaftlichen Ausprägungen. Zuwiderhandlungen gegen bestehende Rechtsordnungen können massivste – zum Zeitpunkt der Übertretung gar nicht abschätzbare – Folgen haben. Strafen in beträchtlicher Höhe und der Ersatz von Schäden, die durch die rechtswidrige Handlung verwirklicht wurden, können ein Unternehmen nicht nur materiell betreffen, sondern gehen damit auch Reputationsverluste einher, die weitere negative wirtschaftliche Folgen nach sich ziehen können.

Insbesondere die Verletzung strafgesetzlicher Bestimmungen gehört zu den gravierendsten Eingriffen in eine bestehende Rechtsordnung und bewirkt als solche regelmäßig die nachhaltigste Beschädigung unternehmerischen Wirkens.

Strafrechtswidriges Verhalten hat daher im Geschäftsverkehr und in unserer Unternehmenskultur keinen Platz.

Verantwortungsvolles geschäftliches Handeln endet auch nicht dort, wo die Grenze zum Strafrecht erreicht wird, sondern wesentlich früher. Oft reicht zur Beurteilung, ob eine Handlung auch rechtskonform ist, der „gesunde Menschenverstand“ aus. In Zweifelsfällen und bei Unsicherheiten in der Beurteilung stehen Ihnen Ihre Vorgesetzten immer zur Verfügung. Darüber hinaus stehen Ihnen auch die jeweiligen Ansprechpartner innerhalb der kaufmännischen Verwaltung sowie diverse Stabstellen mit ihren Kompetenzen zur Verfügung. Sofern es sich als erforderlich erweist, werden auch externe Berater beigezogen.

Weiters steht Ihnen auch der für Sie zuständige Landes-Compliance-Officer (LCO) oder der für den Gesamtkonzern zuständige Chief Compliance-Officer (CCO) zur Verfügung.

Bedenken Sie bei Ihren geschäftlichen Aktivitäten und Handlungen, dass (straf-)rechtswidriges Verhalten auch Ihrer persönlichen Integrität, Ihrem Ansehen und Fortkommen und Ihrem familiären und persönlichen Umfeld großen Schaden zufügen kann.

Die Folgen der Übertretung interner Richtlinien und gesetzlicher Vorschriften, aber auch moralischer und ethischer Normen schaden sohin nicht nur dem Unternehmen, sondern auch Ihnen ganz persönlich.

Disziplinarische Maßnahmen werden in solchen Fällen jedenfalls ergriffen. Die Bandbreite dafür reicht von der Abmahnung bis zur Entlassung. Darüber hinaus stehen strafrechtliche Verurteilungen, wie Geld- und Freiheitsstrafen im Raum. Sofern ein (straf-)rechtswidriges Verhalten dem Unternehmen Schaden zufügt, müssen Sie weiters damit rechnen auch von diesem belangt zu werden.

Führen Sie sich die Folgen eines solchen Verhaltens vor Augen, kurzfristige Erfolge und Vorteile sollen Ihr Verhalten nicht leiten. Die Basis für den Erfolg unseres Unternehmens war, ist und bleibt Verlässlichkeit, Verantwortungsbewusstsein und rechtmäßiges Handeln nach den bestehenden Gesetzen im jeweiligen Land.

II. Wir verstehen Steuern auch als gesellschaftliche Verpflichtung

Ein funktionierendes Steuerwesen ist Grundvoraussetzung für die Bewältigung der sozialen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Aufgaben eines Staates. Wir bekennen uns zu unserer Verpflichtung unseren

Beitrag dazu zu leisten und halten wir uns daher ausnahmslos an die steuer- und abgaberechtlichen Gesetze und Bestimmungen.

Unser Unternehmen unterliegt – wie jedes sonstige Steuersubjekt auch – ständiger (finanz-)behördlicher Überprüfung. Schon deshalb ist das Risiko, dass im Zuge solcher Prüfungen steuer- oder subventionsrechtliche Unregelmäßigkeiten hervorkommen, besonders hoch.

Die Überprüfungsmöglichkeiten von Finanz- und Ermittlungsbehörden sind schon aufgrund der bestehenden technischen Möglichkeiten und der hervorragenden Ausbildung ihrer Mitarbeiter weitreichend und umfangreich. Auch Verdachtsmomente bei Kunden und Subunternehmern, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern können zu Gegenprüfungen in unserem Unternehmen führen.

Steuer- und Subventionsbetrug sind weder Kavaliersdelikte noch schaffen sie Wettbewerbsvorteile. Die Hinterziehung von Steuern durch Unternehmen und Private verursacht jährlich Schäden in Milliardenhöhe und trägt mit dazu bei, dass Staaten ihren Aufgaben nicht oder nur unzureichend nachkommen können. Unternehmen wie das unsere, spüren dies als Teilnehmer der Schlüsselbranche Bau ganz unmittelbar in einer ständigen Reduzierung öffentlicher Auftragsvergaben. Steuerhinterziehung gefährdet daher nicht nur durch drohende hohe Strafen die Existenz von Unternehmen, die auf die Vergabe öffentlicher Aufträge angewiesen sind, sondern auch deren Mitarbeiter.

Selbstverständlich leisten wir auch keinen Beitrag oder Beihilfe zur Steuerhinterziehung:

Jegliche von uns zu erbringende oder erbrachte Leistung ist steuerrechtlich korrekt zu vollziehen und wir bieten niemandem an, ihm durch inkorrekte Vorgangsweisen einen rechtswidrigen Steuervorteil zu verschaffen.

Beispiele:

- Aufträge, die wir von einem Dritten nur dann erhalten sollen, wenn eine unvollständige oder inkorrekte oder gar keine Rechnung ausgestellt werden soll, werden selbstverständlich nicht übernommen.
- Erbrachte Leistungen werden auftragsgemäß an den Auftraggeber als Rechnungsempfänger verrechnet und nicht an dessen Unternehmen, damit dort die Umsatzsteuer in unzulässiger Weise als Vorsteuer geltend gemacht werden kann.

III. Wir akzeptieren weder Korruption noch Bestechung

Kein Mitarbeiter oder Beauftragter des Unternehmens darf Geschäftspartnern direkt oder indirekt unzulässige Vorteile oder Vergünstigungen verschaffen oder im geschäftlichen Verkehr fordern, wenn dadurch Geschäftstransaktionen in unzulässiger Weise beeinflusst werden sollen oder auch nur ein derartiger Eindruck entstehen könnte.

Davon ist insbesondere dann auszugehen, wenn Art und Umfang des Vorteils dazu geeignet sind, Handlungen und Entscheidungen des Empfängers zu beeinflussen. In Ländern, in denen Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen, sind als Mindeststandard die gesetzlichen Bestimmungen des jeweiligen Landes einzuhalten und die Auswirkungen einer solchen Verhaltensweise auf das Ansehen unseres Unternehmens zu beachten. In Zweifelsfällen ist die Zustimmung des jeweiligen Vorgesetzten einzuholen.

Vergütungen, die einem Berater oder Vermittler für tatsächlich erbrachte Leistungen bezahlt werden, müssen jedenfalls in einem angemessenen Verhältnis zu den zu erbringenden Leistungen stehen und es sind diese Leistungen transparent und nachvollziehbar zu dokumentieren.

Unzulässige Provisionen dürfen weder vereinbart noch bezahlt, geschweige denn angenommen werden.

Korruption und Bestechung sind die Zuwendung von Geld oder geldwerter Vorteile zum Zwecke der Beeinflussung von Entscheidungen. Wir nehmen an solchen Praktiken nicht teil, weil wir wissen, dass solche zu den großen Feinden

eines lauterer und freien Wettbewerbs gehören. Wir „bestechen“ durch die Qualität unserer Leistung und durch Vertrags- und Termintreue, durch echte, wettbewerbsfähige Preise, durch die Verlässlichkeit und herausragende Qualifikation unserer Mitarbeiter.

Demgemäß stellen wir uns dem lauterer Wettbewerb mit diesen Mitteln und lehnen Bestechung und Korruption, die diesen Wettbewerb in unzulässiger Weise verzerren, strikt ab.

Es ist daher jedem Mitarbeiter verboten sowohl in direkter als auch in indirekter Form Dritten, in welcher Form auch immer, Vorteile anzubieten oder zu gewähren, wenn dadurch auch nur der Eindruck entstehen könnte, dass dadurch eine geschäftliche Entscheidung in unzulässiger Weise beeinflusst werden soll oder eben zu diesem Zweck gegeben wird.

Selbstverständlich gilt dies auch für Fälle, in denen ein Entscheidungsträger durch eine Zuwendung eine ihm obliegende Tätigkeit nicht korrekt ausüben soll oder um ihn für eine nicht korrekte Ausübung zu belohnen.

Sinngemäß gilt dies natürlich auch für den umgekehrten Fall als Mitarbeitern unseres Unternehmens angeboten wird, diesen einen Vorteil zur Bewirkung eines bestimmten Verhaltens zuzuwenden. Aktives oder passives Zuwenden von Geld oder geldwerten Vorteilen von oder gegenüber Mitarbeitern von Unternehmen aber auch bei Amtsträgern und öffentlichen Bediensteten haben als besonders verwerfliche Delikte in einer geordneten Wirtschaft nichts verloren und sind daher strikt verboten.

In diesem Sinne verboten sind daher insbesondere:

- Jegliche Zahlungen an Beamte, öffentliche Bedienstete oder Amtsträger, um deren Leistungen zu beschleunigen, in einem gewissen Sinne zu fixieren oder herbeizuführen. Auch die Hingabe von Geld oder persönlichen geldwerten Vorteilen an verantwortliche Personen eines möglichen Kunden oder Geschäftspartners zur Beeinflussung der Auftragsvergabe unterliegen diesem Verbot.
- Es dürfen keine Geschenke, Bewirtungen oder Einladungen zu Veranstaltungen gewährt oder angenommen werden, die unangemessen großzügig sind und/oder nicht der allgemeinen Geschäftspraxis nach den lokalen Regelungen und Gepflogenheiten entsprechen. Geschenke haben darüber hinaus über längere Zeiträume einen gewissen Seltenheitswert und bleiben die Ausnahme.

- Keinesfalls gegeben oder angenommen werden dürfen Bargeld oder Geschenke, die auch nur den Eindruck erwecken könnten, Entscheidungsprozesse zu „optimieren“.
- Die Gewährung oder Annahme von Rabatten zur Verwendung im privaten Bereich, wenn diese nicht auch anderen Mitarbeiter des Unternehmens gewährt würden, oder etwa Einladungen zu Reisen oder Veranstaltungen, bei denen der „Wohlfühlcharakter“ den Geschäftsbezug übersteigt, sind nicht erlaubt.

Lassen Sie bei der Vergabe oder Annahme von Geschenken auch Ihren gesunden Hausverstand walten. Überlegen Sie, ob es Ihnen oder Ihrem Gegenüber unangenehm wäre, wenn Dritte davon Kenntnis nehmen würden. Haben Sie Zweifel oder übersteigt der Wert des Geschenkes den Betrag von EUR 100,00 haben Sie die Genehmigung Ihres direkten Vorgesetzten einzuholen.

Auch Zuwendungen von sonstigen Dritten, wie Provisionären oder Beratern zum Zwecke der Beeinflussung von Entscheidungen dürfen weder angeboten noch angenommen werden. Die Leistungen von Beratern und Vermittlern haben in einem angemessenen Verhältnis zu den von diesen zu erbringenden Leistungen zu stehen und sind deren Leistungen lückenlos in regelmäßigen Berichten zu dokumentieren.

Spenden und Sponsoring:

Swietelsky ist bewusst, dass kulturelle, soziale oder humanitäre Projekte ohne Zuwendungen in Form von Spenden oder auch Sponsoring schwierig durchführbar sind. Die Förderung von ausgewählten Veranstaltungen, von Hilfsorganisationen und Institutionen mit karitativem Charakter sind dem Unternehmen ein gesellschaftliches Anliegen.

Zuwendungen in Form von Spenden sind ausdrücklich dazu gedacht einen Betrag zu leisten, um solche Organisationen oder Institutionen in ihrem Wirken zu unterstützen oder dass solche Veranstaltungen verwirklicht werden können. Dafür wird eine Gegenleistung weder verlangt noch erwartet.

Bei der Gewährung von Spenden ist in die Liste auf der Website des Bundesministeriums für Finanzen Einblick zu nehmen, in der die spendenbegünstigten Einrichtungen erfasst sind oder die im Einkommenssteuergesetz gemäß § 4a (1) ausdrücklich als spendenbegünstigte

Einrichtungen aufgezählt sind. Diese decken sich im Wesentlichen mit den Spendenorganisationen und deren Zwecken die Swietelsky als unterstützenswert erachtet. Spenden an solche oder ähnliche Institutionen haben sich daher stets an den oben angeführten Grundsätzen zu orientieren und ist deren Höhe unter den Blickpunkten der Verhältnismäßigkeit und Üblichkeit zu betrachten.

Spenden an Parteien, parteipolitische Vorfeldorganisationen oder einzelne Politiker in direktem Wege oder auf indirekte Weise an von diesen organisierte Veranstaltungen sind nicht gestattet.

Im Gegensatz zu Spenden bezeichnet man Sponsoring als auf Werbe- oder Imagepflege beruhende Zuwendungen von Swietelsky an einen Veranstalter sportlicher, kultureller, gemeinnütziger oder sonstiger Veranstaltungen. Als Gegenleistung steht eine Werbeleistung für Swietelsky. Sponsoring gehört grundsätzlich zu den erlaubten Zuwendungen. Werden jedoch im Rahmen von Sponsoring-Verträgen erhaltene Zuwendungen (z.B.: Tickets für ein Fußballmatch) von Swietelsky an einen Amtsträger im Zusammenhang mit einem Amtsgeschäft weitergegeben oder aber die Sponsorleistung von einem bestimmten Verhalten des Amtsträgers abhängig gemacht, kann dies unter Umständen als Korruptionshandlung zu qualifizieren sein.

Sponsoringaktivitäten von Swietelsky erfolgen stets als Gegenleistung für die Vermarktung und stehen jedenfalls im Einklang mit dem fairen Wettbewerb. Sponsoringaktivitäten dienen weder den individuellen noch den persönlichen Interessen einzelner Funktionsträger bzw. Beschäftigter.

IV. Wir verhalten uns fair gegenüber unseren Geschäftspartnern

Ehrlicher und respektvoller Umgang mit Kunden, Subunternehmern, Lieferanten und Mitbewerbern ist für uns selbstverständlich.

Zur Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs sind bestimmte Geschäftspraktiken, wie die Irreführung des Kunden in Bezug auf Qualität oder Verfügbarkeit, abwertende Bemerkungen über den Mitbewerber und Ähnliches zu unterlassen.

Verboten sind insbesondere die Absprache von Preisen und sonstige rechtswidrige Verhaltensweisen, welche eine Einschränkung, Verfälschung oder

Veränderung des freien Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Wir stellen diesen Anspruch auch an unsere Subunternehmer und Lieferanten.

Die Regelungen zur Einhaltung eines transparenten, lauten und fairen Wettbewerbs sind mannigfaltig:

Bestimmungen darüber finden sich in einer Reihe von Gesetzen, wie in Gesetzen gegen unlauteren Wettbewerb, in Kartellgesetzen, aber auch in den länderspezifischen Vergabegesetzen.

Die Verletzung solcher gesetzlicher Bestimmungen können – neben persönlichen strafrechtlichen Konsequenzen – zu existenziell bedrohlichen Geldbußen für ein Unternehmen führen, aber auch zu dessen Ausschluss von der Teilnahme an der Vergabe von öffentlichen Aufträgen.

Verletzungen solcher Bestimmungen wurden und werden von unserem Unternehmen auch weiterhin nicht toleriert. Demgemäß sind beispielhaft verboten:

- Jede Art der Absprache von Preisen, preisgestaltenden Faktoren, Konditionen und Rabatten.
- Die „Aufteilung“ von Gemeinden, Gebieten und Regionen bzw. Märkten.
- Die „Aufteilung“ von Kunden und Geschäftsfeldern.
- Die Absprache von Angeboten in Wettbewerben, welcher Natur auch immer.
- Die Abstimmung von Angebots- oder Produktstrategien.
- Jegliche Verhaltensweise, die dazu geeignet sein könnte, das Ergebnis eines Wettbewerbs so zu beeinflussen, dass ohne diese Verhaltensweise ein anderes Wettbewerbsergebnis herausgekommen wäre.

Klargestellt wird, dass mit obigen Beispielen nicht nur ausdrückliche schriftliche und mündliche Abstimmungen oder Absprachen erfasst sind, sondern auch dementsprechende Verhaltensweisen. Selbst der Austausch von solchen Informationen mit Mitbewerbern auch außerhalb aktueller Wettbewerbe, der dazu geeignet sein kann, als Basis für abgestimmte Verhaltensweisen zu dienen, wird nicht akzeptiert.

Dem Mitbewerb bleiben unsere Preise, Kostenstrukturen, unser Kundenkreis, unsere Produkt- und Geschäftsstrategien und ähnliche geschäftsrelevante Informationen strikt vorenthalten. Diese Informationen gehören zu den streng zu wahren Betriebsgeheimnissen und werden Verletzungen derselben in jeglicher dem Unternehmensinteresse dienlicher Form geahndet.

V. Wir vermeiden Interessenkonflikte

Im beruflichen Alltag kann es zu Situationen kommen, in denen das Interesse des Unternehmens in Konflikt zum persönlichen Interesse steht. Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, solche Situationen zu vermeiden. Sollte es dennoch zu einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt kommen, haben betroffene Mitarbeiter ihre Vorgesetzten vorab und ohne Verzug zu informieren. Jedem Mitarbeiter ist bewusst, dass Nebenbeschäftigungen, welche dem Interesse von Swietelsky entgegenstehen (z. B. wenn Gründe des Wettbewerbs dagegensprechen) zu unterlassen sind, sofern sie nicht von der Geschäftsführung ausdrücklich genehmigt sind.

Ihre geschäftlichen Entscheidungen dürfen nie von den persönlichen Interessen, die sich aus einem Geschäftsvorgang ergeben können, beeinflusst sein.

Die Entscheidung gegen oder für einen geschäftlichen Vorgang muss klar und nachvollziehbar dokumentiert sein.



Die beste Entscheidung ist die transparenteste Entscheidung, die im Interesse der Swietelsky getroffen wird. Seien Sie daher unbedingt darauf bedacht, dass Sie niemals den Eindruck vermitteln, dass Ihre Entscheidungen von persönlichem Interesse getragen sind.

Interessenkonflikte oder ein diesbezüglicher Anschein entstehen etwa dann, wenn geschäftliche Beziehungen mit Personen erwogen werden, die dem Kreis der engen oder weiteren Familie entstammen oder dem engen Freundeskreis angehören. Ein solcher Konflikt tritt auch ein, wenn die genannten Personen in maßgeblicher Funktion verantwortlich tätig oder an einem Unternehmen beteiligt sind. Naturgemäß tritt das auch ein, wenn Sie selbst an einem solchen Unternehmen beteiligt sind oder von diesem, in welcher Form auch immer, profitieren (siehe hierzu III). Um solche Situationen zu vermeiden, in denen Ihre persönlichen und/oder finanziellen Interessen mit solchen von Swietelsky in Konflikt geraten, ist es untersagt, sich an Unternehmen von Mitbewerbern, Auftragnehmern oder Lieferanten oder auch Kunden zu beteiligen.

Sofern solche oder ähnliche Interessenkonflikte entstehen oder bereits entstanden sind, sind diese umgehend durch Meldung an den Vorgesetzten offenzulegen. Sofern Sie bei Eintritt in unser Unternehmen bereits Beteiligungen an oben genannten oder ähnlichen Unternehmen halten oder sonst in irgendeiner Form von einem solchen Unternehmen profitieren oder freundschaftliche und familiäre Beziehungen einen Interessenkonflikt vermuten lassen könnten, so sind Sie bereits zu diesem Zeitpunkt, spätestens aber sobald ein solcher Interessenkonflikt auftritt, verpflichtet, Ihren Vorgesetzten hiervon in Kenntnis zu setzen.

Auch Nebentätigkeiten, die nicht eines der oben genannten Unternehmen betreffen, sind bei Eintritt in unser Unternehmen oder vor Antritt der Nebentätigkeit offenzulegen und ist um entsprechende Genehmigung anzusuchen. Eine solche Genehmigung kann nur dann erteilt werden, wenn sichergestellt

ist, dass Sie Ihre Arbeitszeit ausschließlich im Unternehmensinteresse verwenden und auch keine Betriebsmittel unseres Unternehmens in Ihrer Nebenerwerbstätigkeit einsetzen.

Untersagt sind daher etwa:

- Die Beauftragung von Unternehmen zu besonders günstigen Konditionen und Preisen im privaten Bereich, wenn dadurch offensichtlich Ihre Entscheidungsfindung im geschäftlichen Verkehr zugunsten dieses Unternehmens beeinflusst werden soll. Informieren Sie vor Beauftragung Ihren Vorgesetzten!
- Situationen, in der Sie sich einem Geschäftspartner verpflichtet fühlen, eine geschäftliche Entscheidung zu seinem Gunsten zu treffen. Stimmen Sie sich mit Ihrem Vorgesetzten diesbezüglich ab.

VI. Wir schützen die Vermögenswerte des Unternehmens

Die uns anvertrauten Betriebsmittel behandeln wir sorgfältig und ihrem Zweck entsprechend. Wir haben die Vermögenswerte des Unternehmens vor Diebstahl, Unachtsamkeit, Verschwendung und über das übliche Ausmaß hinausgehender Abnutzung zu schützen. Grundsätzlich dürfen sämtliche Betriebsmittel nur für berufliche Zwecke genutzt werden, eine private Nutzung über ein notwendiges Ausmaß hinaus ist vom Vorgesetzten zu genehmigen.

In welchem Bereich auch immer Sie Ihre Tätigkeit in unserem Unternehmen ausüben: Zur Erfüllung Ihrer Aufgaben werden Ihnen Betriebsmittel anvertraut, die nicht selten von erheblichem Wert sind. Respektieren Sie das Eigentum des Unternehmens daran und achten Sie darauf so sorgfältig, wie Sie dies auch dann machen würden, wenn das anvertraute Gut tatsächlich Ihnen gehören würde.

Es ist ausdrücklich untersagt Wirtschaftsgüter oder Dienstleistungen des Unternehmens in unzulässiger Weise privat zu nutzen. Eine darüber hinausgehende Nutzung von Betriebsmitteln ist ausdrücklich vom Vorgesetzten genehmigen zu lassen.

Verboten ist insbesondere die

- nicht genehmigte Überlassung von Betriebsmitteln an Dritte auf entgeltliche oder unentgeltliche Weise;
- die Verwendung von Betriebsmitteln für private Zwecke über das unbedingt notwendige Ausmaß hinaus, dies auch außerhalb der gewöhnlichen Arbeitszeiten;
- die Verwendung von Betriebsmitteln als Hilfsmittel zur Erzielung von Einkünften („Pfusch“ – siehe hierzu auch Punkt V. „Nebentätigkeiten“);
- jegliche außerbetriebliche Verwendung von Betriebsmitteln die ohne erforderliche Genehmigung Ihres Vorgesetzten getätigt wird.

Eigentums- und Vermögensdelikte wie Diebstahl werden in keiner Form toleriert. In einem solchen Fall ist ein sofortiger Vertrauensverlust gegeben und haben diese oder ähnliche Delikte die Entlassung zur Folge.

VII. Wir achten die Menschenrechte und übernehmen soziale Verantwortung

Ausgehend von der europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten achten wir die Würde, die Privatsphäre und die individuelle Persönlichkeit aller Menschen. Wir dulden keine Diskriminierung aus Gründen der nationalen oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Religion, des Alters oder einer Behinderung. Eine herabwürdigende Behandlung von Mitarbeitern wie durch sexuelle Belästigung oder Mobbing und dergleichen wird nicht geduldet. Darüber hinaus verbieten wir jede Form des Menschenhandels und moderner Sklaverei sowie von Kinder- und Zwangsarbeit.

Unsere Mitarbeiter sind uns wichtig. Wir wissen, dass eine ausgewogene Balance zwischen Berufs- und Privatleben für den persönlichen Erfolg und die

Arbeitszufriedenheit wesentlich ist. Ein vertrauensvolles Verhältnis untereinander und Loyalität bilden die Basis für die Zusammenarbeit und sind das Fundament einer erfolgreichen Weiterentwicklung unseres Unternehmens.

Unsere Personalpolitik basiert auf fairer und leistungsgerechter Entlohnung, sicheren Arbeitsplätzen, der Versammlungsfreiheit sowie dem Recht der Mitarbeiter auf Kollektivvertragsverhandlungen.

Hohe arbeits- und sozialrechtliche Standards sind für uns daher nicht nur zwingende gesetzliche Vorschriften, sondern echtes Anliegen. Diesen Anspruch stellen wir daher auch an unsere Subunternehmer und Lieferanten. Unsere Mitarbeiter sind somit verpflichtet, die Einhaltung aller arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften in der gesetzlich erforderlichen Form und in zumutbarer Weise zu überprüfen. Verstöße insbesondere gegen das Ausländerbeschäftigungsgesetz oder Sozialbetrug werden nicht geduldet.

Fortentwickelte und moderne Gesellschaften und Organisationen zeichnen sich nicht nur durch gelebtes Verständnis für Unterschiedlichkeiten welcher Natur auch immer aus. Im Gegenteil – sie nutzen diese und sehen diese als Baustein für die Erreichung gemeinsamer Ziele. Im Wissen, dass Unterschiede das Große und Ganze schaffen, begegnen wir uns ungeachtet hierarchischer Ebenen mit Respekt, Wertschätzung und Wohlwollen.

Kritik ist stets zulässig – diese wird jedoch nicht mit Herabwürdigung und Respektlosigkeit verbunden, das Ansehen der Person bleibt dabei unangetastet. Herabwürdigungen und Anzüglichkeiten haben im Umgang miteinander keinen Platz.

Arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften sind nicht bürokratisches Hemmnis, sondern Verpflichtung. Dementsprechende Regelkonformität wird in unserem Unternehmen gelebt und ist wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Bei der Beauftragung von Subunternehmern und Lieferanten beachten und kontrollieren wir, ob auch dort diese Bestimmungen eingehalten werden. Erforderliche Kontrollen nach den Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungs- und des Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetzes erfolgen lückenlos auch im Hinblick darauf, dass einschlägige Bestrafungen, die im Ernstfall auch zum Ausschluss von der Teilnahme an öffentliche Vergabeverfahren führen können, hinterzogen werden. Nähere – laufend evaluierte – Regelungen

und Handlungsanweisungen zu den genannten aber auch darüber hinausgehenden gesetzlichen Bestimmungen finden Sie im Intranet.

VIII. Wir sorgen für ein sicheres Arbeitsumfeld und achten die Umwelt

Die Vermeidung von Gefahren für Mensch und Umwelt ist uns ein großes Anliegen. Die Vorschriften zur Unfallvermeidung sind strikt einzuhalten. Dabei spielt die ständige Kontrolle, wie mit gefährlichen Situationen umgegangen wird, eine wesentliche Rolle. Laufende Schulungen der Mitarbeiter stärken die präventive Wirkung der Maßnahmen zur Unfallvermeidung.

Die Baubranche ist ein energie- und ressourcenintensiver Sektor mit erheblichem Einfluss auf Natur und Umwelt. Der nachhaltige und ressourcenschonende Umgang mit unserer Umwelt bildet einen Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Wir bemühen uns über alle Projektphasen hinweg den Einsatz schonender Verfahren und umweltfreundlicher Geräte sicherzustellen. Durch die Nutzung erneuerbarer Energieträger und die damit verbundene Einsparung fossiler Energiequellen wollen wir einen wirksamen Beitrag zur Verbesserung der Luftqualität leisten. Wir achten auf den schonenden Umgang beim Wasserverbrauch und die Erhaltung der Wasserqualität. Besonderes Augenmerk wird auch auf die Biodiversität gelegt, damit die Artenvielfalt und der Lebensraum der Pflanzen und Tierarten geschützt und erhalten bleiben. Das Management betrachtet es als Führungsaufgabe, das Qualitäts- und Umweltbewusstsein der Mitarbeiter kontinuierlich zu verbessern.

Informationen über gesetzliche Anforderungen und andere interne Regelungen zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz stehen jedem Mitarbeiter durch das integrierte Managementsystem (IMS) jederzeit zur Verfügung. Um die gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz umzusetzen, wurden darin Programme unter Einbeziehung von Arbeitsmedizinern, Sicherheitsfachkräften und Sicherheitsvertrauenspersonen, mit den verantwortlichen Beauftragten und gemeinsam mit den Führungskräften und der Geschäftsführung erarbeitet.

Alle Mitarbeiter haben dafür Sorge zu tragen, dass ihr Arbeitsumfeld sicher und gesund ist. Arbeitnehmerschutz- und Sicherheitsvorschriften sind daher strikt zu beachten.

Kein Mitarbeiter ist verpflichtet Leistungen durchzuführen, für die es zwar sicherheitsrelevante Vorschriften gibt, die aber im Moment der Durchführung der Leistung nicht eingehalten oder beachtet werden. Die Durchführung oder Anordnung von Leistungen ohne adäquate Schutzausrüstung ist daher ausdrücklich untersagt. Die Verwendung von Schutzausrüstung ist vom Vorgesetzten zu kontrollieren und hat dieser gegebenenfalls Sofortmaßnahmen zur Einhaltung der Sicherheitsvorschriften anzuordnen.

Zur Sicherstellung eines hohen Arbeitsschutzstandards wurde im Konzern ein international anerkanntes Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem gemäß ISO-Norm 45001 implementiert. Dieses ist im integrierten Managementsystem verankert. Die Einhaltung der Maßnahmen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter werden durch die Sicherheitsfachkräfte, die Sicherheitsvertrauenspersonen und durch Arbeitsmediziner ständig überwacht.

Darüber hinaus werden die Regelungen für das Umweltmanagement gemäß den Anforderungen nach EN ISO 14001 aktiv umgesetzt. Diese gelten sowohl für Baustellen als auch für die Produktion und Wiederverwertung von Recyclingmaterial.

Eine konsequente Ermittlung von Umweltaspekten im Zusammenhang mit unseren Tätigkeiten auf Baustellen und Betriebsstätten ermöglicht Potentiale zur kontinuierlichen Verbesserung des Umweltschutzes aufzuzeigen. In den Filialen, Tochterbetrieben und Betriebsstätten werden gezielte Umweltschutzprojekte im Rahmen des Projektmanagements umgesetzt.

IX. Wir gehen mit Geschäftsunterlagen und Informationen vertraulich um

Sämtliche Unternehmensinformationen werden sicher verwahrt und gegen Einsichtnahme oder Zugriff Dritter geschützt. Als Unternehmensinformation gelten alle Finanzdaten, Strategiepapiere, Verträge, Pläne, Korrespondenz und dergleichen, unabhängig von der Form und dem Medium, in dem sie verwendet oder gespeichert werden. Sind solche Informationen als „vertraulich“ gekennzeichnet, werden sie besonders sorgfältig behandelt und daher insbesondere nicht frei zugänglich am Arbeitsplatz aufbewahrt. Vertrauliche Informationen jeglicher Art, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erlangt werden, dürfen weder für die Verfolgung eigener Interessen genutzt

noch für Unbefugte zugänglich gemacht werden. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht während eines aufrechten, aber auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

X. Wir halten IT-Sicherheits- und Datenschutzstandards ein

IT-Geräte sind stets in geeigneter Weise zu verwahren und im Rahmen der technischen Möglichkeiten mit einem Passwortschutz zu versehen. Persönliche Passwörter dürfen weder an Mitarbeiter noch an Dritte weitergegeben werden. Wir schützen Unternehmensdaten ebenso wie personenbezogene Daten von Geschäftspartnern und Mitarbeitern mit allen zur Verfügung stehenden geeigneten und angemessenen technischen und organisatorischen Mitteln vor unbefugtem Zugriff, missbräuchlicher Verwendung, Verlust und vorzeitiger Vernichtung.

XI. Wir entwickeln uns weiter

Innovative Lösungen und Techniken für unsere Kunden zu entwickeln und bereitzustellen, ist Teil unserer täglichen Arbeit. Die Erfahrungen, die bei der Durchführung unzähliger Bauprojekte gesammelt werden, fließen in neue Projekte ein und führen zu laufenden Verbesserungen und Adaptierungen der eingesetzten Maschinen und Optimierungen sowohl in den internen Abläufen als auch im Kontakt mit unseren Auftraggebern. Neben diesen technischen und organisatorischen Entwicklungen fördern wir auch die persönliche und fachliche Entwicklung unserer Mitarbeiter. Der Aus- und Weiterbildungs wird daher entsprechendes Augenmerk geschenkt – sei es in internen Fortbildungsveranstaltungen oder externen Schulungen, um alle Mitarbeiter auch in Zukunft bei ihren Aufgabenstellungen bestmöglich zu unterstützen.

Anwendung des Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter von Swietelsky verbindlich. Er kann von allen Mitarbeitern im Intranet abgerufen werden. Wenn Mitarbeiter Übertretungen feststellen oder in einer bestimmten Angelegenheit Fragen auftreten, wenden Sie sich bitte vertrauensvoll an Ihren

Vorgesetzten oder bei Bedarf an den Compliance-Officer (LCO oder CCO). Alle Meldungen und Anfragen werden streng vertraulich behandelt und sorgfältig untersucht.

Bei dem vorliegenden Verhaltenskodex handelt es sich um ein internes Dokument, das jedoch gleichzeitig geeignet ist, unsere Unternehmensprinzipien und Verhaltensregeln unseren Geschäftspartnern und allen Interessierten zu vermitteln. Ansprüche Dritter lassen sich daraus jedoch nicht ableiten.

Dieser Verhaltenskodex ist auch die Grundlage für weitere interne Regelungen im Konzern und dessen Unternehmen, Filialen und Betriebsstätten.

Weitere Richtlinien oder interne Regelungen sollen diesen Verhaltenskodex daher konkretisieren, kommentieren oder ergänzen. Alle Ebenen von Vorgesetzten sind gefordert sich selbst und ihre Mitarbeiter über den Inhalt dieses Verhaltenskodex und die weiteren internen Richtlinien zu informieren und sich daran zu halten.

Es kann sein, dass sich aufgrund länderspezifischer Besonderheiten besonderer Regelungsbedarf ergibt. Sofern daher ergänzende Regelungen in dem jeweiligen Land erforderlich sind, dürfen diese jedoch in keinem Widerspruch zu den Grundsätzen dieses Verhaltenskodex stehen.

Meldung von Regelverstößen

Bei Verstößen von Konzernmitarbeitern gegen diesen Verhaltenskodex, interne Bestimmungen oder (landes-)gesetzliche Vorschriften, können Sie sich – so zeitnahe wie möglich – wahlweise an folgende Ansprechpartner/Einrichtung wenden:

- Direkte Vorgesetzte
- Geschäftsführung oder Filialleitung der jeweiligen Konzerngesellschaft bzw. Filiale
- Vorstand
- Landeszuständiger Compliance-Officer (LCO)
- Chief Compliance-Officer (CCO)
- Hinweisgeberplattform

Ergänzend zur Meldung an eine Kontaktperson steht allen Mitarbeitern die Möglichkeit offen, eine Meldung über das webbasierte Hinweisgebersystem zu erstatten. Dieses ist rund um die Uhr und von jedem Standort aus zugänglich unter <https://swietelsky.integrityline.com>.

Ihre Meldungen und Informationen über Regelverstöße werden sorgfältig untersucht. In den allermeisten Fällen wird es für eine sorgfältige Untersuchung erforderlich sein, dass sich der Meldungsleger identifiziert. Anonyme Meldungen bergen je nach gelagertem Fall den Nachteil in sich, dass keine Fragen gestellt oder ergänzende Informationen eingeholt werden können.

Sofern Sie dies ausdrücklich wünschen oder es für weitergehende Ermittlungen geboten erscheint bleibt die Vertraulichkeit Ihrer Person selbstverständlich gewahrt. Durch Ihre Meldung haben Sie auch mit keinerlei nachteiligen Folgen zu rechnen, da Sie uns mit Ihrer Meldung dabei unterstützen, die Regelkonformität mit diesem Verhaltenskodex, den bestehenden gesetzlichen Bestimmungen und sonstiger interner Regelungen sicherzustellen. Auch Personen, die ihren Beitrag zur Aufklärung von Regelverstößen dadurch leisten, dass sie Informationen im Rahmen der Untersuchung von Regelverstößen erteilen, genießen diesen Vertrauensschutz sofern sie um einen solchen ersuchen.

Es wird jedoch ausdrücklich darauf aufmerksam gemacht, dass disziplinarische Maßnahmen ergriffen werden können, sofern sich herausstellt, dass Meldungen in vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Weise falsche Beschuldigungen enthalten.

Kontaktadressen:

Mag. Gernot Reiter

Chief Compliance-Officer (CCO)

Prok. Mag. Michael Lattner

CCO Stellvertreter

Swietelsky AG
Zentrale Linz
Edlbacherstraße 10, 4020 Linz
Österreich
T: +43 732 69 71-7503
E: compliance@swietelsky.com

- Australien
- Bosnien und Herzegowina
- Dänemark
- Deutschland
- Frankreich
- Großbritannien
- Italien
- Kroatien
- Luxemburg
- Niederlande
- Norwegen
- Österreich
- Polen
- Rumänien
- Schweden
- Schweiz
- Slowenien

Mónika Győri

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

- Ungarn

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: compliance@swietelsky.cz

- Slowakei
- Tschechien

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber:

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

Grafisches Konzept und Gestaltung:

Fredmansky GmbH

Veröffentlichung:

Dezember 2016
7. Auflage, Mai 2023



ZUSTIMMUNGS- ERKLÄRUNG

Ich, _____, bestätige hiermit ausdrücklich die Kenntnisnahme des Verhaltenskodex (Code of Conduct) der Swietelsky AG und deren Konzernunternehmen. Die Einhaltung der darin wiedergegebenen Leitlinien und Grundsätze der Unternehmen des Swietelsky-Konzerns sind für mich ebenso selbstverständliche Verpflichtung wie die Befolgung nationaler gesetzlicher Bestimmungen und Vorschriften. Ich erachte mich daher ohne jegliche Einschränkung als an diesen Verhaltenskodex gebunden und bestätige dies hiermit durch meine Unterschrift.

Ort, Datum _____

Unterschrift _____





Swietelsky AG

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