

KODEX CHOVÁNÍ
CODE OF CONDUCT

Obsah

ÚVOD	2
ZÁKLADNÍ HODNOTY STRABAGu.....	4
1. Naše základní etické hodnoty.....	4
2. Naše hodnoty	4
ČÁST I: ZÁSADY	6
1. Účel a rozsah platnosti	6
2.1 Právo a standardy jednání.....	7
2.2 Zásady podnikání	7
2.3 Odpovědnost	7
2.4 Důvěrnost informací	8
2.5 Trvalá udržitelnost	8
2.6 Společenská a sociální angažovanost	8
3. Management jako vzor	9
4. Principy personální politiky.....	9
4.1 Výkonnost a odborná způsobilost našich zaměstnankyň/zaměstnanců	9
4.2 Respekt a upřímnost vůči řídicím zaměstnancům, kolegyním a kolegům, zaměstnankyním a zaměstnancům	10
4.3 Sociální odpovědnost za zaměstnankyně/zaměstnance	11
5. Odpovědnost členů orgánů obchodní společností, managementu a zaměstnankyň/zaměstnanců	11
6. Odpovědnost vůči našim akcionářům	12
7. Konkrétní zásady jednání v podstatných záležitostech obchodní politiky.....	12
7.1 Compliance.....	12
7.2 Business Compliance	12
7.3 Zamezení střetu zájmů a vedlejší pracovní činnosti	13
7.4 Dary a sponzoring	13
7.5 Odmítnutí nelegálního zaměstnávání.....	13
ČÁST II: REALIZACE	14
1. Komunikace.....	14
1.1 Zásady.....	14
1.2 Konkrétní opatření ke zprostředkování obsahu Code of conduct	14
2. Kontaktní osoby pro systém poskytování důvěrných informací/ombudsmani	15
3. Sankce.....	16
4. Stálý rozvoj	16

ÚVOD

STRABAG je evropský technologický koncern v oboru stavebnictví s celosvětovou působností. Zaujímá přední postavení v inovacích a v síle kapitálového zázemí.

Za svou úspěšnou historii vděčíme naší pověsti spočívající na základních etických hodnotách.

Všichni zaměstnanci našeho koncernu uplatňují v každodenním životě a práci naše firemní hodnoty, kterými jsou partnerství, důvěra, solidarita, podpora inovací, angažovanost, skromnost, udržitelnost, respekt a spolehlivost.

Naší ambicí je vytvářet pro naše zákazníky vysokou přidanou hodnotu, dosahovat atraktivních výnosů pro naše akcionáře, být preferovaným zaměstnavatelem pro naše zaměstnance/zaměstnankyně a společensky uznávanou firmou.

K dosažení tohoto cíle je zapotřebí maximální integrity a profesionality.

Úspěch naší práce závisí na důvěře všech zúčastněných stran: našich zákazníků, akcionářů, zaměstnanců/zaměstnankyň, dodavatelů výrobků i služeb, ale i příslušných vládních a kontrolních orgánů, naší konkurence, médií ale i společnosti jako takové.

Proto bylo a je nezbytné, aby jak vedoucí zaměstnanci/zaměstnankyně, tak i ostatní zaměstnanci/zaměstnankyně přikládali nejvyšší význam dodržování zákonných ustanovení a interních předpisů, rozeznali a dbali na specifické hodnoty naší obchodní společnosti.

Zvláště velký důraz klademe na to, abychom zabránili jakékoli formě hospodářské kriminality, a proto jsme vytvořili zvláštní směrnici Business Compliance.

Jednání v souladu se zásadami stanovenými v tomto Kodexu chování (dále Code of conduct) a ve směrnici Business Compliance předpokládáme i u našich zákazníků, dodavatelů a zhotovitelů a jejich zaměstnanců/ zaměstnankyň, a rovněž ostatních smluvních partnerů, pro které jsme vytvořili směrnici Business Compliance pro obchodní partnery.

Tímto Code of conduct zpevňujeme základ pro udržení a další rozvoj důvěry všech zúčastněných stran. Navíc nám Code of conduct pomáhá zajistit společný systém hodnot.

Hodnoty a zásady obsažené v tomto Code of Conduct se odrážejí ve směrnících a pokynech firem a podnikatelských oblastí koncernu STRABAG. Dodržování těchto hodnot a zásad se očekává nejen od členů představenstva a dozorčí rady a managementu, ale i od všech zaměstnanců/zaměstnankyň.

Právě proto, že jsme multikulturní a rozmanitou skupinou firem s globální orientací, potřebujeme mít na nejvyšší úrovni řízení společný názor na to, co je poctivá a eticky bezchybná obchodní praxe. Snažíme se průběžně o přizpůsobení Code of Conduct vývoji obchodního a regulačního prostředí a našim základním etickým hodnotám.

My, členové představenstva a dozorčí rady STRABAG SE, stojíme osobně za hodnotami uvedenými v Code of Conduct.

Zavazujeme se, že zajistíme rámcové podmínky, které zaměstnankyním/zaměstnancům i našim obchodním partnerům vytvoří optimální podmínky pro jejich každodenní práci se zřetelem na dodržování Code of Conduct a v něm obsažených cílů.

Představenstvo a dozorčí rada STRABAG SE
Vídeň, říjen 2014

ZÁKLADNÍ HODNOTY STRABAGu

1. Naše základní etické hodnoty

Integrita

Naše jednání vůči všem zúčastněným stranám (tj. zákazníkům, akcionářům, zaměstnancům/zaměstnankyním, dodavatelům, zhotovitelům, vládním a kontrolním orgánům, konkurentům, médiím) a vůči společnosti jako celku je bezúhonné.

Smysl pro odpovědnost

Plníme své závazky a přebíráme osobní odpovědnost za své jednání. Slibujeme jen to, co můžeme dodržet. Své zúčastněné strany neuvádíme v omyl.

Čestné jednání

Se zúčastněnými stranami jednáme zdvořile a v souladu s jejich zájmy. Podporujeme rovné příležitosti a prostředí, které se vyznačuje čestným jednáním, a ve kterém nemá jakékoliv obtěžování místo.

Compliance (dodržování právních norem a předpisů)

Uznáváme význam všech příslušných zákonů, jakož i všech interních a externích předpisů, směrnic a standardů, a dodržujeme je. Vyžadujeme, aby se vedoucí zaměstnanci chovali příkladně, a zavazujeme se vytvářet co nejlepší podmínky pro kontrolu a dodržování právních norem a předpisů.

Transparentnost

Se zúčastněnými stranami vedeme konstruktivní, transparentní a otevřený dialog, založený na vzájemném respektu a profesionalitě.

2. Naše hodnoty

Partnerství

Naše heslo TEAMS WORK. vystihuje podstatu toho, co je ve stavitelství důležité: totiž práce lidí a jejich bezproblémové vzájemné vztahy. Partnerskou spoluprací v malém i velkém rozsahu, interně i externě, napříč značkami, zeměmi a organizacemi, můžeme společně dosáhnout toho, co jednotlivci nedokážou. Když spojíme naše silné stránky, naše vědomosti, nápady a zkušenosti, získáme pro naše zúčastněné strany více. Partnerství se navíc vyznačuje rovnoprávností a mezi jeho základní rysy patří poctivost, čestnost, uznání a respekt. Aby byla partnerská spolupráce úspěšná, klademe především důraz na vztahy: v dialogu se současnými nebo budoucími zákazníky aktivně nasloucháme, abychom byli vždy znovu schopni naplnit jejich očekávání při realizaci jejich projektů.

Důvěra

Stejně jako pro partnerství je i pro důvěru nutným předpokladem poctivost, uznání a respekt – kromě toho je navíc třeba transparentnost a smysl pro odpovědnost každého jednotlivce. Stavíme na důvěře ve všech oblastech: silný smysl pro vlastní odpovědnost každé zaměstnankyně a každého zaměstnance tak představuje jeden z našich podstatných principů řízení. A stejně tak, jako stavíme na dlouhodobých obchodních vztazích, spolupracujeme s vybranými a osvědčenými subdodavateli, se kterými nás pojí spolupráce založená na vzájemné důvěře. Stejně tak si naši investoři mohou být jisti, že se svěřenými prostředky nakládáme řádně.

Solidarita

Být solidární znamená poskytovat si vzájemnou podporu. Proto je důležité, nemít v případě úspěchu na zřeteli jen vlastní prospěch, a v případě neúspěchu se nezříkat odpovědnosti. Smysl pro společnou věc je požadován nejen při sdílení úspěchu, ale také především při neúspěších ostatních.

Podpora inovací

Flexibilita, jež nám umožňuje se rychle přizpůsobit změnám situace na trhu, je umožněna jednak kapitálovou silou a zároveň inovacemi. Inovace jsou klíčem ke zvládnutí budoucích výzev. Proto klademe důraz na nepřetržitý vývoj našich procesů, systémů, produktů a vlastního know-how. Kromě technických inovací jsme naším modelem partnerské spolupráce „teamconcept“ průkopníci i v oblasti smluv ve stavebnictví.

Aktivní účast

Coby poskytovatel komplexních služeb v oblasti stavebnictví aktivně navrhujeme řešení (pokud to podmínky výběrového řízení připouštějí), abychom pro naše klienty optimalizovali kvalitu a náklady. Přitom oceňujeme proaktivní přístup a přispění každého jednotlivce k našemu úspěchu.

Skromnost

Vlastní nároky – hmotné i nehmotné, nároky jednotlivců i nároky firmy jako celku – musí vždy zůstat v přiměřených mezích. Nesmíme zapomínat, že náš úspěch závisí na důvěře zúčastněných stran, zejména zákazníků a společníků, a že o získání této důvěry musíme vždy znovu usilovat. Proto jsou zúčastněné strany, jejich přání a očekávání středobodem našeho myšlení a jednání, našeho plánování a realizací.

Trvalá udržitelnost

Stavební činnost ovlivňuje významnou měrou náš životní prostor. Její vlivy na životní prostředí a člověka jsou rozmanité a – stejně jako naše stavební díla – dlouhodobé. Toto vědomí nás proto každý den zavazuje k jednání: vyvíjíme řešení a inteligentní technologie a propojujeme všechny účastníky stavby. Společně neseme odpovědnost. Společným silami můžeme dosáhnout mnohé. Tímto přístupem zajišťujeme pro budoucí generace prostředí, ve kterém stojí za to žít.

Respekt

Respekt, tedy úcta k oprávněným požadavkům a potřebám druhých, je ve vztahu mezi zhotoviteli a zákazníky, zaměstnanci a nadřízenými, podniky a společníky samozřejmostí, ale nestačí. Respekt musí jít vždy ruku v ruce s čestností. Proto ho očekáváme oboustranně, tedy i od nadřízených vůči zaměstnankyním/zaměstnancům a mezi pohlavími. Podporujeme rovnost šancí a prostředí, které je založeno na čestném jednání a v němž nemá místo jakákoliv forma obtěžování, a klademe velký důraz na ochranu životního prostředí, bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci, a to nejen v naší obchodní společnosti a ve vztahu k našim zaměstnankyním/zaměstnancům, ale také u našich partnerských obchodních společností.

Spolehlivost

Je naprosto nezbytné, aby se všichni lidé v koncernu i mimo koncern mohli na sebe navzájem spolehnout: každé stavební dílo je jedinečné a klade individuální požadavky na rozpočet, projektování, realizaci a provoz. Jelikož je naší devizou disciplinovaná práce, mohou naši zákazníci například očekávat, že budou komplexní stavební projekty zhotoveny ve sjednané kvalitě, v termínu a ve stanoveném nákladovém limitu. Pouze vysoký etický standard zaručuje dlouhodobé a spolehlivé partnerské vztahy. Jakékoliv korupční praktiky jsou pro nás nepřijatelné.

ČÁST I: ZÁSADY

1. Účel a rozsah platnosti

Smyslem Code of conduct je přehledné shrnutí společných zásad pro management i zaměstnankyně/zaměstnance koncernu STRABAG. Náš Code of conduct má zabránit chybnému jednání a podporovat hodnoty a principy, které jsou popsány v následujících kapitolách.

Ačkoliv nejsou směrnice, pokyny, instrukce a příručky obchodních společností a podnikatelských oblastí STRABAG součástí Code of conduct, odrážejí hodnoty a zásady obsažené v tomto dokumentu.

Dodržování těchto hodnot a zásad se očekává od členů představenstva a dozorčí rady, managementu i od všech zaměstnankyň/zaměstnanců.

Code of conduct platí zásadně pro všechny obchodní společnosti a podnikatelské oblasti STRABAG, pokud to je se zohledněním platných rámcových právních podmínek přípustné. V této souvislosti budeme dbát na to, aby byly zaručeny právní pozice, které mají být chráněny.

2. Všeobecné zásady

2.1 Právo a standardy jednání

STRABAG dodržuje platné zákony a ostatní relevantní předpisy doma i v zahraničí.

Kromě toho STRABAG podporuje šíření zásad obsažených v Code of conduct, vydaném Mezinárodní obchodní komorou pod názvem „ICC Rules of Conduct and Recommendations for Combating Extortion and Bribery“ a „Boj proti korupci – Code of conduct ICC pro hospodářství“ v platném znění. Dále STRABAG podporuje snahy o větší transparentnost a vyšší standardy etického jednání při lobování, jak je uvedeno např. v Code of conduct Rakouské rady pro lobování a veřejné záležitosti.

2.2 Zásady podnikání

V rámci zodpovědného podnikání je naším cílem vytvářet zisk, zachovat si silnou finanční základnu a držet naše rizika na přiměřené úrovni. Dosahování zisku však nikdy nesmí být ospravedlněním pro nedodržování zákonů a porušování standardů jednání.

2.3 Odpovědnost

Rozlišujeme následujících oblastí odpovědnosti a sledujeme dále uvedené cíle:

- **Vůči zákazníkům:** Naše výkony jsou zaměřeny na splnění oprávněných požadavků a očekávání zákazníků. Abychom dokázali naplnit požadavky trhu, musíme našim zákazníkům vycházet vstříc, být profesionální, podporovat inovace a zachovávat konkurenceschopné ceny. Svým zákazníkům předáváme informace i zkušenosti otevřeně a zaručujeme jim potřebnou míru utajení a diskrétnosti.
- **Vůči zaměstnankyním/zaměstnancům:** Pro dosažení našich podnikatelských cílů se spoléháme na pracovitost a odbornou způsobilost našich zaměstnankyň/zaměstnanců. Vzděláváním a dalším vzděláváním zvyšujeme úroveň vědomostí ve firmě, podporujeme osobní rozvoj našich zaměstnankyň/zaměstnanců, dbáme na přiměřenou informovanost a vhodné pracovní podmínky. Jednotlivé osoby se samy aktivně informují. Své vlastní cíle sladují s cíli koncernu a tyto cíle upřednostňují.
- **Vůči akcionářům:** S finančními prostředky našich akcionářů zacházíme zodpovědně a usilujeme o zajištění udržitelných výnosů. Hlásíme se k transparentní informační politice a ke kvalitnímu a odpovědnému podnikovému řízení.
- **Odpovědnost vůči dodavatelům a zhotovitelům:** Protože je naším cílem poskytovat služby kvalitně a hospodárně, stavíme také na zkušenostech

a kapacitách cíleně vybraných dodavatelů a zhotovitelů a jejich zaměstnankyň/zaměstnanců.

- **Vůči kontrolním a vládním orgánům:** Striktně dodržujeme příslušné zákony, nařízení, směrnice, standardy a zvyky zemí, ve kterých působíme.
- **Vůči obchodním partnerům:** Náš koncern přesvědčuje cenou, výkonem, kvalitou a vhodností nabízených produktů a služeb. Se všemi našimi obchodními partnery jednáme čestně. Všechny zaměstnankyně/všichni zaměstnanci jsou povinni jednat při uzavírání smluv, kalkulaci cen a při fakturování poctivě a transparentně. Všechny zaměstnankyně/všichni zaměstnanci jednají ve všech fázích výstavby poctivě a otevřeně a dbají na hodnověrnost přislíbených záruk.
- **Vůči médiím:** Uznáváme funkci médií, vedeme dialog s novináři a podporujeme je při jejich úkolu objektivně informovat o našem koncernu.
- **Vůči společnosti:** Respektujeme lidská práva a podporujeme obecné blaho. Řídíme se platným právem a hlásíme se k poctivé soutěži. Jsme si vědomi své odpovědnosti vůči životnímu prostředí. Při realizaci našich dodávek usilujeme o šetrné zacházení s energiemi a surovinami a o snížení emisí a odpadů.

2.4 Důvěrnost informací

S obchodními a podnikovými tajemstvími musí být zacházeno jako s důvěrnými. To platí i pro ostatní informace, na jejichž utajení má zájem STRABAG, jeho smluvní partneři a zákazníci. Takové informace nesmí být poskytnuty nepovolaným osobám bez přechodího souhlasu osoby, oprávněné ke zrušení důvěrnosti. Tato povinnost trvá i po skončení pracovního poměru nebo jiného smluvního vztahu.

2.5 Trvalá udržitelnost

Při našich obchodních rozhodnutích a při hospodaření s našimi zdroji a infrastrukturou zohledňujeme aspekty ochrany životního prostředí a sociální otázky.

2.6 Společenská a sociální angažovanost

Vítáme, když se naši zaměstnanci, kde je to vhodné, společensky angažují. Podporujeme vybrané organizace a instituce se stanovenými humanitárními, společenskými, obecně prospěšnými, vzdělávacími nebo kulturními cíli.

3. Management jako vzor

Management našeho podniku je vzorem. Orgány obchodní společnosti a management musí jít svým bezvadným jednáním příkladem. Bezvadné jednání na pracovišti znamená v podstatě čestnost a poctivost při jednání se zaměstnankyněmi/zaměstnanci, se zákazníky, dodavateli, konkurencí, úřady a veřejností. Integrita a dobré jméno podniku mají pro náš úspěch prvořadý význam.

4. Principy personální politiky

4.1 Výkonnost a odborná způsobilost našich zaměstnankyň/zaměstnanců

Pro dosažení našich podnikových cílů spoléháme na výkonnost a odbornou způsobilost našich zaměstnankyň/zaměstnanců. Proto podporujeme a řídíme jejich osobní a odborný rozvoj pravidelnými rozhovory a otevřenou komunikací a zajišťujeme přiměřenou informovanost zaměstnanců a vhodné pracovní podmínky. Naším ústředním zájmem je přitom bezpečnost a zdraví našich zaměstnankyň/zaměstnanců.

Vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci je založený na těchto pilířích:

- společném vědomí, že dodržování etických a právních standardů a tohoto Code of conduct v obchodním styku je v zájmu firmy i jejích zaměstnankyň/zaměstnanců;
- takovém prostředí, které je přitažlivé pro vysoce kvalifikované zaměstnankyně/zaměstnance, které je podporuje a spojuje s naší firmou;
- rovnost pracovních příležitostí bez ohledu na rasu, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, vyznání, postižení nebo věk;
- pracovní prostředí bez diskriminace, obtěžování nebo represí;
- politika „otevřených dveří“, která všem zaměstnankyním a zaměstnancům umožňuje přístup k managementu;
- podniková kultura zaměřená na výkon s konkurenceschopným systémem odměňování a pravidelným spravedlivým a objektivním hodnocením, při kterém se zohledňuje individuální přínos při dosahování cílů a k týmovému výkonu a dodržování hodnot a zásad Code of conduct.

4.1.1 Akademie STRABAG

V rámci akademie STRABAG se v úzké spolupráci s interními a externími odborníky vyvíjejí školicí akce odpovídající potřebám zaměstnankyň/zaměstnanců tak, aby byla i v budoucnosti poskytnuta všem zaměstnankyním/zaměstnancům co nejlepší podpora při přípravě na plnění jejich úkolů a bylo

jim předáno dodatečné odborné a metodické know-how. Na konkrétní cílové skupiny zaměřená rozsáhlá nabídka školení je členěna na základní, odborná a metodická školení a obsahuje konkrétní kurzy v oblasti techniky, práva, ekonomiky, výpočetní techniky, Business Compliance a také metodických a sociálních dovedností. Školení probíhá buď prezenční formou nebo formou e-learningu.

4.1.2 Trainee program (program stáží pro absolventy VŠ)

S cílem vyhledávat vhodné mladé talenty, podporovat je a silněji vázat na společnost zavedla společnost STRABAG ve všech zemích, v nichž má své pobočky, jednotný program stáží pro mladé odborníky a manažery. Vedle mezinárodních stáží mladých zaměstnanců, které jsou důležité vzhledem k rostoucím mezinárodním aktivitám podniku, se rozšiřuje partnerská spolupráce s vybranými vysokými školami zejména v zemích střední a východní Evropy, tak, abychom včas dokázali najít mladé odborníky pro vedoucí pozice.

4.1.3 Program rozvoje řídicích zaměstnanců

Využíváním vhodných nástrojů diagnostiky jednání se průběžně provádí objektivní, nezaujaté a profesionální hodnocení manažerských schopností v rámci koncernu STRABAG. K tomuto účelu se využívá jak služeb specializovaných externích poradenských firem, které zpracují takzvané analýzy manažerského potenciálu (MPA), tak i interní analýzy potenciálu jednání (VPA) s podporou IT. Intenzivní školení vedoucích a vzdělávání interních expertek a expertů zajišťuje kvalitní zavedení výsledků analýz VPA v koncernových firmách. Cílovou skupinou analýz potenciálu jsou všichni řídicí pracovníci od vedení oblastí až po představenstvo. Výsledky analýz jsou základem pro program rozvoje řídicích zaměstnanců STRABAG.

4.2 Respekt a upřímnost vůči řídicím zaměstnancům, kolegyním a kolegům, zaměstnankyním a zaměstnancům

Kvalita spolupráce mezi řídicími zaměstnanci, kolegyněmi a kolegy, zaměstnankyněmi a zaměstnanci má zásadní význam pro úspěch naší firmy. Bezvadné jednání ve vzájemných vztazích charakterizované respektem a otevřeným jednáním vůči jednotlivé osobě, vyhýbáním se nečestnému jednání, nezabezpečuje pouze komunikaci a kvalitu firemní kultury, ale má vliv i na vnímání firmy veřejností. Takovéto způsoby jednání, které jsou garantovány vhodnými institucionálními opatřeními, vyúsťují v důvěru. Zavazujeme se proto, že budeme neshody řešit věcně, s respektem a uznáním zúčastněných osob budováním atmosféry důvěry a v souladu se základními hodnotami a vizemi našeho podniku.

4.3 Sociální odpovědnost za zaměstnankyně/zaměstnance

Soukromá nadace „Pracovní a sociální fond STRABAG“ byla vytvořena pro zmírnění tvrdých sociálních dopadů způsobených zejména pracovními a úrazy způsobenými mimo pracovní dobu, dlouhodobými nemocemi, úmrtími, katastrofami nebo ztrátou pracovního místa.

5. Odpovědnost členů orgánů obchodní společnosti, managementu a zaměstnankyň/zaměstnanců

Každý člen orgánů obchodní společnosti, každý manažer, zaměstnanec/ zaměstnankyně je odpovědný za:

- dodržování zákonů, směrnic a nařízení, jakož i interních směrnic koncernu STRABAG, včetně hodnot a zásad Code of conduct;
- znalost interních předpisů, příruček a běžných obchodní zvyklosti v příslušném oboru činnosti a jejich svědomité používání podle nejlepších schopností;
- vznášení otázek a zásah v případě, kdy nejsou standardy jednání dodrženy;
- zapojení se do týmové práce a nejlepší možné přispívání k dosažení společných cílů podle svých schopností;
- podílení se na vytváření pracovní atmosféry, ve které je podporována důvěra, profesionalita, vysoké pracovní nasazení, respekt a sebeúcta;
- jednání v dobré víře a loajálně, zodpovědně, s odpovídající péčí a odborností, bez zkreslování skutečností;
- objektivní jednání, aniž by však přitom podřídil osobní soudnost
- ochranu majetku a zdrojů koncernu STRABAG a podporovat jejich efektivní využívání; přijímat vhodná organizační opatření včetně kontroly jejich dodržování, které vylučují odpovědnost STRABAGu;
- stálé čestné a etické jednání, zejména v případech skutečného či potenciálního střetu zájmů;
- čestné jednání se zákazníky, dodavateli, konkurenty a ostatními spolupracujícími a vyvarování se jednání s cílem prospěchu na úkor jiného, které je v rozporu se zákonnými ustanoveními nebo ustanoveními tohoto Code of conduct;

- ohlášení případů porušení zákonů nebo jednání v rozporu s vnitřními předpisy nebo postupy STRABAGu, tak aby bylo možné tyto záležitosti odpovídajícím způsobem ošetřit;
- pravidelnou účast na dalším vzdělávání, které STRABAG nabízí;
- jako člen vedení prokazovat své řídicí schopnosti a to jednoznačnou orientací na zákazníka; svou příkladnou osobní angažovaností, věrohodností a dodržováním slibů, přiměřenou kontrolou podřízených zaměstnankyň/zaměstnanců, kontrolou dodržování právních norem a předpisů a vytvářením takových pracovních podmínek, které zaměstnankyním/zaměstnancům umožní odvádět ten nejlepší pracovní výkon.

6. Odpovědnost vůči našim akcionářům

Pro STRABAG je samozřejmostí dodržování právních předpisů kapitálových trhů. Dodržování uvedených předpisů je zajištěno odpovídající organizací compliance, která existuje vedle systému STRABAG Business Compliance, dále vlastní směrnici compliance jakož i obsáhlými opatřeními v komunikaci a školeními. Podrobnosti jsou uvedeny v podnikové směrnici o dodržování právních norem a předpisů v oblasti kapitálových trhů.

Kromě toho STRABAG usiluje o kvalitní a odpovědné řízení firmy a zavázal se k dodržování pravidel a hodnocení podle rakouského kodexu Corporate Governance (o správě a řízení obchodní společnosti). Zpráva o Corporate Governance vypracovaná nezávislou externí institucí je pravidelně zveřejňována.

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

7. Konkrétní zásady jednání v podstatných záležitostech obchodní politiky

7.1 Compliance

Od všech členů orgánů obchodní společnosti, managementu a ostatních zaměstnankyň/zaměstnanců i obchodních partnerů požadujeme, aby při všech obchodních rozhodnutích a úkonech dodržovali platné zákony a ostatní závazné předpisy, a to jak v tuzemsku, tak i v zahraničí.

7.2 Business Compliance

Spolu s ustanoveními tohoto Code of Conduct musí být dodržována zejména zvláštní ustanovení koncernové směrnice Business Compliance. Tato směrnice se zabývá především

tématy, jako je korupce, úplatkářství a jednání v rozporu s právními předpisy o hospodářské soutěži.

7.3 Zamezení střetu zájmů a vedlejší pracovní činnosti

Vedlejší pracovní poměry a majetkové účasti zaměstnankyň/zaměstnanců ve firmách, především ve firmách obchodních partnerů a/nebo v konkurenčních firmách STRABAGu je třeba písemně ohlásit a podléhají schválení představenstva.

Tato oznamovací povinnost se nevztahuje na nákup obchodovatelných cenných papírů nebo čistých kapitálových investic v nevýznamném rozsahu. Pro členy orgánů obchodní společnosti platí pravidla o střetu zájmů a obchodech na vlastní účet, tak, jak jsou uvedena v obecně závazných právních předpisech a ve zvláštních smluvních ustanoveních.

7.4 Dary a sponzoring

Dary se musí řídit právním řádem a jsou v případě, kdy jsou poskytovány STRABAGem, určovány výhradně představenstvem. Především to platí také pro sponzoring ve veřejné a sociální oblasti.

Rovněž dary a sponzoring prostřednictvím našich obchodních partnerů smí probíhat pouze v souladu s právním řádem.

7.5 Odmítnutí nelegálního zaměstnávání

Dodržování všech pracovněprávních a sociálněprávních předpisů a norem je v celé firmě samozřejmostí. Stejně tak jej požadujeme i od našich obchodních partnerů. Všechny zaměstnankyně/všichni zaměstnanci mají proto nařízeno vyžadovat a v rámci zákonných možností kontrolovat dodržování těchto zásad u obchodních partnerů. V opačném případě nebude zakázka zadána nebo bude ukončena.

ČÁST II: REALIZACE

1. Komunikace

1.1 Zásady

Členové orgánů obchodní společnosti a management musí zajistit, aby se dotčení zaměstnankyně/zaměstnanci řídili příslušnými zákony a ustanoveními. O důležitých zákonných předpisech, a zejména také o zásadách obsažených v tomto Code of conduct, jsou všichni zaměstnanci v podniku pravidelně informováni. Dodržování uvedených zásad je důrazně vyžadováno.

Kromě toho klademe velký důraz na profesionální, korektní a včasnou komunikaci s našimi zúčastněnými stranami. Informace, které poskytujeme především úřadům nebo veřejnosti, jsou ve všech podstatných aspektech úplné, pravdivé, výstižné, objektivní, aktuální a srozumitelné.

Při zavádění uvedených zásad se zavazujeme, že budeme jednat podle příslušných zákonů a předpisů platných pro naše koncernové firmy a podnikatelské oblasti.

Komunikace je založena na následujících zásadách:

- Komunikujeme otevřeně, transparentně a proaktivně.
- Informujeme naše zaměstnankyně a zaměstnance dříve nebo stejně s našimi ostatními zúčastněnými stranami.
- Máme jasně definované kontaktní osoby pro komunikaci s médii, investory a analytiky.
- Zásadně nepodáváme žádné informace o vztazích se zákazníky, záležitostech, týkajících se jednotlivých zaměstnankyň/zaměstnanců, o konkurenci nebo probíhajících šetřeních.
- Famy nekomentujeme.

1.2 Konkrétní opatření ke zprostředkování obsahu Code of conduct

STRABAG podnikl následující opatření, aby odpovídajícím způsobem seznámil všechny zaměstnankyně/zaměstnance se zásadami Code of conduct a tím zajistil i jejich co nejlepší dodržování v každodenní praxi:

- Code of conduct je k dispozici v osmnácti jazycích (bulharština, němčina, angličtina, francouzština, italština, chorvatština, černohorština, holandština, polština, rumunština, ruština, švédština srbština, slovenština, slovinština, španělština, čeština a maďarština);
- Pracovní smlouvy jsou vytvářené na základě Code of conduct, a pokud je to z právního hlediska možné, je Code of conduct začleněn jako součást pracovních smluv. Každá/ý zaměstnankyně/zaměstnanec je smluvně zavázán povinnostmi se informovat o platných nařízeních Compliance a dostupných dokumentech;
- Code of conduct je zveřejněn na intranetu a webové stránce koncernu ve všech jazycích, do kterých byl přeložen;
- S Code of conduct a formami jeho provádění, zvláště směrnicí Business Compliance, jsou zaměstnanci/zaměstnankyně seznamováni v rámci pořádaných školení;
- Veškeré platné příručky a pravidla mají zaměstnankyně/zaměstnanci k dispozici na intranetu STRABAG (STRANET);

2. Kontaktní osoby pro systém poskytování důvěrných informací/ombudsmani

Uplatňování zásad tohoto Code of conduct v praxi není bez podpory zaměstnankyň/zaměstnanců myslitelné. Proto byly v rámci systému poskytování důvěrných informací zaměstnankyněmi/zaměstnanci jmenovány kontaktní osoby, takzvaní ombudsmani. Regionální ombudsmani jsou k dispozici nejen pro všechny zaměstnankyně/zaměstnance, ale také pro třetí osoby, například zhotovitele a dodavatele a jejich zaměstnance.

Ombudsmani jsou kontaktní osoby pro každou zaměstnankyni a každého zaměstnance a pomáhají jim s pracovněprávními záležitostmi, které dosud nebyly vyřešeny, dále s problémy s jakoukoliv diskriminací, neadekvátním odměňováním a sexuálním obtěžováním.

Ombudsman však navíc plní i funkci důvěrníka. Zaměstnankyně/zaměstnanci se na něj mohou obracet i s osobními problémy, které nějakým způsobem souvisejí se zaměstnáním. Jde například o syndrom vyhoření, problémy s alkoholem nebo drogami, otázky smyslu života, mobbing. Samozřejmostí je absolutní diskrétnost („zpovědní tajemství“).

Podle pokynů koordinátora regionálních ombudsmanů rozhodují ombudsmani o tom, zda předají své hlášení k řešení přímo koordinátorům nebo dalším osobám, které jsou stejně tak vázány povinností mlčenlivosti. S výjimkou tohoto předání informací v zájmu řešení a objasnění problému jsou informace o osobě zaměstnance/zaměstnankyně nebo o třetí osobě důvěrné.

Aktuální seznam všech kontaktních osob pro systém poskytování informací/ombudsmanů naleznete na webové stránce STRABAG na adrese www.strabag.com. Zaměstnanci tento seznam navíc najdou také na intranetu STRABAG (STRANET).

3. Sankce

V případě porušení směrnic jednání platných ve firmě nebo zákonných předpisů, budou následovat nezbytná samoočistná organizační opatření a zahájena disciplinární opatření a sankce podle (pracovního) práva – od napomenutí až po výpověď. Bez ohledu na případné trestněprávní následky tak chceme adekvátně reagovat na protiprávní jednání a do budoucna jim předcházet.

4. Stálý rozvoj

Ačkoliv z tohoto Code of conduct nevyplývají žádné zákonné povinnosti či závazky pro STRABAG, ani žádné právní nároky zaměstnankyň/zaměstnanců nebo jiných osob, pravidelně ho i své minulé jednání prověřujeme a vyhodnocujeme naše zkušenosti tak, abychom se mohli dále zlepšovat při dodržování zásad a hodnot zakotvených v tomto Code of conduct.