



COMPLIANCE MANAGEMENT

ETICKÝ KODEX

OBSAH

ETICKÝ KODEX

Předmluva	2
Prohlášení o rozmanitosti	3
Zásady	
I. Jednáme podle zákona	4
II. Daně chápeme také jako závazek vůči společnosti	5
III. Neakceptujeme korupci ani úplatky	6
IV. Vůči svým obchodním partnerům se chováme čestně	7
V. Vyhýbáme se střetu zájmů	8
VI. Chráníme majetek společnosti	9
VII. Respektujeme lidská práva a přebíráme sociální zodpovědnost	9
VIII. Staráme se o bezpečné pracovní prostředí a ochranu životního prostředí	10
IX. S obchodními dokumenty a informacemi zacházíme důvěrně	11
X. Zachováváme bezpečnostní standardy IT a pravidla ochrany údajů	11
XI. Rozvíjíme se	11
Aplikace etického kodexu	12
Nahlášení porušení předpisů	12
Kontaktní adresy	13





PŘEDMLUVA

Vážené dámy, vážení pánové!

Společnost Swietelsky patří ve střední a východní Evropě k předním stavebním firmám. S necelými 12.000 zaměstnanci, obchodním obratem vyšším než 3,1 mld. Euro a decentralní organizační strukturou patříme k mezinárodním hráčům, národním vítězům a lokálním šampionům. Více než 80 let vývoje utvářela ekonomická udržitelnost a solidní prosperita, takže dnes koncern nabízí celé spektrum stavebních výkonů nejvyšší kvality, pružně a v požadovaném termínu.

Za pozitivní vývoj firmy vděčíme zejména ochotě zaměstnanců neustále se rozvíjet a přijímat budoucí výzvy. Stejným způsobem se stavíme i k novým zákonným rámcovým podmínkám a etickým standardům, abychom tak obhájili naše vysoké renomé spolehlivého a kompetentního partnera, který dodržuje pravidla. Charakteristické by pro nás mělo být férové jednání, respekt a integrita jak uvnitř firmy tak i vůči zadatelům a konkurenci.

Jako vodítko pro toto právně, eticky a morálně bezúhonné chování jsme vypracovali Kodex chování (Code of Conduct), který je ústředním prvkem našeho certifikovaného systému řízení shody (certifikovaného podle norem ISO 37301 a 37001). Dodržování zásad, které jsou v něm uvedeny, platí pro všechny zaměstnance společnosti bez ohledu na jejich pozici. Naše chování v běžném pracovním životě je bezpochyby jedním z nejdůležitějších faktorů ovlivňujících reputaci naší firmy. Každý jednotlivec by tudíž měl ve vlastním zájmu následující zásady dodržovat a přispět tak ke společnému hospodářskému úspěchu.

Představenstvo



DI DR. PETER KRAMMER
CEO




HARALD GINDL, MBA
CFO



DIPL.-ING. KLAUS BLECKENWEGNER
COO mezinárodní obchod



PETER GAL
COO železniční stavby



AUGUST WEICHSELBAUMER
COO Rakousko

PROHLÁŠENÍ O ROZMANITOSTI

NÁPADY STAVÍ NA ROZMANITOSTI

Ve společnosti Swietelsky AG si uvědomujeme stále rostoucí společenskou a kulturní rozmanitost evropských zemí, ve kterých žijeme a podnikáme. My na rozmanitosti stavíme a věříme, že různé perspektivy nám mohou pomoci zvládnout výzvy rychle se měnícího světa.

Všichni naši zaměstnanci, bez ohledu na pohlaví, náboženství, sexuální orientaci, věk, etnický původ či zdravotní postižení, od nás mají plnou podporu a mohou plně rozvíjet svůj osobní a profesní potenciál.

Jednoznačně odmítáme všechny formy diskriminace a šikany a hlásíme se ke kultuře soudržnosti cťící hodnoty. Angažované hledání rozmanitosti považujeme za

strategický nástroj pro zvýšení dlouhodobé efektivity našich stavebních činností.

Proto podporujeme naše zaměstnance v tom, aby vnímali rozmanitost jako příležitost k získání konkurenčních výhod a aby pomáhali rozvíjet empatické pracovní prostředí a přispěli k vytvoření pracovních podmínek, které splňují cíle inkluze.

Právě v oblasti podpory zaměstnávání žen ve stavebnictví, při zaměstnávání starších pracovníků s ohledem na jejich potřeby nebo při vzdělávání mladých lidí si uvědomujeme důležitost nastavení fungujících firemních procesů. Vnímáme to jako svoji zvláštní společenskou odpovědnost.

představenstvo společnosti, listopad 2022



ETICKÝ KODEX

SWIETELSKY AG

V následujícím textu se pojem „zaměstnanec“ používá jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnankyně.

Ostatní označení specifická pro pohlaví je třeba rovněž chápat jako označení platná pro obě pohlaví.

Oblast působnosti

Tento etický kodex platí bez výjimky pro všechny zaměstnance koncernu Swietelsky. Každý nový zaměstnanec se s tímto etickým kodexem obeznámí a podpisem pracovní smlouvy se ho zavazuje dodržovat.

Totéž platí také pro společnosti, které Swietelsky AG přímo nebo nepřímo ovládá.

Pokud u podílových společností, které Swietelsky neovládá, neexistují pravidla odpovídající tomuto etickému kodexu, bude v rámci zdejších rozhodovacích struktur vyžadována jeho platnost.

Náš kodex chování se vztahuje nejen na společnost Swietelsky, ale také na naše subdodavatele, dodavatele a poskytovatele služeb. Tímto způsobem chceme zajistit dodržování předpisů v celém dodavatelském řetězci.

I. Jednáme podle zákona

Jednáme podle etických zásad a dodržujeme stávající zákonná nařízení a směrnice. Při všech obchodních procesech a rozhodnutích je třeba striktně respektovat a dodržovat platné zákony, standardy a zvyklosti konkrétních zemí, v nichž společnost Swietelsky podniká. Každý zaměstnanec je povinen informovat se o platných právních předpisech pro oblast, za níž je zodpovědný, a dodržovat je. V případě pochybností je třeba si za účelem objasnění vyžádat právní informace písemně.

Společnost Swietelsky dnes podniká v mnoha zemích Evropy a v Austrálii. Činnost v těchto zemích podléhá nejrůznějším právním nařízením, politickým systémům a kulturním a společenským normám. Porušení platných právních předpisů může mít vážné (v čase přestupku neodhadnutelné) následky. Pokuty ve značné výši a náhrada škod, které vznikly porušením zákona, se společností nemusí týkat pouze materiálně, ale souvisí s nimi také ztráta dobré pověsti, což může mít další negativní hospodářské následky.

Zejména porušení právních předpisů s možným důsledkem trestního stíhání patří k nejzávažnějším prohřeškům proti stávajícímu právnímu řádu a jako takové má trvalý negativní vliv na podnikatelskou činnost.

Protizákonné jednání proto nepatří do obchodování, ne do naší podnikové kultury.

Zodpovědnost obchodního jednání nekončí tam, kde se překračuje hranice trestního práva, ale podstatně dříve. Na posouzení, zda je jednání v souladu se zákonem, často stačí „zdravý rozum“. V případě pochybností a nejasností v posouzení takové situace máte vždy k dispozici své nadřízené, případně příslušné osoby v rámci obchodní správy. Pokud to bude zapotřebí, budou přizváni také externí poradci.

Dále je Vám k dispozici také příslušný compliance officer (LCO) nebo koncernový chief compliance-officer (CCO).

Při svých pracovních aktivitách a obchodních jednáních mějte na paměti, že protizákonné jednání může poškodit i Vaši osobní integritu, autoritu a úspěch, a rovněž Vaše rodinné a osobní prostředí.

Následky porušení interních směrnic a právních předpisů, jakož i morálních a etických norem, nepoškodí jen společnost, ale také Vás.

V takových případech jsou přijímána disciplinární opatření. Rozsah trestů se pohybuje od napomenutí až po propuštění.

Možným důsledkem jsou disciplinární opatření v rozsahu od napomenutí až po ukončení pracovního poměru. Kromě toho Vám hrozí trestní stíhání se všemi důsledky. Pokud Vaše protizákonné jednání poškodí společnost, musíte navíc počítat s tím, že společnost bude po Vás škodu vymáhat.

Mějte na paměti následky takového jednání. Krátkodobé úspěchy a výhody by neměly určovat Vaše jednání. Základem úspěchu naší společnosti byly, jsou a budou spolehlivost, odpovědnost a jednání v souladu s příslušnými zákony dané země.

II. Daně chápeme také jako závazek vůči společnosti

Fungující daňový systém je základním předpokladem pro plnění sociálních, ekonomických a společenských úloh státu. K tomuto chceme také přispívat, a proto dodržujeme bez výjimky daňové zákony a příslušné předpisy.

Naše společnost - stejně jako každý jiný daňový subjekt - podléhá neustálé (finanční) úřední kontrole. Už jen proto je riziko, že se v průběhu těchto kontrol vyskytnou daňové a dotační nesrovnalosti, obzvlášť vysoké.

Možnosti kontroly finančních a vyšetřovacích orgánů jsou rozsáhlé, ať na základě stávajících technických možností, tak odborného vzdělání jejich zaměstnanců. Také podezření zákazníků, subdodavatelů, dodavatelů a jiných obchodních partnerů mohou vést ke kontrole v našem podniku.

Daňové a dotační podvody nejsou pouhými přestupky, ani nepředstavují konkurenční výhodu. Daňové úniky

společností nebo soukromých osob způsobují ročně škody v miliardové výši a přispívají k tomu, že státy nedokážou plnit své povinnosti, nebo je plní nedostatečně.

Společnosti, jako je ta naše, to vzhledem k neustálému snižování objemu veřejných prostředků, pociťují zcela bezprostředně. Daňové úniky proto vzhledem k hrozbě vysokých trestů ohrožují nejen existenci podniků, které jsou odkázané na veřejné zakázky, ale také jejich zaměstnance.

Je samozřejmé, že k daňovým únikům nepřispíváme.

Jakákoliv práce, kterou vykonáváme nebo poskytujeme, je v souladu s daňovými zákony a nikomu nenabízíme získání protizákonných daňových výhod prostřednictvím nesprávných postupů.

Příklady:

- Zakázky, které bychom od třetí strany dostali pouze v případě, že na ně bude vystavena neúplná, nesprávná nebo vůbec žádná faktura, samozřejmě nepřijímáme.
- Poskytnuté služby se v souladu se smlouvou vyúčtují zadavateli zakázky jako příjemci faktury, a nikoliv jeho společnosti, aby nebylo možné nepřípustným způsobem uplatnit odpočet daně z přidané hodnoty.

III. Neakceptujeme korupci ani úplatky

Žádný zaměstnanec nebo společnost pověřená osoba nesmí obchodním partnerům poskytovat, ani přímo či nepřímo požadovat, nepovolené výhody, pokud by tím mohl nepřipustným způsobem ovlivnit obchodní transakce, nebo jen vyvolat takový dojem.

Toto je třeba mít na paměti především tehdy, pokud je druh a rozsah takové výhody prostředkem k ovlivnění jednání a rozhodování jejího příjemce. V zemích, v nichž je předávání dárků zvykem a zdvořilostí, je třeba jako minimální standard dodržovat zákonná ustanovení dané země a mít na paměti důsledky takového jednání na pověst našeho podniku. V případě pochybností je třeba si vyžádat souhlas příslušného nadřízeného.

Odměna, která je poradci nebo zprostředkovateli vyplácena za skutečně vykonanou službu, musí být v každém případě přiměřená vykonané službě a tuto službu je třeba transparentně a jasně zdokumentovat.

Nepřípustné provize nesmějí být ani smluvně dohodnuty, ani vypláceny, natož přijaty.

Korupce a úplatky představují finanční příspěvek nebo peněžitá zvýhodnění poskytnutá či přijatá za účelem ovlivnění rozhodování. Na takovýchto praktikách se nepodílíme, protože víme, že jsou v rozporu se spravedlivou a volnou hospodářskou soutěží. „Podplácíme“ kvalitou našich služeb, dodržováním smluv a termínů, skutečně konkurenceschopnými cenami, spolehlivostí a skvělou kvalitací našich zaměstnanců

Těmito prostředky konkurujeme čestným způsobem a striktně odmítáme úplatky a korupci, které hospodářskou soutěž nepřipustným způsobem ovlivňují.

Každému zaměstnanci je proto zakázáno přímo nebo nepřímo nabízet nebo poskytovat třetí straně výhody v jakékoli formě, a to i v případě, pokud by tím i jen mohl vzniknout dojem, že takovým jednáním bude nepřipustným způsobem ovlivněno obchodní rozhodnutí, anebo pokud by mělo tomuto účelu sloužit.

Toto samozřejmě platí i v případech, kdy by rozhodující osoba měla za finanční příspěvek vykonat příslušnou činnost nesprávně nebo by měla být odměněna za nesprávný úkon.

Logicky to platí i v opačném případě, kdy by zaměstnancům naší společnosti byla nabídnuta taková výhoda za účelem dosažení určitého jednání. Nabízení peněz nebo jiných výhod zaměstnanci nebo zaměstnancům jiných společností, ale také úředníkům a veřejným činitelům, je obzvláště zavrženíhodným činem, který nemá v řádné ekonomice místo a je přísně zakázáno.

V tomto smyslu je zakázáno především:

- Jakékoli platby úředníkům nebo veřejným činitelům za účelem urychlení jejich výkonů, nebo získání jejich služeb. Také osobní věnování peněz nebo jiných peněžních výhod zodpovědným osobám potenciálního zákazníka nebo možného obchodního partnera za účelem ovlivnění zadání zakázky podléhá tomuto zakazu.
- Nesmí se dávat ani přijímat žádné dary, pohoštění nebo pozvánky na akce, které jsou nepřiměřeně velkorysé a/nebo nejsou v souladu s obecnou obchodní praxí podle místních předpisů a zvyklostí. Dary mají kromě toho po delší době určitou nevyčíslitelnou hodnotu a poskytují se pouze výjimečně.
- V žádném případě se nesmí dávat nebo přijímat peníze v hotovosti nebo dary, které by mohly i jen vyvolat dojem, že mají „optimalizovat“ procesy rozhodování.
- Poskytování nebo přijímání slev za účelem soukromého využití, pokud nejsou poskytnuty také ostatním zaměstnancům, není povoleno. To se týká také pozvánek na cesty nebo akce, při nichž relaxace převyšuje nad pracovním jednáním.

Při dávání nebo přijímání darů používejte „zdravý rozum“. Zamyslete se nad tím, zda by Vám nebo Vašemu protějšku bylo příjemné, kdyby se o tom dozvěděla třetí strana. V případě pochybností, nebo pokud hodnota daru překračuje částku ekvivalentní 100 eur, je třeba požádat o souhlas přímého nadřízeného.

Finanční příspěvky za účelem ovlivnění rozhodování se od třetích stran, jako jsou různí poradci nebo osoby dostávající provize, se nesmí přijímat ani nabízet. Služby poradců a zprostředkovatelů musí být v přiměřeném vztahu ke službám, které mají být poskytnuty, a je třeba je pravidelně kompletně dokumentovat v hlášeních.

Dary a sponzoring:

Společnost Swietelsky si je vědoma toho, že kulturní, sociální nebo humanitární projekty je obtížné realizovat bez příspěvků ve formě darů nebo sponzoringu. Příležitostná podpora vybraných akcí, organizací a institucí s charitativním charakterem je pro společnost velmi důležitá.

Příspěvky ve formě darů jsou určeny výslovně na to, aby pomohly podpořit působení takových organizací a institucí a aby se dané projekty mohly konat. Proto se protislužba nepožaduje, ani neočekává.

Při poskytování darů je třeba nahlédnout do seznamu nestátních neziskových organizací, vedeném u MV ČR. Tyto se v podstatě shodují se zařízeními a účely, které je podle společnosti Swietelsky třeba podpořit.

Dary těmto a jim podobným institucím se tudíž musí vždy orientovat na výše uvedené principy a jejich výši je třeba zohlednit z pohledu přiměřenosti a zvyklostí.

Dary politickým stranám, předním stranickým politickým organizacím nebo jednotlivým politikům poskytnuté přímo, nebo nepřímo na akce, které jsou jimi organizovány, nejsou dovoleny.

Na rozdíl od darů je sponzoring definován jako dary společnosti Swietelsky pořadateli sportovních, kulturních, charitativních nebo jiných akcí na základě reklamy nebo kultivace image. Na oplátku je tu reklamní služba pro společnost Swietelsky. Sponzoring je obecně jednou z povolených výhod. Pokud však výhody získané v rámci sponzorských smluv (např. vstupenky na fotbalové utkání) předá společnost Swietelsky veřejnému činiteli v souvislosti s oficiální transakcí nebo pokud je sponzorská výhoda podmíněna určitým chováním veřejného činitele, může to být za určitých okolností kvalifikováno jako korupční jednání.

Sponzorské aktivity společnosti Swietelsky jsou vždy prováděny na oplátku za marketing a jsou v každém případě v souladu s férovou hospodářskou soutěží. Sponzorské aktivity neslouží ani jednotlivcům, ani osobním zájmům jednotlivých funkcionářů či zaměstnanců.

IV. Vůči svým obchodním partnerům se chováme čestně

Čestné a uctivé chování vůči zákazníkům, subdodavatelům, dodavatelům a konkurentům je pro nás samozřejmostí.

Za účelem zajištění spravedlivé hospodářské soutěže jsou nepřipustné určité obchodní praktiky, jako je klamání zákazníka v oblasti kvality nebo dostupnosti, hanlivé poznámky na adresu konkurenta apod.

Zakázané jsou především dohody o cenách a jiná protiprávní jednání, jejichž účelem je způsobit omezení, zkrácení nebo změnu volné hospodářské soutěže. Toto požadujeme také od svých subdodavatelů a dodavatelů.

Pravidla na dodržování transparentní, rovné a spravedlivé hospodářské soutěže jsou rozmanitá.

Tato ustanovení lze nalézt v různých zákonech, jako např. v zákoně na ochranu hospodářské soutěže a příslušných ustanoveních občanského zákoníku a o nekalé soutěži.

Porušení těchto zákonných ustanovení může vést - kromě osobních trestněprávních důsledků - k peněžitým pokutám ohrožujícím existenci společnosti, ale také k jejímu vyloučení z účasti na zadávání veřejných zakázek.

Porušení těchto ustanovení naše společnost netoleruje a nebude je tolerovat ani v budoucnosti. V souladu s tím je například zakázáno:

- Jakékoliv „domlouvání se“ o cenách, podmínkách tvorby cen, podmínkách a slevách.
- „Rozdělení“ obcí, oblastí a regionů, případně trhů.
- „Rozdělení“ zákazníků a obchodních oblastí.
- „Domlouvání se“ o nabídkách v rámci hospodářské soutěže, ať už jsou jakékoli povahy.
- „Sladění“ strategie pro nabídku nebo produktovou strategii.
- Jakékoli neetické jednání, které by ovlivnilo výsledek hospodářské soutěže.

Je jasně stanoveno, že pomocí výše uvedených příkladů nejsou popsány pouze výslovně písemné a ústní nezákonné dohody, ale také odpovídající chování. I pouhá výměna takových informací s konkurenty mimo aktuální hospodářskou soutěž, která by mohla sloužit jako základ pro jednání ve vzájemné shodě, není akceptována.

Konkurenční výhodou musí zůstat naše ceny, struktura nákladů, okruh zákazníků, produktové a obchodní strategie a podobné, pro obchod relevantní, informace. Tyto informace patří ke střeznému obchodnímu tajemství a porušení zájmů společnosti se v jakékoli formě postihuje.

V. Vyhýbáme se střetu zájmů

**Při každodenní práci mohou nastat situace, při nichž dochází ke střetu mezi zájmy společnosti a osobními zájmy. Je třeba, aby se všichni zaměstnanci takovým situacím vyhýbali. Pokud by přesto došlo k možnému nebo skutečnému střetu zájmů, musí do-
tčení zaměstnanci předem a bez odkladu informovat svého nadřízeného. Každý zaměstnanec si je vědom toho, že musí ukončit vedlejší zaměstnání, která jsou v rozporu se zájmy společnosti Swietelsky (např. v případě, že pro to hovoří důvody hospodářské soutěže), pokud nejsou výslovně povolena vedením společnosti.**

Vaše obchodní rozhodnutí nesmějí být nikdy ovlivněna osobními zájmy, které mohou vzniknout při jednotlivých transakcích.

Rozhodnutí proti nebo pro konkrétní transakci musí být jasně zdokumentováno. Nejlepší rozhodnutí je nejtransparentnější rozhodnutí, které bylo přijato v zájmu společnosti Swietelsky. Bezpodmínečně tedy dbejte na to, abyste nikdy nevzbudili dojem, že jste se rozhodli na základě osobních zájmů.

Střet zájmů nebo jeho zdání vzniká tehdy, když se uvažuje o obchodních vztazích s osobami, které patří do okruhu užší nebo širší rodiny nebo do okruhu blízkých přátel.

Takový střet nastává i tehdy, když uvedené osoby působí v důležitých funkcích nebo se podílejí na majetkové účasti ve společnosti. Tato situace samozřejmě nastává i tehdy, když máte v takové společnosti obchodní podíl nebo z ní jakýmkoliv způsobem profitujete (viz část III). Za účelem předcházení situacím, při nichž dochází ke střetu Vašich osobních a/nebo finančních zájmů se zájmy společnosti Swietelsky, je zakázáno mít obchodní podíl na společnostech konkurentů, zadavatelů nebo dodavatelů, jakož i zákazníků.

Pokud vzniknou nebo již vznikly takové nebo podobné střety zájmů, je třeba to okamžitě oznámit nadřízenému. Pokud máte již při nástupu do naší společnosti podíl ve výše uvedených nebo podobných společnostech nebo z těchto společností v nějaké formě profitujete, nebo v případě, že by přátelské a rodinné vztahy mohly naznačovat střet zájmů, musíte o tom již při nástupu do společnosti informovat svého nadřízeného. Informovat svého nadřízeného musíte samozřejmě i tehdy, když ke střetu zájmů dojde.

Také vedlejší činnosti, které se netýkají výše uvedených společností, je třeba oznámit při nástupu do naší společnosti nebo před začátkem této vedlejší činnosti a je třeba požádat o odpovídající povolení. Toto povolení je možné udělit jen tehdy, kdy je zajištěno, že svou pracovní dobu využíváte výhradně v zájmu společnosti a že prostředky naší společnosti nepoužíváte ke splnění svých úkolů při vedlejší činnosti nebo jinde.

Je zakázáno:

- Zadávání Vašich soukromých zakázek třetím stranám za mimořádně výhodných podmínek, pokud tím má být zjevně ovlivněno Vaše rozhodnutí v obchodním styku ve



prospěch těchto třetích stran. Informujte před zadáním Vaší soukromé zakázky svého nadřízeného!

- Vykonat obchodní rozhodnutí vůči obchodnímu partnerovi, pokud vůči němu cítíte závazek. Dohodněte se na postupu se svým nadřízeným.

- používání provozních prostředků za účelem dosažení vlastního prospěchu;

- jakékoli mimoslužební používání provozních prostředků, které je realizováno bez potřebného povolení nadřízeného.

VI. Chráníme majetek společnosti!

S provozními prostředky, které nám byly svěřeny, zacházíme svědomitě a v souladu s daným účelem. Musíme chránit majetek společnosti před krádeží, poškozením a před nepřiměřeným opotřebením. V zásadě se smí veškeré provozní prostředky používat pouze k pracovním účelům. Soukromé využití nad nezbytný rámec musí povolit nadřízený.

Ať už v naší společnosti vykonáváte jakoukoli činnost, ke splnění Vašich úkolů Vám budou svěřeny provozní prostředky, které mají nezhodnou značnou hodnotu. Respektujte majetek společnosti a zacházejte s ním stejně pečlivě, jako kdyby tento svěřený majetek skutečně patřil Vám.

Je výslovně zakázáno soukromě využívat majetek nebo služby společnosti nepřipustným způsobem. Soukromé používání e-mailu, telefonu a služebního vozu je třeba – s výjimkou zvláštních smluvních podmínek – omezit na nezbytný rozsah. Využívání provozních prostředků nad nezbytný rámec musí výslovně schválit nadřízený.

Zakázáno je především:

- nepovolené přenechání provozních prostředků třetí straně za úhradu nebo bezúplatně;
- používání provozních prostředků k osobním účelům ve větší než nezbytně nutné míře, a to i mimo běžnou pracovní dobu;

Majetkové trestné činy, jako je například krádež, nebudeme tolerovat v žádné formě. V takovém případě dochází k okamžité ztrátě důvěry s následkem okamžitého rozvázání pracovního poměru.

VII. Respektujeme lidská práva a přebíráme sociální zodpovědnost

Vycházíme z evropské Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a respektujeme důstojnost, soukromí a individuální osobnost všech lidí. Netolerujeme diskriminaci na základě národnostního či etnického původu, pohlaví, sexuální orientace, náboženství, věku nebo postižení. Ponižující zacházení se zaměstnanci, jako například sexuální obtěžování nebo mobbing (šikana na pracovišti) aj., nebude tolerováno. Dále zakazujeme všechny formy obchodování s lidmi a moderního otroctví, jakož i dětskou a nucenou práci.

Naši zaměstnanci jsou pro nás důležití. Víme, že rovnováha mezi profesním a soukromým životem je podstatná pro osobní úspěch a spokojenost v práci. Vzájemná důvěra a loajalita jsou základem pro spolupráci a úspěšný rozvoj naší společnosti. Naše personální politika je založena na spravedlivém odměňování podle výkonu, jistotě pracovních míst, svobodě sdružování a právu zaměstnanců na kolektivní vyjednávání. Vysoké pracovní a sociální standardy pro nás proto nepředstavují pouze nutné zákonné předpisy, ale skutečnou výzvu. Proto je vyžadujeme také od našich subdodavatelů a dodavatelů. Naši



zaměstnanci jsou proto povinni přiměřeným způsobem kontrolovat dodržování všech pracovních a sociálněprávních předpisů ve formě vyžadované zákonem. Zejména porušení zákona o zaměstnanosti a předpisů o sociálním zabezpečení a nemocenském pojištění nebude tolerováno.

Rozvinuté moderní společnosti a organizace se vyznačují nejen pochopením pro rozdíly, ale naopak – rozdíly využívají a považují je za základní kámen pro dosažení společných cílů. S vědomím, že rozdíly tvoří celek, se bez ohledu na hierarchii v těchto společnostech setkáváme s respektem, uznáním a dobrou vůlí.

Kritika je vždy povolena – není však spojená s ponižením nebo ztrátou respektu. Lidská důstojnost nesmí být dotčena. Ponižování a narážky nemají ve vzájemné komunikaci místo.

Pracovní a sociální předpisy nejsou byrokratickou překážkou, ale závazkem. Dbáme o soulad s příslušnými pravidly, která jsou neododdělitelnou součástí naší kultury.

Při zadávání zakázek subdodavatelům a dodavatelům dbáme a kontrolujeme, zda u nich byla dodržena tato ustanovení. Sleduje se dodržování zákona o minimální mzdě a zákona o zaměstnanosti. Kontroly se provádí jako prevence trestů, které by mohly ve vážném případě vést k vyloučení účasti na veřejných zakázkách. Bližší, průběžně vyhodnocované, předpisy a pokyny k uvedeným zákonům a z nich vyplývajícím zákonným ustanovením najdete na podnikovém informačním systému.

VIII. Staráme se o bezpečné pracovní prostředí a ochranu životního prostředí

Předcházení rizikům pro člověka a životní prostředí je zásadní úkol. Předpisy týkající se bezpečnosti práce musí být přísně dodržovány. Přitom hraje důležitou roli neustálá kontrola, jak se vypořádát s nebezpečnými situacemi. Školení zaměstnanců posilují preventivní opatření při předcházení nehodám.

Obor stavebnictví má přirozeně velké požadavky na energii a zdroje a tím pádem velký vliv na přírodu a životní prostředí. Chceme účinně přispět ke zlepšení kvality ovzduší využíváním obnovitelných zdrojů energie a s tím související úsporou fosilních zdrojů energie. Dbáme na šetrné využívání vody a zachování její kvality. Zvláštní pozornost je věnována také biologické rozmanitosti, aby byla chráněna a zachována druhová rozmanitost a životní prostředí rostlinných a živočišných druhů. Trvale udržitelné a šetrné zacházení s životním prostředím představuje součást strategie naší společnosti. Usilujeme o zajištění šetrných postupů a ekologických nástrojů ve všech fázích projektu. Vedení společnosti považuje za klíčovou úlohu kontinuálně zlepšovat povědomí zaměstnanců o kvalitě a životním prostředí.

Informace o zákonných nárocích a o ostatních interních nařízeních ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ochrany životního prostředí má každý zaměstnanec k dispozici v integrovaném systému řízení. Požadavky právních předpisů jsou zapracovány, za účasti lékařů, bezpečnostních techniků a dalších odborníků spolu s vedením společnosti, do integrované dokumentace.

Všichni zaměstnanci jsou povinni starat se o to, aby bylo jejich pracovní prostředí bezpečné a zdravé. Předpisy o ochraně zaměstnanců a bezpečnostní předpisy se proto musí přísně dodržovat.

Žádný zaměstnanec není povinen vykonávat úkony, pro něž existují relevantní bezpečnostní předpisy, pokud tyto předpisy nejsou v době provádění úkonu dodržovány nebo respektovány. Je výslovně zakázáno provádět úkony nebo nařizovat provádění úkonů bez odpovídajícího ochranného vybavení. Používání ochranného vybavení musí kontrolovat nadřízený, který má rovněž nařizovat okamžitá opatření na dodržování bezpečnostních předpisů.

Pro zajištění vysokého standardu v oblasti bezpečnosti práce byl v koncernu zaveden mezinárodně uznávaný systém řízení na ochranu zdraví při práci podle normy ISO 45001. Je součástí integrovaného systému řízení. Dodržování bezpečnostních opatření na ochranu zdraví při práci je neustále kontrolováno odborníky na bezpečnost práce a vedoucími pracovníky.

Kromě toho se aktivně dodržují předpisy pro ochranu životního prostředí podle požadavků normy EN ISO 14001. To platí jak pro staveniště, tak pro výrobu a recyklaci materiálů.

Důsledné zjišťování environmentálních aspektů v souvislosti s naší činností na stavbách a v provozovnách nám umožňuje odhalit potenciál kontinuálního zlepšování ochrany životního prostředí. Na závodech, v dceřiných společnostech a v provozovnách jsou v rámci projektového managementu realizovány projekty cílené na ochranu životního prostředí.

IX. S obchodními dokumenty a informacemi zacházíme důvěrně

Všechny podnikové informace jsou bezpečně uloženy a chráněny před zveřejněním nebo přístupem třetí strany. K podnikovým informacím patří finanční údaje, strategické dokumenty, smlouvy, plány, korespondence apod., nezávisle na formě a médiu,

pomocí nichž se používají nebo ukládají. S těmito informacemi se zachází zvláště pečlivě a nejsou volně přístupné na pracovišti. Informace jakéhokoli druhu, které jsou zpracovávány v rámci pracovní činnosti, se nesmí používat ani k prosazení vlastních zájmů, ani ke zpřístupnění neoprávněným osobám. Povinnost mlčenlivosti trvá nejen během platného pracovního poměru, ale i po jeho skončení.

X. Zachováváme bezpečnostní standardy IT a pravidla ochrany údajů

Přístroje IT je nutno uchovávat vhodným způsobem a v rámci technických možností musí být vybaveny možnostmi ochrany heslem. Osobní hesla nesmí být předávána jiným zaměstnancům, ani třetím osobám. Firemní údaje, stejně jako osobní údaje obchodních partnerů a zaměstnanců, chráníme všemi dostupnými a přiměřenými technickými a organizačními prostředky před neoprávněným přístupem, zneužitím, ztrátou a předčasným zničením.

XI. Rozvíjíme se

Součástí naší každodenní práce je rozvíjet a poskytovat inovativní řešení a postupy pro naše zákazníky. Zkušenosti získané během mnohých stavebních projektů zúročujeme v nových projektech, což vede k průběžnému zlepšování a adaptaci používaných strojů a optimalizaci jak vnitřních procesů, tak také kontaktu s našimi zadavateli. Vedle tohoto technického a organizačního rozvoje podporujeme také osobní a odborný růst našich zaměstnanců. Vzdělání a dalšímu vzdělávání je tedy věnována náležitá pozornost – ať už v rámci interních akcí nebo externích školení – za účelem co nejlepší podpory všech zaměstnanců při plnění jejich pracovních úkolů.

Aplikace etického kodexu

Tento etický kodex je závazný pro všechny zaměstnance společnosti Swietelsky. Na intranetu je dostupný všem zaměstnancům. Pokud zaměstnanci zjistí, že došlo k porušení předpisů nebo mají v určité záležitosti otázky, mohou se s důvěrou obrátit na svého nadřízeného nebo v případě potřeby na compliance officera (LCO nebo CCO). Se všemi hlášeními a dotazy je zacházeno důvěrně a jsou pečlivě prošetřeny.

Předložený etický kodex je interním dokumentem. Jeho dodržováním současně zprostředkováváte principy společnosti našim obchodním partnerům a všem zájemcům. Nároky třetích stran z kodexu není možné odvodit. Tento etický kodex je také základem pro další interní řízení v koncernu a jeho společnostech, pobočkách a provozovnách.

Další směrnice nebo interní pravidla mají tento etický kodex upřesnit, komentovat nebo doplnit. Všichni pracovníci se musí seznámit s obsahem tohoto etického kodexu a dalších interních směrnic, řídit se jimi a informovat o nich také své podřízené.

Je možné, že na základě specifických předpisů v jednotlivých zemích, bude potřeba dalších upřesnění. Pokud jsou v dané zemi potřeba doplňující interní nařízení, nesmějí být v rozporu se zásadami tohoto etického kodexu.

Nahlášení porušení předpisů

V případě porušení tohoto kodexu chování, interních předpisů nebo (vnitrostátních) právních předpisů ze strany zaměstnanců skupiny se můžete - a to co nejdříve je to možné - obrátit na následující osoby/institute:

- přímí nadřízení,
- vedení společnosti nebo závodu,
- Představenstvo,
- místní compliance officer (LCO),
- chief compliance officer (CCO),
- Systém nahlásování.

Kromě oznámení kontaktní osobě mají všichni zaměstnanci možnost podat oznámení prostřednictvím webového systému pro oznamování nekalých praktik. Ten je dostupný nepřetržitě a z libovolného místa na adrese <https://swietelsky.integrityline.com>.

Kontaktní údaje na příslušného místního compliance officera, příp. koncernového compliance officera, najdete v příloze 1 v tomto etickém kodexu.

Vaše hlášení a informace o porušení pravidel budou pečlivě prověřeny. Aby bylo možné provést pečlivé prošetření nahlášeného porušení pravidel, je ve většině případů nezbytné při nahlášení uvést své kontaktní údaje. Anonymní hlášení mají tu nevýhodu, že není možné položit dotazy nebo požádat o doplňující informace.

Pokud si to výslovně přejete nebo se to pro další prošetřování jeví jako potřebné, bude Vaší osobě samozřejmě zajištěna diskrétnost. Pokud nahlásíte porušení pravidel, nemusíte se v žádném případě obávat negativních následků, protože svým hlášením nás podporujete v tom, abychom v naší společnosti zajistili soulad s požadavky tohoto etického kodexu a dalších interních předpisů. Také osoby, které přispějí k objasnění porušení pravidel tím, že poskytnou informace v rámci prošetřování, mají právo na ochranu, pokud o ni požádají.

Důrazně však upozorňujeme na to, že vůči Vám mohou být přijata disciplinární opatření, pokud se zjistí, že hlášení úmyslně obsahují falešná obvinění, nebo obvinění založená na velmi nedbale prověřených údajích.

Kontaktní adresy LCO

Mag. Gernot Reiter

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

Mag. Michael Lattner

Prokurista
Náměstek CCO

- Austrálie
- Bosna a Hercegovina
- Dánsko
- Německo
- Francie
- Velká Británie
- Itálie
- Chorvatsko
- Lucembursko
- Nizozemsko
- Norsko
- Rakousko
- Polsko
- Rumunsko
- Švýcarsko
- Slovinsko
- Švédsko

Frau Monika Györi

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

- Maďarsko

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

- Česká republika
- Slovensko

IMPRESUM

Majitel média a vydavatel:

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
Zemský soud v Linci

Grafický koncept a návrh:

Fredmanský GmbH

Zveřejněno:

prosinec 2016
7. vydání z května 2023



PROHLÁŠENÍ O SOUHLASU

Já, níže podepsaný/á, _____ tímto svým podpisem potvrzuji, že jsem se seznámil/a s etickým kodexem (Code of Conduct) společnosti Swietelsky AG a jejích koncernových podniků. Dodržování směrnic a zásad společnosti koncernu Swietelsky, které jsou v něm obsaženy, je pro mě samozřejmým závazkem, stejně jako dodržování národních zákonných ustanovení a předpisů. Bez jakéhokoli omezení se zavazuji řídit tímto etickým kodexem a potvrzuji to svým podpisem.

Místo, datum _____

Podpis _____





Swietelsky AG

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