



COMPLIANCE MANAGEMENT

KODEKS PONAŠANJA

SADRŽAJ

KODEKS PONAŠANJA

| | |
|--|----|
| Predgovor | 2 |
| Izjava o raznolikosti | 3 |
| Načela | |
| I. Ponašamo se u skladu sa zakonom | 4 |
| II. Poreze smatramo i društvenom obvezom | 5 |
| III. Ne odobravamo niti korupciju niti podmićivanje | 6 |
| IV. Prema našim poslovnim partnerima ponašamo se korektno | 7 |
| V. Izbjegavamo sukobe interesa | 8 |
| VI. Čuvamo imovinu poduzeća | 9 |
| VII. Poštujemo ljudska prava i preuzimamo društvenu odgovornost | 9 |
| VIII. Osiguravamo sigurno radno okruženje i pazimo na okoliš | 10 |
| IX. Povjerljivo postupamo s poslovnom dokumentacijom i informacijama | 11 |
| X. Poštujemo standarde IT sigurnosti i standarde zaštite podataka | 11 |
| XI. Na putu stalnog razvoja | 12 |
| Primjena kodeksa ponašanja | 12 |
| Prijava prekršaja | 12 |
| Adrese za kontakt | 13 |





PREDGOVOR

Poštovane dame i gospodo!

Swietelsky je vodeće građevinsko poduzeće u srednjoj i istočnoj Europi. Sa ljudstvom od oko 12.000 djelatnica i djelatnika, više od 3,1 milijarde Eura prometa kao i decentraliziranom organizacijskom strukturom, mi smo međunarodni igrač, nacionalni pobjednik i lokalni prvak. Već više od 80 godina razvoj se odlikuje gospodarskom održivošću i solidnim prosperitetom, tako da koncern danas nudi cijeli spektar usluga u području građevinarstva uz najvišu kvalitetu, fleksibilnost i poštovanje rokova.

Najznačajnija za razvoj poduzeća bila je posebice spremnost djelatnica i djelatnika da se stalno dalje razvijaju i da orijentirani na budućnost prihvaćaju izazove. Na isti se način odnosimo i prema novim pravnim okvirima i etičkim standardima, kako bismo očuvali naš visoki ugled kao pouzdanog i kompetentnog partnera koji poštuje pravo. Odlikujemo se poštenjem, respektom i integritetom unutar poduzeća kao i našim odnosom prema naručiteljima i konkurenciji.

Kao smjernicu za upravo takvo besprijekorno pravno, etičko i moralno ponašanje sastavili smo kodeks ponašanja (Code of Conduct), koji predstavlja središnji element našeg certificiranog Sustava upravljanja usklađenošću (certificiran prema ISO standardima 37301 i 37001). Poštivanje načela sadržanih u njemu vrijedi za sve djelatnike i djelatnice društva Swietelsky, neovisno o kojoj se poziciji radi. Nesumnjivo je da je naše ponašanje u profesionalnoj svakodnevici jedan od najvažnijih čimbenika utjecaja na reputaciju poduzeća. Stoga se od svake pojedinke odnosno svakog pojedinca očekuje da u vlastitom interesu uvažava sljedeća načela i time osigura zajednički gospodarski uspjeh.

Uprava



DI DR. PETER KRAMMER
CEO



HARALD GINDL, MBA
CFO



DIPL.-ING. KLAUS BLECKENWEGNER
COO međunarodno poslovanje



PETER GAL
COO izgradnja željeznica



AUGUST WEICHSELBAUMER
COO Austrija

IZJAVA O RAZNOLIKOSTI

IDEJE SE TEMELJE NA RAZNOLIKOSTI

Tvrtka Swietelsky AG prepoznaje stalno rastuću raznolikost društva kojem živimo i radimo. Oslanjamo se na raznolikost ideja i znamo da nam različite perspektive mogu pomoći da savladamo izazove svijeta koji se brzo mijenja.

Preduvjet za to je da naši suradnici/ce bez obzira na njihov spol, njihovu vjeroispovijest, njihovu seksualnu orijentaciju, njihovu dob, njihovu etničku pripadnost ili invaliditet dobiju sveobuhvatnu podršku te da mogu u potpunosti razvijati svoje osobne i profesionalne potencijale.

U potpunosti odbacujemo svaki oblik diskriminacije i zlostavljanja i preuzimamo odgovornost za sveobuhvatnu

kulturu poštovanja zajedništva. Predano upravljanje raznolikošću smatramo strateškim alatom za povećanje dugoročne učinkovitosti naše građevinske djelatnosti.

Stoga potičemo naše zaposlenike da na različitost gledaju kao na priliku za stjecanje konkurentske prednosti, da njeguju empatičnu radnu klimu i da stvore okvirne uvjete koji ispunjavaju ciljeve inkluzije.

Upravo u promicanju žena u građevinskim radnim procesima i upravljačkim strukturama, ali i u zapošljavanju starijih zaposlenika/ca prema potrebama te u osposobljavanju mladih vidimo hitne potrebe poduzeća i na kraju, ali ne manje važno, posebnu društvenu odgovornost.

Upravni odbor tvrtke Swietelsky AG,
u studenom 2022. godine



KODEKS PONAŠANJA

TVRTKE SWIETELSKY AG

Pojam zaposlenik koji se koristi u nastavku teksta vrijedi i za zaposlenice.

Ostali specifični rodni nazivi vrijede jednako za oba roda.

Područje primjene

Ovaj Kodeks ponašanja vrijedi bez iznimke za sve zaposlenike koncerna Swietelsky. Svaki novi zaposlenik također se upoznaje s ovim Kodeksom ponašanja na čije se poštivanje obvezuje potpisivanjem ugovora o radu.

Kodeks vrijedi i za sva društva u kojima Swietelsky AG izravno ili neizravno sudjeluje s najmanje 50% poslovnih udjela.

Ako Swietelsky zbog omjera poslovnih udjela nema kontrolu nad ostalim povezanim društvima, a pravilnik koji bi odgovarao predmetnom Kodeksu ponašanja ne postoji, u okviru postojećih struktura odlučivanja ustrajat će se na njegovoj primjeni i valjanosti.

Naš kodeks ponašanja ne odnosi se samo na tvrtku Swietelsky, nego i na naše podizvođače, dobavljače i pružatelje usluga. Tako želimo osigurati usklađenost u cijelom opskrbnom lancu.

I. Ponašamo se u skladu sa zakonom

Postupamo u skladu s etičkim načelima i pridržavamo se postojećih zakonskih propisa i smjernica. Kod svih poslovnih procesa i odluka uvijek se strogo poštuju zakoni, standardi i običaji koji vrijede u zemljama u kojima Swietelsky posluje. Svaki zaposlenik dužan je informirati se o pravnim propisima koji vrijede u njegovom području odgovornosti te se istih i pridržavati.

U slučaju dvojbe, potrebno je ishoditi pismeno pravno tumačenje.

Swietelsky danas posluje u mnogim europskim zemljama te u Australiji. Poslovanje u tim zemljama podliježe različitim pravnim i političkim sustavima te kulturnim i društvenim okolnostima. Kršenje postojećih pravnih propisa može imati vrlo ozbiljne posljedice, koje u samom trenutku počinjenja prekršaja mogu biti i neprocjenjive. Visoke kazne i odštete uzrokovane protuzakonitom radnjom mogu ne samo materijalno ugroziti poduzeće, nego i narušiti njegov ugled, što, pak, može imati dodatne negativne ekonomske posljedice.

Najozbiljnije zadiranje u postojeći pravni poredak svakako je kršenje kazneno-pravnih odredbi koje uvijek dugotrajno narušava poduzetničko djelovanje.

Stoga naše poslovanje, a posebno naša poduzetnička kultura, ni na koji način ne toleriraju kaznene prekršaje.

Odgovorno poslovno ponašanje ne prestaje na granici prema kaznenom pravu, nego još puno ranije. Često je dovoljan „zdrav razum“ kako bi se procijenilo je li određena radnja zakonita. U slučaju dvojbi i kod nesigurnosti oko takve procjene uvijek se možete obratiti svojim nadređenima te osobama u ekonomskom odjelu kao i raznim stožerima koji će vam pružiti kompetentnu pomoć. Ako se pokaže potrebnim, uključuju se i vanjski savjetnici.

Osim toga, uvijek se možete obratiti i nadležnom nacionalnom službeniku za usklađenost s pravilima (LCO) ili glavnom službeniku za usklađenost s pravilima na razini koncerna (CCO - Chief Compliance Officer).

Kod svojih poslovnih aktivnosti i postupaka uvijek imajte u vidu da protuzakonito (kazneno) ponašanje može jako naštetiti i vašem osobnom integritetu, ugledu, profesionalnoj karijeri, ali i obiteljskom i osobnom okruženju.

Posljedice kršenja internih smjernica i zakonskih propisa, ali i moralnih i etičkih normi, ne štete samo poduzeću, nego i vama osobno.

U svakom slučaju, u takvim slučajevima poduzet će se stegovne mjere. Raspon za to kreće se od upozorenja do otkaza. Ne treba zaboraviti niti kaznenopravne sankcije kao što su novčane i zatvorske kazne. Ako protuzakonito (kazneno) ponašanje poduzeću nanese određenu štetu, morate računati s time da će vas poduzeće teretiti i za nanesenu štetu.

Budite svjesni posljedica takvog ponašanja; svoje ponašanje ne smijete usmjeriti na kratkoročne uspjehe i pogodnosti. Temeljna načela za uspjeh našeg poduzeća bila su i bit će pouzdanost, svijest o odgovornosti i zakonito postupanje u skladu sa zakonima pojedine zemlje.

II. Poreze smatramo društvenom obvezom

Porezni sustav koji funkcionira u praksi osnovan je preduvjet za ispunjavanje socijalnih, ekonomskih i društvenih obveza određene zemlje. Prihvaćamo svoju obvezu da u tom pogledu damo svoj doprinos te se beziznimno pridržavamo svih zakona i odredbi u vezi s porezima i ostalim davanjima.

Naše poduzeće, kao i svaki drugi porezni subjekt, podliježe stalnoj kontroli (poreznih) upravnih tijela. Stoga je posebno visok rizik da se u okviru takvih kontrola ustanove nepravilnosti u pogledu poreza i subvencija.

Mogućnosti provjere poreznih i istražnih tijela zahvaljujući postojećim tehničkim mogućnostima i izvrsnoj obučenosti njihovih zaposlenika dalekosežne su i opsežne.

Određene sumnje koje takva tijela imaju u odnosu na klijente i podizvođače, dobavljače i ostale poslovne partnere mogu rezultirati provjerama čak i u našem poduzeću. Prijevara u području poreza i subvencija nisu nikakav banalni prekršaj niti konkurentska prednost. Utaja poreza od strane poduzeća i privatnih osoba uzrokuje godišnje štete čiji se iznos penje na nekoliko milijarda te dovodi države u poziciju da ne mogu više, u potpunosti ili djelomično, ispunjavati svoje obveze. Poduzeća kao što je naše, koja posluju u jednom od najvažnijih gospodarskih sektora, tj. građevinskom sektoru, osjećaju direktne posljedice toga, i to kroz kontinuirano opadanje radova koji se dodjeljuju kroz javne natječaje. Stoga utaja poreza zbog prijetećih visokih kazni ne ugrožava samo opstojnost poduzeća koja ovise o dodjeli radova kroz javne natječaje, nego i njihove zaposlenike.

Podrazumijeva se stoga da ni na koji način ne dajemo doprinos niti sudjelujemo u utaji poreza.

Svaki posao koji moramo obaviti ili smo ga obavili treba biti korektno porezno popraćen. Nikome ne nudimo mogućnost da nekorektnim postupanjem pribavi sebi protuzakonitu poreznu pogodnost.

Primjeri:

- Poslove koje možemo dobiti od nekog trećeg samo pod uvjetom da se ispostavi nepotpun ili neispravan račun ili da se račun čak niti ne ispostavi, dakako da nećemo prihvaćati.
- Pružene usluge obračunavaju se, u skladu s nalogom, naručitelju kao primatelju računa, a ne njegovom drugom poduzeću jer bi se u protivnom na nedopušten način potraživao pretporez.

III. Ne odobravamo niti korupciju niti podmićivanje

Niti jedan zaposlenik ili predstavnik poduzeća ne smije poslovnim partnerima, niti izravno niti neizravno, osiguravati nedozvoljene pogodnosti ili prednosti niti ih zahtijevati u okviru poslovnih transakcija, ako se na taj način na nedopušten način utječe na poslovne transakcije ili se samo stječe takav dojam.

O takvim situacijama govorimo u prvom redu ako su pogodnosti po vrsti i opsegu takve da utječu na postupke i odluke njihovog primatelja. U zemljama, u kojima su pokloni uobičajeni te se smatraju znakom uljudnosti, potrebno je poštivati minimalne standarde zakonskih odredbi; pritom valja uvažiti učinke takvog ponašanja na ugled našeg poduzeća. U dvojbenim situacijama potrebno je ishoditi suglasnost nadređenog.

Naknade koje se savjetniku ili posredniku isplaćuju za stvarno pružene usluge, moraju u svakom slučaju biti u primjerenom odnosu prema pruženim uslugama; takve usluge treba dokumentirati na način koji je transparentan i može se provjeriti.

Nedozvoljene provizije ne smiju se niti dogovarati, niti plaćati, a kamoli prihvaćati.

Korupcija i podmićivanje obuhvaćaju poklanjanje novaca ili odobravanje materijalnih pogodnosti radi utjecanja na odluke. U takvim praksama ne sudjelujemo, budući da znamo da iste spadaju u velike neprijatelje poštenog i slobodnog natjecanja.

Mi „privlačimo“ kvalitetom naših usluga te poštivanjem ugovora i termina, poštenim, konkurentnim cijenama, pouzdanošću i izvrsnom osposobljenošću naših zaposlenika.

U skladu s time zagovaramo poštenu konkurenciju koja se temelji na navedenim sredstvima i strogo odbacujemo podmićivanje i korupciju koji na nedozvoljen način narušavaju natjecanje.

Stoga je svakom zaposleniku zabranjeno da nekom drugom, neovisno u kojem obliku, izravno ili neizravno, nudi ili odobrava pogodnosti, pa i onda ako bi se time samo stvorio dojam da se na nedozvoljen način utječe na poslovnu odluku ili da se pogodnost odobrava u tu svrhu.

Dakako da to vrijedi i za slučajeve u kojima bi donositelj odluka zbog odobrene pogodnosti trebao nekorektno obaviti svoj posao ili u kojima ga se za neispravno obavljen posao nagrađuje.

To, dakako, analogno vrijedi i u obrnutim slučajevima kada se zaposlenicima našeg poduzeća nudi mogućnost da se donositelju odluka odobri pogodnost radi postizanja određenog ponašanja. Aktivno ili pasivno poklanjanje novaca ili drugih materijalnih pogodnosti od strane zaposlenika poduzeća ili u korist istih, uključujući i dužnosnike i javne službenike, smatraju se posebno ozbiljnim prekršajima kojima u uređenom gospodarstvu nema mjesta, pa su strogo zabranjeni.

U tom je smislu posebno zabranjeno:

- Svako poklanjanje novaca državnim i javnim službenicima ili dužnosnicima radi ubrzavanja obavljanja poslova, dogovaranja poslova na određen način ili ishođenja poslova. Poklanjanje novaca ili odobrenje osobnih materijalnih pogodnosti odgovornim osobama mogućeg klijenta ili poslovnog partnera radi utjecanja na dodjelu poslova također spadaju pod tu zabranu.
- Pokloni, ugošćavanja ili pozivi na aktivnosti ne smiju se odobravati niti prihvaćati, ako su neprimjereno velikodušni i/ili ne odgovaraju općoj poslovnoj praksi, lokalnim pravilima i običajima. Pokloni kroz duže vremensko razdoblje dobivaju rarijetnu vrijednost, pa predstavljaju iznimku.
- Davati niti prihvaćati ne smiju se ni u kojem slučaju novac ili pokloni kod kojih se može, pa samo i steći dojam da mogu „optimizirati“ procese donošenja odluka.
- Odobravanje ili prihvaćanje popusta u privatne svrhe, ako isti nisu odobreni i drugim zaposlenicima poduzeća, ili pak pozivi na putovanja ili aktivnosti kod kojih „karakter ugone“ nadilazi poslovnu svrhu, nije dozvoljeno.

Kod davanja ili prihvaćanja poklona upotrijebite svoj zdrav razum. Razmislite bi li vama ili drugoj strani bilo neugodno da netko treći sazna za to. Niste li sigurni ili vrijednost poklona prelazi iznos od 100 eura, dužni ste ishoditi suglasnost svojeg neposredno nadređenog.

Pokloni trećih kao što su trgovački zastupnici ili savjetnici, a čija je svrha utjecanje na odluke, ne smiju se niti nuditi niti prihvaćati. Naknade savjetnika i posrednika moraju biti u primjerenom odnosu s pruženim uslugama. Takve usluge potrebno je besprijekorno dokumentirati u redovitim izvješćima.

Donacije i sponzorstva:

Tvrtki Swietelsky poznato je da je kulturne, društvene ili humanitarne projekte teško provesti bez potpora u vidu donacija ili sponzorstava. Poticanje odabranih aktivnosti, organizacija za pružanje pomoći i institucija s karitativnim djelovanjem za naše poduzeće predstavljaju društveni interes.

Potpore u obliku donacija namijenjene su izričito za to kako bi se takve organizacije ili institucije podržale u njihovom djelovanju ili kako bi se omogućila provedba takvih aktivnosti. No, zauzvrat se ne smije niti zahtijevati, a niti očekivati protuusluga.

Kod odobrenja donacija potrebno je pogledati popis na internetskoj stranici državnog ministarstva financija koji sadrži ustanove koje su korisnici donacija ili ustanove koje se u skladu s čl. 41. (1) Zakona o porezu na dohodak izričito smatraju ustanovama – korisnicima donacija. Te se ustanove u suštini poklapaju s humanitarnim organizacijama, čije djelovanje tvrtka Swietelsky želi podržavati. Stoga se donacije u korist takvih ili sličnih institucija uvijek moraju ravnati prema gore navedenim načelima. Visinu donacija treba promatrati s aspekta razmjernosti i uobičajenosti.

Donacije strankama, stranački bliskim organizacijama ili pojedinim političarima, izravno ili neizravno, za aktivnosti koje isti organiziraju, nisu dopuštene.

Za razliku od donacija, sponzorstvo se definira kao potpora tvrtke Swietelsky organizatoru sportskih, kulturnih, dobrotvornih ili drugih događaja temeljenih na oglašavanju ili izgradnji ugleda. Zauzvrat, tvrtka Swietelsky dobiva usluga oglašavanja. U principu sponzorstvo je jedna od dopuštenih potpora. Međutim, ako tvrtka Swietelsky u okviru ugovora o sponzorstvu proslijedi primljene potpore (npr. ulaznice za nogometnu utakmicu) javnom dužnosniku u vezi sa službenim poslom ili ako sponzorstvo ovisi o specifičnom ponašanju javnog dužnosnika, to se može u određenim okolnostima okvalificirati kao koruptivna radnja.

Sponzorske aktivnosti tvrtke Swietelsky uvijek se odvijaju u zamjenu za marketing i uvijek su u skladu s poštenim tržišnim natjecanjem. Sponzorske aktivnosti ne služe ni pojedinačnim ni osobnim interesima pojedinih obnašatelja funkcija ili zaposlenika.

IV. Prema našim poslovnim partnerima ponašamo se korektno

Iskren odnos i poštovanje prema klijentima, podizvođačima, dobavljačima i konkurentima kod nas se podrazumijevaju.

Kako bi se zajamčilo pošteno natjecanje, određene poslovne prakse, kao što su dovođenje klijenata u zabludu u pogledu kvalitete ili raspoloživosti, podcjenjujuće napomene o konkurentima i slično, nisu dozvoljene.

Zabranjeno je u svakom slučaju dogovaranje cijena i ostalih nezakonitih ponašanja kojima je svrha ili rezultat ograničenje, iskrivljenje ili promjena slobodnog natjecanja. Isto tražimo i od svojih podizvođača i dobavljača.

Postoje različite odredbe kojima se uređuje transparentno, iskreno i pošteno natjecanje. Odgovarajuće odredbe mogu se pronaći u nizu zakona kao što su zakon kojim se suzbija nepošteno tržišno natjecanje, zakon protiv monopola, ali i zakoni o javnim natječajima, koji se mogu razlikovati od zemlje do zemlje.

Kršenje takvih zakonskih odredbi može, osim osobnih kaznenih sankcija, rezultirati novčanim kaznama koje mogu ugroziti opstojnost poduzeća i isključiti poduzeće iz postupka dodjele poslova kroz javne natječaje.

Kršenje takvih odredbi naše poduzeće dosad nije toleriralo, a niti će to činiti u budućnosti. U skladu s time zabranjeno je na primjer:

- „dogovaranje“ cijena, čimbenika koji utječu na formiranje cijena, uvjeta i popusta
- „podjela“ općina, teritorija i regija, tj. tržišta
- „podjela“ klijenata i poslovnih područja
- „dogovaranje“ ponuda na natječajima, neovisno o njihovoj prirodi

- „usklađivanje“ strategija za ponude i proizvode
- svako ponašanje kojim bi se moglo utjecati na rezultat natječaja tako da bi se bez takvog ponašanja dobio drukčiji rezultat natječaja.

Ukazujemo na to da gore navedeni primjeri ne obuhvaćaju samo izričita pismena i usmena usklađivanja i dogovaranja, nego i odgovarajuće ponašanje. Čak i sama razmjena takvih informacija među konkurentima, pa i izvan aktualnog natječaja, koja se može smatrati temeljem za usklađeno ponašanje, nije prihvatljiva.

Podaci o našim cijenama, troškovnim strukturama, našem krugu klijenata, našim proizvodnim i poslovnim strategijama i slične važne poslovne informacije ni u kojem se slučaju ne smiju davati konkurenciji. Takve informacije spadaju u poslovne tajne koje strogo treba čuvati; kršenje ove odredbe sankcionirat će se na bilo koji način koji služi interesima poduzeća.

V. Izbjegavamo sukobe interesa

U svakodnevnom poslu mogu se pojaviti situacije u kojima je interes poduzeća u sukobu s osobnim interesom. Svi zaposlenici pozivaju se na to da izbjegavaju takve situacije. Dode li ipak do mogućeg ili stvarnog sukoba interesa, zaposlenici su dužni unaprijed i bez odgađanja obavijestiti svoje nadređene. Svaki zaposlenik svjestan je da ne smije prihvaćati dodatne poslove koji su protivni interesima tvrtke Swietelsky (npr. ako se razlozi tržišnog natjecanja tome protive), osim ako ih je uprava izričito odobrila.

Na vaše poslovne odluke ne smiju utjecati osobni interesi koji bi mogli proizaći iz poslovnog procesa.

Odluka za ili protiv određenog poslovnog postupka mora biti jasno dokumentirana. Najbolja je odluka transparentna odluka koja se donosi u interesu tvrtke Swietelsky. Imajte stoga uvijek na umu da nikad ne odajete dojam da su vaše odluke pod utjecajem osobnog interesa.

Sukobi interesa ili dojam sukoba interesa nastaju npr. kada se razmišlja o poslovnim odnosima s osobama koje spadaju u krug uže ili šire obitelji ili užem krugu prijatelja. Do takvog sukoba interesa dolazi i onda kada navedene osobe obnašaju odgovornu dužnost ili imaju poslovne udjele u poduzeću. Isto vrijedi i ako sami imate poslovne udjele u takvim poduzećima ili od istih imate korist, neovisno o njezinoj prirodi (vidi poglavlje III).

Kako bi se izbjegle takve situacije, u kojima vaši osobni i/ili financijski interesi dolaze u sukob s interesima tvrtke Swietelsky, zabranjeno je stjecanje udjela u poduzećima konkurenata, izvođača radova, dobavljača ili klijenata.

Ako se takvi ili slični sukobi interesa javljaju ili su već nastali, o istima odmah treba obavijestiti nadređenog. Ako u trenutku zapošljavanja u našem poduzeću već imate poslovne udjele u gore navedenim ili sličnim poduzećima ili na bilo koji način imate korist od takvog poduzeća ili bi prijateljski i obiteljski odnosi mogli dati naslutiti sukob interesa, kod zapošljavanja u našem poduzeću, ali i u trenutku pojave takvog sukoba interesa, dužni ste o tome obavijestiti nadređenog.

O dodatnim poslovima koji se ne odnose na jedno od gore navedenih poduzeća potrebno je izvjestiti nadređene prije zapošljavanja u našem poduzeću ili prije početka obavljanja dodatnog posla te je za iste potrebno zatražiti odgovarajuću suglasnost. Takva suglasnost dodijelit će se samo ako je sigurno da ćete svoje radno vrijeme posvetiti isključivo interesima poduzeća i da se nećete koristiti sredstvima za rad našeg poduzeća, koja su vam potrebna ili bi ih morali nabaviti za obavljanja zadaća u sklopu dodatnog posla.



Zabranjeno je stoga na primjer:

- Angažiranje poduzeća po posebno povoljnim uvjetima i cijenama u privatnom području, ako se na taj način očigledno utječe na donošenje odluka u poslovnom sektoru u korist tog poduzeća. Obavijestite prije angažiranja poduzeća svojeg nadređenog!
- Situacije u kojima osjećate da ste dužni donijeti poslovnu odluku u korist određenog poslovnog partnera. Posavjetujte se i dogovorite u takvim slučajevima sa svojim nadređenim.

VI. Čuvamo imovinu poduzeća

S dodijeljenim sredstvima za rad postupamo pažljivo i u skladu s njihovom namjenom. Dužni smo štiti imovinu poduzeća od krađe, nemarnosti, rasipanja i trošenja koje prelazi uobičajenu mjeru. U pravilu se sva sredstva za rad smiju koristiti samo u poslovne svrhe; privatnu uporabu koja prelazi nužnu mjeru mora odobriti nadređeni.

Neovisno o tome u kojem području našeg poduzeća radite: Za izvršenje vaših zadaća povjeravaju vam se sredstva za rad koja često imaju značajnu vrijednost. Poštujte vlasništvo poduzeća i pazite na njega tako pažljivo kako biste pazili da povjereno sredstvo za rad u stvarnosti pripada vama.

Izričito je zabranjeno ekonomska dobra ili usluge poduzeća koristiti u privatne svrhe na nedopušten način. Privatnu uporabu e-pošte, telefona, službenog vozila – osim u slučaju posebnih odredbi u ugovoru o radu – treba ograničiti na potrebnu mjeru. Uporabu sredstava za rad koja prelazi navedene okvire izričito mora odobriti nadređeni.

Zabranjeno je prije svega

- ustupanje sredstava za rad trećima, s naknadom ili bez, bez suglasnosti nadređenih;
- upotreba sredstava za rad u privatne svrhe koja prelazni neizbježnu nužnu mjeru, pa i izvan uobičajenog radnog vremena;
- upotreba sredstava za rad kao pomoćnog sredstva za ostvarenje prihoda („fuš“ – vidi u vezi s tim i točku IV. „Dodatni poslovi“);
- svaka uporaba sredstava za rad izvan poduzeća bez potrebne suglasnosti vašeg nadređenog.

Vlasnički i imovinski prekršaji kao što su krađe ne toleriraju se ni na koji način. U tom se slučaju povjerenje smatra trenutno izgubljenim, pa takvi ili slični prekršaji rezultiraju otkazom.

VII. Poštujemo ljudska prava i preuzimamo društvenu odgovornost

Polazeći od europske konvencije o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda poštujemo dostojanstvo, privatnost i individualnost svakog čovjeka. Ne toleriramo diskriminaciju na temelju nacionalnog ili etničkog podrijetla, spola, spolne orijentacije, vjere, starosne dobi ili invalidnosti. Ponižavajuće ponašanje prema zaposlenicima kao što su na primjer spolno uznemiravanje ili mobbing i slično ne toleriramo. Osim toga, zabranjujemo sve oblike trgovine ljudima i modernog ropstva te dječji i prisilni rad.

Naši zaposlenici su nam važni. Svjesni smo da je uravnotežen odnos između poslovnog i privatnog života vrlo važan za osoban uspjeh i zadovoljstvo na radnom mjestu. Međusobno povjerenje i odanost temelj su suradnje i osnova za uspješan rast našeg poduzeća.



Naša kadrovska politika temelji se na pravičnom nagrađivanju prema učinku, sigurnim radnim mjestima, slobodi okupljanja, kao i pravu zaposlenika na kolektivna pregovaranja.

Stoga visoki radno-pravni i društveno-pravni standardi za nas nisu samo obvezni zakonski propisi, nego i iskren interes. Ispunjenje tih standarda očekujemo i od naših podizvođača i dobavljača. Stoga su naši zaposlenici, u granicama svojih mogućnosti, dužni provjeravati poštivanje svih radno-pravnih i društveno-pravnih propisa u zakonski propisanom obliku. Prekršaji, posebno u pogledu zakona o zapošljavanju stranaca ili socijalne prijevare neće se tolerirati.

Napredna i razvijena društva i organizacije ne odlikuju se samo suštinskim razumijevanjem različitosti, neovisno o njihovoj prirodi. Naprotiv, različitosti se iskorištavaju i postaju jedan od načina za ostvarenje zajedničkih ciljeva. Svjesni da je različitost obogaćenje, ponašamo se jedni prema drugima, neovisno o hijerarhijskim razinama, s poštovanjem i dobronamjerno.

Kritika je uvijek dopuštena, no, ne smije biti povezana s poniženjem i nepoštivanjem; ugled osobe ne smije se narušiti. U međusobnom ophođenju nema ponižavanja niti zajedljivosti.

Radno-pravni i društveno-pravni propisi nisu birokratska prepreka, nego dužnost. U našem poduzeću poštuju se pravila i to je neizostavan dio naše poduzetničke kulture.

Kod angažiranja naših podizvođača i dobavljača pazimo i provjeravamo poštuju li isti također te odredbe. Nužne kontrole u skladu s odredbama zakona o zapošljavanju stranaca te zakona o plaćama i sprječavanju socijalnog dampinga provode se beziznimno, među ostalim i zbog toga da se spriječe kazne koje u ozbiljnim slučajevima

mogu rezultirati i isključenjem iz postupka javnog natječaja. Detaljnija pravila i upute za postupanje koje se kontinuirano evaluiraju, a odnose se na zakonske i sve druge odredbe, možete pronaći na intranetu.

VIII. Osiguravamo sigurno radno okruženje i pazimo na okoliš

Sprječavanje opasnosti za čovjeka i okoliš jedan je od naših važnih ciljeva. Propise o sprječavanju nesreća strogo treba poštivati. Pritom stalna kontrola načina postupanja u opasnim situacijama igra ključnu ulogu. Stalne obuke zaposlenika jačaju preventivni učinak mjera za sprječavanje nesreća.

Građevinski sektor po prirodi je sektor s intenzivnom uporabom energenata i resursa i značajnim utjecajem na prirodu. Održiv odnos prema prirodi i pažljivo korištenje resursa sastavni su dio naše strategije poslovanja. Nastojimo u svim projektnim fazama primjenjivati postupke i uređaje koji nisu škodljivi za okoliš. Korištenjem obnovljivih izvora energije te s tim povezanim ostvarenjem ušteda fosilnih izvora energije želimo dati učinkovit doprinos poboljšanju kvalitete zraka. Poklanjamo pažnju pažljivoj potrošnji vode i očuvanju njene kvalitete.

Posebna se pozornost poklanja biološkoj raznolikosti kako bi se zaštitila i očuvala raznolikost vrsta i staništa biljnih i životinjskih vrsta. Kontinuirano poboljšanje osviještenosti zaposlenika u pogledu kvalitete i zaštite okoliša jedna je od zadaća menadžmenta.

Informacije o postojećim smjernicama za zaštitu na radu, zaštitu zdravlja i okoliša svakom su zaposleniku u svakom trenutku dostupne kroz integrirani sustav upravljanja (IMS). Kako bi se ispunili zakonski uvjeti u pogledu zaštite na radu i zaštite zdravlja, u sklopu IMS-a osmišljeni su programi u

čijoj su izradi sudjelovali liječnici medicine rada, stručnjaci i povjerenici za sigurnost, odgovorni predstavnici tvrtke, rukovoditelji i članovi uprave.

Svaki zaposlenik treba paziti na to da je njegovo radno okruženje sigurno i zdravo. Stoga se strogo treba pridržavati propisa o zaštiti radnika i sigurnosti.

Niti jedan zaposlenik nije dužan obavljati poslove za koje postoje sigurnosni propisi, ali koji se u trenutku obavljanja posla ne primjenjuju i ne poštuju. Stoga je obavljanje ili naređivanje poslova bez primjerene zaštitne opreme strogo zabranjeno. Uporabu zaštitne opreme kontrolira nadređeni koji po potrebi može naložiti trenutačne mjere za poštivanje sigurnosnih propisa.

Kako bi se osigurali visoki standardi zaštite na radu, u Koncernu je implementiran međunarodno priznati sustav upravljanja radom i zdravljem u skladu s ISO standardom 45001. Taj je sustav ugrađen u integrirani sustav upravljanja. Poštivanje mjera zaštite na radu i zaštite zdravlja kontinuirano nadgledaju naši stručnjaci za sigurnost, povjerenici za sigurnost i liječnici medicine rada.

Osim toga, aktivno se primjenjuju odredbe za upravljanje okolišem u skladu s normom EN ISO 14001. To vrijedi kako za gradilišta tako i za proizvodnju i ponovno iskorištavanje reciklažnog materijala.

Dosljedno određivanje ekoloških aspekata u vezi s našim aktivnostima na gradilištima i poslovnim pogonima omogućuje nam identificiranje potencijala za kontinuirano poboljšanje zaštite okoliša.

U podružnicama, društvima-kćerima i poslovnim pogonima provode se u sklopu projektnog menadžmenta ciljani projekti zaštite okoliša.

IX. Povjerljivo postupamo s poslovnom dokumentacijom i informacijama

Sve informacije poduzeća čuvaju se na siguran način te su zaštićene od uvida i pristupa trećih. U informacije poduzeća spadaju svi financijski podatci, strateški dokumenti, ugovori, planovi, korespondencija i slično, neovisno o obliku i mediju na kojem se koriste ili na kojem su pohranjeni. Ako su takve informacije klasificirane kao „povjerljive“, s njima treba postupati posebno oprezno, pa se ne smiju čuvati na radnom mjestu na način da su svima dostupne. Povjerljive informacije svake vrste, do kojih se dođe u sklopu obavljanja poslovne djelatnosti, ne smiju se koristiti za ostvarenje privatnih interesa niti se smiju dati neovlaštenim osobama. Obveza zaštite podataka vrijedi za vrijeme ugovora o radu, ali i nakon okončanja istog.

X. Poštujemo standarde IT sigurnosti i standarde zaštite podataka

IT uređaje uvijek treba čuvati na primjeren način te u granicama tehničkih mogućnosti zaštititi lozinkom. Osobne lozinke ne smiju se davati niti zaposlenicima niti ostalima. Podatke poduzeća te osobne podatke poslovnih partnera i zaposlenika svim raspoloživim primjerenim i prikladnim tehničkim i organizacijskim mjerama čuvamo od neovlaštenog pristupa, zloporebe, gubitka i prijevremenog uništenja.

XI. Na putu stalnog razvoja

Razvoj i osiguranje inovativnih rješenja i tehnika za naše klijente dio je našeg svakodnevnog posla. Iskustva koja smo skupili kroz provedbu brojnih građevinskih projekata ugrađuju se u nove projekte i rezultiraju kontinuiranim poboljšanjima i prilagodbama korištenih strojeva te optimizacijama kako u pogledu internih procesa tako i u kontaktu s našim naručiteljima. Osim tog tehničkog i organizacijskog razvoja potičemo osobni i stručni razvoj naših zaposlenika. Kako bi se sve zaposlenike i u budućnosti na najbolji način podržalo u obavljanju njihovih zadaća, posebna pozornost pridaje se školovanju i specijalizaciji, bilo da se radi o internim obukama ili vanjskim školovanjima.

Primjena kodeksa ponašanja

Ovaj Kodeks ponašanja obvezujući je za sve zaposlenike koncerna Swietelsky. Svaki zaposlenik može ga preuzeti na intranetu. Ustanove li zaposlenici prekršaje ili se u određenoj situaciji jave pitanja, obratite se s povjerenjem svojem nadređenom ili po potrebi nacionalnom službeniku ili glavnom službeniku koncerna za usklađenost s pravilima. Sa svim prijavama i upitima postupa se strogo povjerljivo te se isti temeljito provjeravaju.

Ovaj Kodeks ponašanja predstavlja interni dokument. No, preko tog se Kodeksa naši poslovni partneri i svi zainteresirani mogu upoznati s načelima našeg poduzeća i pravilima za ponašanje. No, iz Kodeksa se ne mogu izvoditi nikakva prava.

Ovaj Kodeks ponašanja temelj je za ostale interne pravilnike u koncernu i njegova poduzeća, podružnice i poslovne jedinice.

Stoga se dodatnim smjernicama ili internim pravilima ovaj Kodeks ponašanja konkretizira, komentira ili nadopunjuje. Od nadređenih na svim razinama očekuje se da sebe i svoje zaposlenike kontinuirano informiraju o sadržaju ovog Kodeksa ponašanja i ostalim internim smjernicama te da se istih pridržavaju.

Postoji mogućnost da zbog specifičnih nacionalnih odredbi treba definirati posebna pravila. Ako su za pojedinu zemlju potrebna dopunska pravila, ta pravila nikako ne smiju biti u suprotnosti s načelima ovog Kodeksa ponašanja.

Prijava prekršaja

U slučaju da zaposlenici Koncerna krše ovaj Kodeks ponašanja, interne propise ili (nacionalne) pravne propise, možete – što je prije moguće – prema izboru kontaktirati sljedeću kontakt osobu/ustanovu:

- izravnim nadređenima
- upravi ili voditelju podružnice pojedinog društva, tj. podružnice
- Upravu
- nacionalnom službeniku za usklađenost s pravilima (LCO)
- glavnom službeniku za usklađenost s pravilima (CCO)
- Platformu zviždača

Osim prijave kontakt osobi, svi zaposlenici imaju mogućnost prijave putem internetskog sustava zviždača. Dostupan je 24 sata dnevno i s bilo kojeg mjesta na <https://swietelsky.integrityline.com>.

Podatke za kontakt s nacionalnim, tj. glavnim službenikom za usklađenost s pravilima pronaći ćete u Prilogu 1 ovom Kodeksu ponašanja.

Vaše prijave i informacije o prekršajima temeljito se provjeravaju. U većini slučajeva je za temeljitu istragu potrebna identifikacija podnositelja prijave. Nedostatak je anonimnih prijava u određenim slučajevima što se ne mogu postavljati dodatna pitanja ili tražiti dodatne informacije.

Na vašu izričitu želju ili u slučaju da je to nužno za nastavak istražnih radnji, vaša anonimnost bit će zajamčena. Na temelju vaše prijave ne morate računati s nikakvim negativnim posljedicama, budući da nam svojom prijavom pomažete u poštivanju odredbi Kodeksa ponašanja, postojećih zakonskih odredbi i ostalih internih pravilnika. I osobe koje svoj doprinos u razjašnjenju prekršaja daju kroz informacije u sklopu istraga vezanih uz prekršaj, također mogu uživati tu zaštitu, ako je zatraže.

No, izričito ukazujemo na slijedeće: Ako se uspostavi da prijave namjerno ili zbog grubog nemara sadrže lažne optužbe, mogu se poduzeti stegovne mjere.

Kontakt adrese:**Mag. Gernot Reiter**

Glavni službenik za usklađenost s pravilima (CCO)

Swietelsky AG

Zentrale Linz

Edlbacherstraße 10 · 4020 Linz

Austrija

T: +43 732 69 71-7503

E: compliance@swietelsky.com

Mag. Michel Lattner

Prokurist

Zamjenik CCO

- Australija
- Bosna i Hercegovina
- Danska
- Njemačka
- Francuska
- Velika Britanija
- Italija
- Hrvatska
- Luxemburg
- Nizozemska
- Norveška
- Austrija
- Poljska
- Rumunjska
- Švicarska
- Švedska
- Slovenija

Gđa Monika Györi

Swietelsky Magyarorszag Kft.

Meszaros utca 13., 1016 Budapest

Mađarska

T: +36 1 889-6421

E: compliance@swietelsky.hu

- Mađarska

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

- Češka
- Slovačka

IMPRESUM

Vlasnik medija i izdavač:

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
MBS: 83175 T, ATU 232 40 400
Pokrajinski sud Linz

Koncept i grafičko oblikovanje:

Fredmansky GmbH

Izdano:

Prosinac 2016.
7. izdanje svibanj 2023



HOZZÁJÁRULÓ SUGLASNOST

Ja, _____, ovime izričito potvrđujem da sam primio na znanje Kodeks ponašanja (Code of Conduct) tvrtke Swietelsky AG i poduzeća koncerna. Poštivanje sadržanih smjernica i načela poduzeća koncerna Swietelsky za mene su obveza koja se podrazumijeva, jednako kao i poštivanje nacionalnih zakonskih odredbi i propisa. Stoga se u svakom pogledu obvezujem na poštivanje Kodeksa ponašanja, što potvrđujem svojim vlastoručnim potpisom.

Mjesto, datum _____

Potpis _____





Swietelsky AG

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