



MEGFELE- LŐSÉGI IRÁNYÍTÁS

ETIKAI KÓDEX

TARTALOM

ETIKAI KÓDEX

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



ELŐSZÓ

Tisztelt Hölgyeim és Uraim!

A mai Swietelsky cégcsoport sikertörténete 1936-ban kezdődött, amikor Dipl.-Ing. Hellmuth Swietelsky új építő-vállalatot alapított, amit saját tudására és egy maréknyi jó munkatársra alapozott.

Mára a nagyjából 9 000 munkatársat számláló Swietelsky Baugesellschaft m.b.H. az osztrák építőipar legjelentősebb vállalatai közé tartozik,

és Európa számos országában jelen van. Az osztrák, német, magyar és cseh fő piacok mellett a Swietelsky projektalapú állandó telephelyei, illetve leányvállalatai révén jelen van Romániában, Horvátországban, Norvégiában, Lengyelországban, Nagy-Britanniában, Szlovákiában, Olaszországban és Hollandiában is.

A vasútépítési üzletág tevékenységei egészen az ausztráliai Surry Hillsig érnek, ahol munkánkat egy leányvállalaton keresztül végezzük.

Az évtizedek alatt a Swietelsky innovatív, hatékony és megbízható építőipari vállalatként szerzett jó hírnevet magának.

A pozitív vállalati fejlődés a szolgáltatási kínálat tartós bővítésének és a munkatársak felkészültségének köszönhető, melyekre a folyamatos fejlődés érdekében a vállalati siker kulcsaként tekintünk.

A vállalkozói szemléletmód és az önálló cselekvés mindig is igen fontos része volt vállalati kultúránknak, csakúgy, mint az etikus és jogkövető magatartás.

Célunk, hogy az eddigiekhez hasonlóan ügyfeleink és beszállítóink, valamint minden állami- és a magánszektorbeli üzleti partnerünk a jövőben is megbízható és kompetens partnerként tekintsenek ránk, ezért mindenki felelős azért, hogy a kollégákkal, megrendelőkkel, alvállalkozókkal, illetve a versenytársakkal szemben is mindenkor becsületes, tiszteletteljes és feddhetetlen magatartást tanúsítson.

A jelen etikai kódex (Code of Conduct) irányelvként segíti alkalmazottainkat üzleti tevékenységeik felelősségteljes gyakorlásában.

A kódex értékeink alap- és irányelveit tükrözi.

Ezen alapelveket vállalati pozíciótól függetlenül a Swietelsky minden alkalmazottjának be kell tartani.

A morális, etikai és jogi megfontolások tekintetében ez a kódex a kifogástalan eljárás mód alapját képezi.

Vállalati sikerünk alapvetően a vállalatot partnereinkkel összekötő alkalmazottainktól, munkatársainktól függ, akik magatartása vállalati hírnevünk egyik legalapvetőbb tényezője. Elvárjuk, hogy minden egyes alkalmazott betartsa az alábbi alapelveket a mindennapi tevékenysége során, és ezzel hozzájáruljon ahhoz, hogy a velejáró gazdasági siker tartós legyen.

Swietelsky Baugesellschaft m.b.H.

PETER GAL

DIPL.-ING. WALTER PERTL

ADOLF SCHEUCHPFLUG

DIPL.-ING. KARL WEIDLINGER

ETIKAI KÓDEX

SWIETELSKY BAUGESELLSCHAFT M.B.H.

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

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

Hatálya

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

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

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

I. Jogkövető magatartást tanúsítunk

Etikai alapelveknek megfelelően cselekszünk, valamint követjük a vonatkozó jogi szabályokat és irányelveket. Minden üzleti eljárás és döntéshozatal során elvárt minden olyan ország mindenkor érvényes törvényeinek, normáinak és gyakorlatainak figyelembevétele és betartása, ahol a Swietelsky jelen van. Minden alkalmazott köteles a saját felelősségi körén belül tájékozódni az érvényes jogi előírásokról, valamint azokat köteles betartani is. Kétséges esetekben a tisztázás érdekében írásos jogi tanácsadást kell kérni.

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

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

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

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

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

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

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

A fegyelmi intézkedés - a figyelmeztetéstől az elbocsátásig - széles skálán lehetséges. Ezenfelül a büntetőjogi felelősségre vonás, például a pénz- vagy szabadságvesztési büntetés eshetősége is fennáll. Amennyiben egy (büntető) jog-ellenes magatartás a vállalat számára károkat okoz, számolnia kell azzal, hogy a vállalat is pert indít Ön ellen.

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

II. Az adózásra gazdasági kötelezettségként is tekintünk

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

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

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

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

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

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

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

Példák:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ennek fényében tehát különösen tilos:

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

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

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

Adományok:

A Swietelsky tisztában van azzal, hogy kulturális, szociális vagy humanitárius projektek adományok formájában történő ráfordítások nélkül nehezen kivitelezhetőek. A vállalat számára a kiválasztott események, segélyszervezetek és karitatív jellegű intézmények támogatása azonban társadalmi ügy.

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

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

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

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

IV. Üzleti partnereinkkel szemben tisztességes magatartást tanúsítunk

Az ügyfelekkel, alvállalkozókkal, beszállítókkal és versenytársakkal szemben tanúsított becsületes és tiszteltteljes bánásmód számunkra magától értetődő.

A tisztességes verseny biztosításához bizonyos üzleti gyakorlatokat kerülni kell, ilyenek például az ügyfelek minőséggel vagy elérhetőséggel kapcsolatos megtévesztése, lekicsinylő megjegyzések egy versenytársal kapcsolatban és az ehhez hasonlók.

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

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

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

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

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

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

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

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

V. Kerüljük az érdekellentéteket

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

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

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

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

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

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

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



Ennek megfelelően tilos:

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

VI. Védjük a vállalat vagyoni értékeit!

A ránk bízott felszereléseket gondosan és rendeltetésszerűen kezeljük. Kötelesek vagyunk a vállalat vagyoni értékeit megvédeni a lopástól, a gondatlanságtól, a pazarlástól és a megszokott mértéket meghaladó elhasználódástól. Alapvetően minden felszerelés kizárólag szakmai célra használható, a szükséges mértéket meghaladó személyes felhasználáshoz ki kell kérni a felettesek hozzájárulását.

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

Kimondottan tilos a vállalat eszközeit vagy szolgáltatásait nem megengedett módon személyes célokra használni. Az e-mail, telefon, szolgálati autó használatát – a külön munkaszerződési szabályozások megtartása mellett – a szükséges mértékre kell korlátozni. A felszerelések és eszközök ezt meghaladó használatához a felettesek kifejezett hozzájárulása szükséges.

Különösen tilos:

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

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

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

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



Alkalmazottaink fontosak számunkra. Tudjuk, hogy a szakmai és privát élet egészséges egyensúlya fontos a személyes sikerhez és a munkával való elégedettséghez. Az egymás közötti, bizalmon alapuló viszony és lojalitás az együttműködés alapját képezik, és vállalatunk sikeres továbbfejlődésének lehetőségét biztosítják.

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

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

A kritika minden esetben megengedett – azonban nem járhat együtt becsmérléssel és tiszteletlenséggel, a személy megítélése így érintetlen marad. A becsmérlésnek és durvaságnak a társas érintkezésben nincsen helye. A munka- és szociális jogi előírások nem bürokratikus akadályok, korlátozások, hanem kötelezettségek. A szabályok ennek megfelelő betartása vállalatunk bevett gyakorlata, és vállalati kultúránk fontos alkotóeleme. Alvállalkozók és beszállítók megbízásakor is figyelembe vesszük és ellenőrizzük, hogy ezen előírásokat betartják-e. A külföldiek foglalkoztatásáról, illetve a bér- és szociális dömping elleni küzdelemről szóló törvények előírásainak megfelelő,

kötelező ellenőrzések hiány nélkül megtörténnek, figyelemmel arra, hogy a vonatkozó büntetések, amelyek súlyos helyzetben akár közbeszerzési eljárásból való kizáráshoz is vezethetnek, ne történjenek meg. A fent említett és azon túlmenő törvényi előírásokhoz kapcsolódó bővebb – folyamatosan értékelt – szabályozásokat és eljárási útmutatókat megtalálja az intraneten.

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

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

Az építőipari ágazat természetszerűleg energia- és erőforrás-igényes szektor, és a természetre komoly befolyással bír. Környezetünk fenntartható és erőforrás-kímélő kezelése vállalati stratégiánk részét képezi. A projektek minden szakaszában kímélő eljárások és környezetbarát eszközök alkalmazására törekszünk. A menedzsment az alkalmazottak minőség- és környezettudatosságának folyamatos fejlesztését vezetőségi feladatnak tekinti.

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

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

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

Az OHSAS 18001 követelményeinek megfelelően a cégcsoporton belül biztonsági és egészségvédelmi irányítási rendszer lép működésbe. Ez az integrált irányítási rendszerbe épül be. Az alkalmazottainkat védő biztonsági és egészségvédelmi intézkedések betartását a biztonsági szakértők, a biztonsági megbízott személyek és az üzemorvosok folyamatosan felügyelik.

Ezenfelül az EN ISO 14001 követelményeinek megfelelően a környezetgazdálkodásra vonatkozó szabályokat is aktívan alkalmazzuk. Ez ugyanúgy vonatkozik az építési területekre, mint a hulladék feldolgozására és újrahasznosítására. A vállalat a fióküzletekben, leányvállalatokban és állandó telephelyeken célzott környezetvédelmi projekteket hajt végre. A meglévő hulladékgazdálkodási koncepció és a környezetvédelmi bizottságok tevékenysége segítségével, valamint a törvényi előírások figyelembevételével a környezetvédelemnek nagy jelentőséget biztosítunk.

Az építési területeken, illetve az állandó telephelyeken a környezetvédelmi szempontok felmérése alapján megfelelő megelőző intézkedések vezetünk be.

IX. Az üzleti dokumentációkat és információkat bizalmasan kezeljük

Minden vállalati információt biztonságosan kell kezelni, és meg kell akadályozni, hogy harmadik fél megtekinthesse vagy hozzáférjen. Vállalati információknak számít minden pénzügyi adat, stratégiai dokumentum, szerződés, terv, levelezés és ehhez hasonló, a formától, illetve a használati és tárolási médiumtól függetlenül. Amennyiben az ilyen információk megjelölése „bizalmas”, különös gondossággal kell kezelni őket, és emiatt a munkahelyen a megőrzésük során nem lehetnek szabadon hozzáférhetőek. A szakmai tevékenység keretein belül szerzett semmilyen bizalmas információ nem használható fel egyéni érdekek miatt, illetve jogosulatlan személyek számára nem tehető elérhetővé. A titoktartási kötelezettség a jogviszony fennállása alatt, illetve annak megszűnését követően is él.

X. Betartjuk az informatikai és adatvédelmi normákat

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

XI. Folyamatos fejlődésre törekszünk

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

Az etikai kódex alkalmazása

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

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

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

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

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

Szabálysértés jelentése

Amennyiben a cégcsoport valamely alkalmazottja megszegi a jelen etikai kódexet, a belső előírásokat vagy a (nemzeti) törvényi előírásokat, választása szerint – lehetőleg minél előbb – az alábbi személyekhez fordulhat:

- közvetlen felettes
- a cégcsoport tagjának, illetve a fióküzletnek a vezetősége
- adott országban illetékes megfelelési ellenőr (LCO)
- megfelelés-ellenőrzési vezető (CCO)

Az illetékes helyi megfelelési ellenőr, illetve a megfelelés-ellenőrzési vezető kapcsolatfelvételi adatait az etikai kódex 1. mellékletében találja.

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

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

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

LCO kapcsolatfelvételi címe

Megfelelés-ellenőrzési vezető (CCO):

Prok. Bmst. Dipl.-Ing. Andreas Geiger, E-Mail: compliance@swietelsky.at

- Ausztria
- Németország
- Románia
- Horvátország
- Norvégia
- Lengyelország
- Nagy-Britannia
- Szlovákia
- Olaszország
- Hollandia
- Ausztrália

Fr. Győri Mónika, E-Mail: compliance@swietelsky.hu

- Magyarország

Mgr. Přemysl BERKA, E-Mail: compliance@swietelsky.cz

- Csehország

SWIETELSKY Baugesellschaft m.b.H. Zentrale, Wiedner Hauptstr. 56, 1040 Wien, Ausztria

IMPRESSZUM

Médiumtulajdonos és kiadó:

Swietelsky Baugesellschaft m.b.H

Edlbacherstraße 10, 4020 Linz

Telefon: +43 (0) 732 6971-0

Telefax: +43 (0) 732 6971-7410

E-mail: office@swietelsky.at

Honlap: www.swietelsky.com

FN: 83175 t, ATU 232 40 400

Landesgericht Linz (Linzi Regionális Bíróság)

Grafikai tervezés és kialakítás:

Fredmanky Maureder + Ornetzeder GmbH, Linz

Nyomtatás:

Estermann-Druck GmbH

Publikáció:

Dezember 2016



HOZZÁJÁRULÓ NYILATKOZAT

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

Hely, dátum _____

Aláírás _____



SWIETELSKY
Baugesellschaft m.b.H.

Edlbacherstraße 10
4020 Linz · Ausztria
T: 0043 732 6971-0
F: 0043 732 6971-7410
E: office@swietelsky.at