



COMPLIANCE MANAGEMENT

COD DE CONDUITA

CUPRINS

COD DE CONDUITA

Preambul	2
Declarație privind diversitate	3
Principii	
I. Conduita cu respectarea legii	4
II. Intelegerea impozitelor ca obligate sociala	5
III. Nu acceptam coruptia si mita	6
IV. Atitudinea corecta fata de partenerii de afaceri	7
V. Evitarea conflictelor de interese	8
VI. Protejarea valorilor patrimoniale ale societatii	8
VII. Respectarea drepturilor omului si asumarea responsabilitatii sociale	9
VIII. Asigurarea unui mediu sigur de lucru si protejarea mediului inconjurator	10
IX. Asigurarea confidentialitatii documentelor de firma /afaceri si a informatiilor	11
X. Respectarea standardelor it de securitate si protectie a datelor	11
XI. Perfectionarea	11
Aplicarea codului de conduita	12
Raportare privind incalcarile regulilor	12
Adrese de contact	13





PREAMBUL

Stimate doamne si stimati domni,

Swietelsky este o companie de constructii lider in Europa Centrala si de Est. Cu un numar de aproximativ 12.000 de angajati, o cifra de afaceri de peste 3,1 miliarde de euro si o structura organizationala descentralizata, suntem un jucator international, castigator national si campion local. De mai bine de 80 de ani, dezvoltarea noastra a fost caracterizata de durabilitate economica si prosperitate solida, astfel incat astazi grupul ofera intreaga gama de servicii in constructii la cea mai inalta calitate, flexibilitate si livrare la timp.

In special, vointa angajatilor de a-si dezvolta constant abilitatile si de a face fata provocarilor orientate spre viitor a fost responsabila de dezvoltarea pozitiva a companiei. In acelasi mod, ne-am stabilit noi cadre juridice si standarde etice pentru a ne mentine reputatia de partener de incredere, competent si legal. Corectitudinea, respectul si integritatea in cadrul companiei, precum si fata de clienti si concurenta ar trebui sa ne distinga.

Ca si ghid pentru o conduită impecabilă din punct de vedere legal, etic și moral, am elaborat un cod de conduită (Code of Conduct) care reprezintă un element central al sistemului nostru pentru managementul conformității (certificat conform standardelor ISO 37301 și 37001). Respectarea principiilor enunate in aceasta se aplica tuturor angajatilor societatii Swietelsky, indiferent de pozitie. Fara indoiala, comportamentul nostru in viata de zi cu zi este unul dintre cei mai importanti factori care influenteaza reputatia companiei. Fiecare individ trebuie, prin urmare sa ia in considerare urmatoarele principii si astfel sa asigure succesul economic comun.

Consiliul de administratie (CA)



DI DR. PETER KRAMMER
CEO



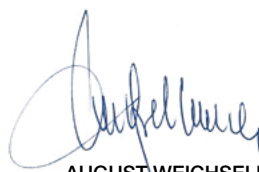
HARALD GINDL, MBA
CFO



DIPL.-ING. KLAUS BLECKENWEGNER
COO afaceri internationale



PETER GAL
COO constructii de cale ferata



AUGUST WEICHSELBAUMER
COO Austria

DECLARAȚIE PRIVIND DIVERSITATE

IDEILE SE BAZEAZĂ PE DIVERSITATE

Swietelsky AG recunoaște gradul tot mai crescut al diversității societății în care trăim și ne desfășurăm economia. Ne bazăm pe diversitatea ideilor și știm că diversele perspective ne pot ajuta să facem față cu brio provocărilor unei lumi dinamice.

Condiția este ca angajații noștri să fie sprijiniți și să își poată dezvolta potențialul personal și profesional, indiferent de sex, religie, orientare sexuală, vârstă sau de eventualele dizabilități.

Nu tolerăm sub nicio formă discriminarea și hărțuirea și punem mare preț pe conviețuirea armonioasă. Pentru

noi, managementul dedicat al diversității constituie un instrument strategic în creșterea eficienței pe termen lung a activităților noastre în construcții.

De aceea ne încurajăm angajații să privească diversitatea ca o șansă de a dobândi noi avantaje față de concurență, de a cultiva un climat de lucru empatic și de a crea condiții cadru care îndeplinesc obiectivele incluziunii.

Necesitățile companiei și răspunderea noastră socială se bazează pe promovarea femeilor în procesele tehnice de lucru și structurile de conducere, plasarea adecvată a angajaților mai în vârstă, precum și formarea tinerilor.

Conducerea Swietelsky AG, noiembrie 2022



COD DE CONDUITA

SWIETELSKY S.A.

În textul următor termenul “angajat” se referă atât la angajați, cât și la angajate.

Alți termeni, care diferă în funcție de sex, trebuie să fie înțeleși de asemenea ca raportându-se la ambele sexe.

Domeniul de aplicare

Acest Cod de conduită este valabil fără nici o excepție pentru angajații concernului Swietelsky. Fiecarui nou angajat i se aduce la cunoștință acest cod, iar acesta se angajează să îl respecte în interesul serviciului.

Codul de conduită este valabil și pentru acele societăți, care au o participare de cel puțin 50% direct sau indirect la concernul Swietelsky S.A.

Deși datorită raportului de participare în cadrul societăților respective nu se exercită nici un control, iar acestea nu dispun de un cod corespunzător de conduită, se insistă pe respectarea codului de conduită prin intermediul factorilor de decizie.

Codul nostru de conduită se aplică nu doar pentru Swietelsky, ci și pentru subantreprenorii, furnizorii și prestatorii noștri. Astfel, dorim să asigurăm conformitatea la nivelul întregului lanț de aprovizionare.

I. Conduită cu respectarea legii

Actionam conform principiilor etice, reglementărilor și directivelor legale. În toate procedurile și deciziile juridice sunt respectate strict legile și standardele țării, în care activează societatea Swietelsky. Fiecare angajat are obligația de a se informa de dispozițiile juridice aplicabile în domeniul sau de responsabilitate, iar în cazul în care are îndoieli, trebuie să solicite explicații în scris.

Swietelsky este activ astăzi în multe țări din Europa și Australia. Activitatea în aceste țări are la bază respectarea principiilor de drept aferente, a sistemelor politice, precum și a valorilor culturale și sociale. Nerespectarea regulilor stabilite are urmări, care în momentul încălcării nu pot fi evaluate. Amenziile în sume considerabile și despăgubirile pot afecta societatea nu numai material, dar acestea afectează și reputația sa, ceea ce atrage alte consecințe economice negative.

Mai ales încălcarea dispozițiilor de drept penal reprezintă una dintre cele mai grave fapte, de aceea nerespectarea dispozițiilor penale nu trebuie să aibă loc niciodată în cadrul concernului nostru.

A acționa în mod responsabil nu se încheie la limita dreptului penal, ci mult mai devreme. De cele mai multe ori, pentru a aprecia dacă o acțiune este conform legii, este suficientă “rațiunea umană sanatoasă”. În cazul în care aveți îndoieli și incertitudini, va stați la dispoziție superiorii. În plus, vă puteți adresa persoanei de contact de la departamentul administrativ comercial. Se pot implica și consilieri externi.

De asemenea, va stați la dispoziție angajatul, Landes-Compliance-Officer (LCO) sau Chief-Compliance-Officer (CCO), responsabil pentru întregul concern.

În cadrul activităților și acțiunilor Dvs. trebuie să aveți în vedere, ca încălcarea dispozițiilor de drept penal daunează integrității personale, prestigiului, precum și reputației personale și familiale.

Consecințele nerespectării directivelor interne și a dispozițiilor legale, dar și a normelor morale și etice, afectează nu numai societatea, ci și pe Dvs. personal.

În astfel de cazuri se iau, în orice caz, măsuri disciplinare. Acestea se extind de la somații până la demiteri. De asemenea, se pot aplica sentințe penale, spre exemplu amenzi și pedeapsa cu privare de libertate. În cazul în care societatea suferă pagube, Dvs. trebuie să le suportați.

Trebuie să aveți în fața ochilor consecințele unei asemenea atitudini. Nu trebuie să urmăriți obținerea succesului și a avantajelor pe termen scurt. Factorii de bază ai succesului societății noastre au fost și rămân încrederea, acțiunea responsabilă și respectarea legilor din țările corespunzătoare.

II. Înțelegerea impozitelor ca obligație socială

Un sistem funcțional de impozitare constituie premisa de bază pentru îndeplinirea sarcinilor sociale și economice ale unui stat. Este obligația noastră să contribuim la atingerea acestui scop și de aceea ne angajăm să respectăm fără nici o excepție legile și dispozițiile legale referitoare la taxe și impozite.

Datorită posibilităților tehnice existente și a pregătirii excepționale a angajaților, posibilitățile de control din partea autorităților financiare, sunt numeroase și vaste.

De asemenea, momentele de suspiciune în rândul clienților, furnizorilor și altor parteneri de afaceri, pot avea ca rezultat efectuarea verificărilor în societatea noastră.

Neplata taxelor și a obligațiilor nu constituie un avantaj față de concurență. Evaziunea fiscală în rândul societăților private cauzează pagube de miliarde și are ca urmare faptul, ca statele nu își pot îndeplini complet sau deloc sarcinile. Societatea noastră, fiind implicată în bransa cheie a construcțiilor, a simțit acest lucru imediat prin reducerea permanentă a taxelor publice. Evaziunea fiscală nu periclită doar existența societății din cauza amenzilor mari, ci și îndeplinirea sarcinilor publice.

Firește, nu avem nici o contribuție sau aport la evaziunea fiscală.

Toate serviciile noastre trebuie să fie prestate corect din punct de vedere fiscal și nu încurajăm pe nimeni să obțină avantaje în urma unei conduite incorecte.

Exemple:

- Firește, nu sunt acceptate comenzile unui tert, dacă factura este incorectă, incompletă sau dacă nu s-a emis factura.
- Serviciile prestate sunt facturate beneficiarului în calitate de destinatar al facturii și nu societăților sale, cu scopul impozitării corecte.

III. Nu acceptam coruptia si mita

Nici un angajat al societatii nu trebuie sa ofere partenerilor de afaceri, direct sau indirect, sau sa solicite acestora, avantaje sau favoruri, care pot influenta tranzactiile comerciale in mod nepermis si pot crea prejudicii.

Trebuie sa aveti in vedere faptul, ca prin astfel de avantaje sunt influentate actiunile si deciziile destinatarului. In tarile, in care oferirea cadourilor este o datina si un semn de politete, trebuie sa fie respectate ca standard minim, dispozitiile legale din tara respectiva si sa aveti in vedere, ca repercusiunile unui astfel de comportament afecteaza renumele societatii noastre. In cazul in care aveti indoilei, trebuie sa solicitati acordul superiorului.

Favorurile, care sunt platite unui consultant sau mediator pentru serviciile sale, trebuie sa fie in raport cu serviciile prestate, iar pentru servicii trebuie sa fie intocmita documentatia corespunzatoare.

Comisioanele inadmisibile nu trebuie sa fie convenite, platite si nici acceptate.

Coruptia si mita reprezinta acordarea sumelor de bani sau a avantajelor financiare cu scopul influentarii deciziilor. Nu luam parte la asemenea practici, deoarece sunt marii inamici ai concurentei. Noi "corupem" prin calitatea serviciilor noastre, prin respectarea contractelor si a termenelor stabilite, prin preturi competitive, prin increderea pe care o inspiram si prin inalta calificare a angajatilor nostri.

Ne afisam in fata concurentei cu aceste principii si respingem categoric mita si coruptia, care ne distrug prestigiul in fata concurentei.

De aceea tuturor angajatilor le este interzis, direct sau indirect, sa ofere sau sa acorde avantaje tertilor, in urma carora pot fi influentate deciziile luate.

In mod corespunzator, aceasta prevedere se aplica si invers pentru angajatii nostri, in sensul ca acestia nu pot obtine favoruri sau avantaje cu scopul de a se comporta intr-un anumit mod. Acordarea activa sau pasiva a sumelor de bani in atentia angajatilor este strict interzisa.

In acest context sunt interzise mai ales urmatoarele:

- orice plati catre functionari, servicii publice, cu scopul accelerarii serviciilor acestora. De asemenea se interzice acordarea sumelor de bani in atentia persoanelor responsabile ale unui posibil client sau partener de afaceri, pentru facilitarea acordarii unei comenzi.
- nu se pot acorda sau accepta cadouri sau invitatii la anumite manifestatii, care sunt exagerat de generoase si nu corespund practicilor uzuale si reglementarilor locale. In afara de aceasta, cadourile au dintotdeauna o anumita valoare sentimentala si constituie o exceptie.
- in nici un caz nu trebuie sa se acorde sau sa se accepte sume de bani in numerar sau cadouri, care pot lasa impresia de a "optimiza" procesul decizional.
- acordarea sau acceptarea discounturilor pentru utilizarea in domeniul privat, daca de acestea nu au beneficiat si ceilalti angajati ai societatii, precum si invitatiile la anumite calatorii si manifestatii, nu sunt permise.

Incercati sa fiti rational in ceea ce priveste acordarea sau acceptarea cadourilor. Ganditi-va, ca ar fi neplacut pentru Dvs. sau pentru aproapele Dvs. daca un tert ar lua la cunostinta acest lucru. Daca aveti indoilei sau daca valoarea cadoului depaseste suma de 100,00 EUR trebuie sa solicitati aprobarea superiorului.

De asemenea, nu trebuie sa fie oferite sau acceptate favorurile de la alti terti, comisionari sau consilieri, cu scopul influentarii deciziilor. Serviciile consilierilor si mediatorilor trebuie sa fie documentate in rapoarte intocmite regulat.

Donatii și sponsorizare:

Swietelsky este conștientă de faptul că proiectele culturale, sociale sau umanitare sunt greu de executat fără subvenții sub formă de donații sau sponsorizări.

Prin donatii se are in vedere alocarea unei sume, astfel incat o manifestatie sa poata avea loc. Nu se solicita si nu se asteapta un contraserviciu.

La acordarea donatiilor trebuie sa consultati lista de pe pagina web a ministerului de finante, care cuprinde institutiile beneficiare de donatii sau care sunt enumerate ca fiind beneficiare conform legii impozitului pe venit, par. 4a (1).

Daca valoarea unei donatii depaseste suma de 100,00 EUR trebuie sa solicitati aprobarea directorului filialei, iar pentru donatiile incepand de la suma de 500,00 EUR este necesar acordul conducerii.

Nu sunt permise donatiile directe sau indirecte catre partide, organizatii politice, politicieni, pentru manifestatiile organizate ale acestora.

Spre deosebire de donații, sponsorizarea este definită de subvenții oferite de Swietelsky, bazate pe întreținerea imaginii și reclame, pentru un organizator de evenimente sportive, culturale, comunitare sau de altă natură. Ca și contraserviciu, Swietelsky beneficiază de reclamă. În principiu, sponsorizarea este considerată o subvenție permisă. În cazul în care subvențiile oferite în cadrul acordurilor de sponsorizare (ex. bilete la un meci de fotbal) sunt oferite de Swietelsky unui funcționar pentru facilitarea unui serviciu, sau serviciul de sponsorizare depinde de un anumit comportament al funcționarului, acest lucru poate fi calificat după caz ca fiind o acțiune de corupție.

Activitățile de sponsorizare Swietelsky sunt efectuate în permanență ca și contraserviciu pentru marketing și sunt conforme cu concurența loială. Activitățile de sponsorizare nu servesc nici intereselor individuale, nici intereselor personale ale funcționarilor, respectiv angajaților individuali.

IV. Atitudinea corecta fata de partenerii de afaceri

Respectul fata de clienti, furnizori si concurenti este de la sine inteles pentru societatea noastra.

Pentru asigurarea unui climat concurential core-spunzator trebuie sa fie evitate anumite practici, spre exemplu inducerea in eroare a clientilor referitor la calitate sau disponibilitate. De asemenea, remarcile defaimatoare la adresa concurenteii sunt interzise.

Sunt interzise mai ales convenirea preturilor si alte conduite necorespunzatoare, care pot avea ca efect limitarea, denaturarea climatului concurential. Avem aceasta pretentie si de la subantreprenorii nostri, precum si de la furnizori.

Reglementarile referitoare la respectarea unui climat concurential transparent si corect sunt variate.

În plus, exista dispozitii reglementate in numeroase legi, referitoare la evitarea concurenteii neloiale, specifice pentru fiecare land.

Pe langa urmarile penale suportate personal, incalcarea acestor dispozitii legale poate duce la aplicarea amenzilor substantiale pentru societate, precum si la excluderea sa la acordarea comenzilor publice.

Nu am tolerat pana in prezent si nu vom ingadui nici in viitor incalcarea acestor dispozitii. In acest context sunt interzise, spre exemplu, urmatoarele:

- “convenirea” preturilor, a factorilor, conditiilor si discounturilor care determina pretul.
- “impartirea” in zone, domenii, regiuni, respectiv pietee.
- “impartirea” clientilor si a domeniilor de afaceri.
- “stabilirea” ofertelor in mediul concurential, de indiferent ce tip.
- “stabilirea” strategiilor referitoare la oferte si produse.
- orice atitudine, care ar putea influenta rezultatul unei firme concurente, iar in caz contrar, fara conduita respectiva, nu s-ar fi obtinut acel rezultat.

Se subliniaza in mod clar, ca prin exemplele mentionate mai sus nu se face referire numai la conventiile verbale si la cele scrise, ci si la conduita aferenta. Nu se accepta schimbul de informatii cu firmele concurente, care poate servi ca baza pentru o anumita conduita.

Concurenta nu trebuie sa afle preturile noastre, structurile costurilor, cercul nostru de clienti, strategiile referitoare la produse si tranzactii, precum si nici alte informatii relevante. Aceste informatii sunt confidentiale, iar dezvaluirea acestora poate produce prejudicii.

V. Evitarea conflictelor de interese

In viata cotidiana se pot intalni situatii, in care interesul societatii este in conflict cu interesul personal. Toti angajatii sunt somati sa evite aceste situatii. Daca se ajunge totusi la un posibil sau real conflict de interese, angajatii respectivi trebuie sa il informeze neintarziat pe superior. Orice angajat este constient de faptul, ca activitatile secundare, care sunt contrare interesului concernului Swietelsky, nu trebuie sa fie executate, daca nu sunt aprobate in mod categoric de conducerea societatii.

Deciziile luate la nivelul societatii nu trebuie sa fie influentate de interesele personale, care pot rezulta in urma unei tranzactii comerciale.

Hotararea pro sau contra unei proceduri trebuie sa fie bine si clar documentata. Cea mai buna decizie este decizia cea mai transparenta, stabilita in interesul societatii Swietelsky. Nu trebuie sa lasati niciodata impresia, ca deciziile luate sunt influentate de interesul personal.

Conflictele de interese apar, atunci cand exista raporturi de serviciu cu persoane din cercul dvs. de cunostinte apropiate, din cercul de familie sau de prieteni. Un asemenea conflict apare, daca persoanele mentionate au o functie de raspundere sau lucreaza la o societate afiliata. In mod normal, conflictul apare si daca Dvs. lucrati la o societate afiliata sau obtineti avantaje de la aceasta, sub indiferent ce forma (a se consulta in acest sens pct. III).

Pentru evitarea acestor situatii, in care interesele dvs. personale si/sau financiare intra in conflict cu interesele concernului Swietelsky, se interzice sa lucrati pentru societatile care reprezinta concurenta, beneficiarii, furnizorii sau clientii.

Daca apar astfel de conflicte de interese sau altele asemanatoare sau in cazul in care acestea au aparut deja, trebuie sa il informati imediat pe superior. Daca la inceperea activitatii Dvs. in societatea noastra aveati deja un raport de participare la societatile mentionate mai sus sau ati obtinut avantaje de la aceste firme, aveti obligatia de a comunica imediat superiorului aparitia conflictului de interese.

De asemenea, activitatile secundare care nu se refera la una dintre societatile de mai sus, trebuie sa fie comunicate la inceperea activitatii Dvs. in societatea noastra sau inainte de inceperea activitatii secundare si trebuie sa solicite acordul corespunzator. Aprobarea se poate acorda, numai daca se garanteaza, ca utilizati timpul de lucru exclusiv in interesul societatii si nu folositi bunurile societatii in indeplinirea activitatilor secundare.

Sunt interzise urmatoarele:

- angajarea societatilor in conditii si la preturi extrem de avantajoase, in domeniul privat. Inainte de angajare, va rugam sa il informati pe superiorul Dvs.
- situatiile, in care va simtiti obligat fata de un partener de afaceri, sa luati o decizie in favoarea sa. Incercati sa stabiliti procedura cu superiorul Dvs. intr-o asemenea situatie.

VI. Protejarea valorilor patrimoniale ale societatii

Avem grija de bunurile societatii, care ne-au fost increditate si le folosim conform destinatiei acestora. Trebuie sa protejam valorile patrimoniale de furt, utilizare necorespunzatoare, risipa, uzura aparuta in urma utilizarii excesive. In principiu toate bunurile societatii trebuie sa fie folosite numai in scop profesional, iar utilizarea privata necesita aprobarea superiorului.



Indiferent în ce domeniu lucrați în societatea noastră: pentru îndeplinirea sarcinilor Dvs. vi se încredințează bunuri, care adesea au o valoare considerabilă. Respectați proprietatea societății și folosiți bunurile încredințate, ca și cum v-ar aparține Dvs. personal.

Se interzice în mod categoric să utilizați bunurile sau serviciile societății cu scop personal. Utilizarea bunurilor societății peste limita prevăzută trebuie să fie aprobată de către superiorul Dvs.

Se interzice mai ales:

- predarea neautorizată a bunurilor societății către terți, gratuit sau contra cost.
- utilizarea bunurilor societății cu scop privat, peste limita necesară și în afara orelor de program obișnuite.
- utilizarea bunurilor societății ca mijloace auxiliare pentru obținerea veniturilor, fără aprobarea necesară a superiorului.

Delictele de proprietate și patrimoniu, spre exemplu furtul, nu sunt tolerate sub nici o formă. Astfel de delikte duc la pierderea imediată a încrederii și sunt urmate de demiterea persoanelor respective.

VII. Respectarea drepturilor omului și asumarea responsabilității sociale

Pornind de la Convenția Europeană pentru protejarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, societatea noastră respectă demnitatea, sfera privată și personalitatea individuală a tuturor oamenilor. Nu tolerăm discriminarea din motive legate de originea națională sau etnică, sex, orientare sexuală, religie,

varsta sau un handicap. Nu se tolerează tratarea disprețuitoare a angajaților, precum și nici hartuirea sexuală, mobbing sau alte practici asemănătoare.

În plus, noi interzicem orice formă de trafic de oameni și sclavia modernă, precum și orice formă a muncii copiilor și munca forțată.

Angajații noștri sunt importanți pentru noi. Stim, ca trebuie să existe o balanță echilibrată între viața profesională și cea privată, pentru obținerea succesului personal și pentru mulțumirea la locul de muncă. O relație bazată pe încredere și loialitate constituie baza colaborării și fundamentul pentru perfecționarea încununată de succes a societății noastre.

Politica noastră pentru personal se bazează pe salarizarea corectă și conformă cu performanțele, locuri de muncă sigure, libertatea de adunare, precum și pe dreptul angajaților de a purta negocieri pentru contracte colective de muncă.

Din acest motiv standardele ridicate în domeniul dreptului muncii și cel social nu reprezintă pentru noi doar dispoziții, pe care trebuie să le respectăm obligatoriu, ci și o preferință. Avem această pretenție și de la subantreprenorii și furnizorii noștri. Astfel, angajații noștri au datoria de a respecta și verifica dispozițiile legale din domeniul dreptului muncii și cel social. Nu se tolerează nici o încălcare a legii, mai ales a legii angajării străinilor sau a celei referitoare la înșelăciunile pe plan social.

Societățile și organizațiile dezvoltate și moderne se caracterizează printr-o înțelegere aparte a diferențelor, indiferent de ce tip sunt acestea. Aceste societăți utilizează deosebirile și le consideră piatra de temelie pentru atingerea scopurilor comune. Indiferent de nivelul ierarhic la care ne situăm, ne salutăm întotdeauna cu respect și apreciere.



Critica este admisa permanent – aceasta nu trebuie sa fie insotita de defaimare si lipsa de respect, iar prestigiul unei persoane nu trebuie sa fie afectat. Nu trebuie sa existe lipsa de respect sub nici o forma in cadrul societatii noastre.

Dispozitiile in domeniul dreptului muncii si cel social nu reprezinta un obstacol birocratic, ci un angajament. Societatea noastra respecta regulile, care sunt o componenta esentiala a culturii societatii noastre.

La angajarea subantreprenorilor si furnizorilor nostri avem in vedere si controlam, daca si acestia respecta dispozitiile legale. Controalele necesare conform legii angajarii strainilor si de combatere a fenomenului de dumping social, decurg ireprosabil si se aplica sanctiunile corespunzatoare, care pot duce pana la excluderea de la participarea in cadrul procedurilor publice de atribuire a comenzilor. Sunt disponibile mai multe detalii despre dispozitiile legale pe pagina de intranet.

VIII. Asigurarea unui mediu sigur de lucru si protejarea mediului inconjurator

Avem permanent in vedere evitarea pericolelor pentru oameni si mediul inconjurator. Regulamentul de evitare a accidentelor trebuie sa fie strict respectat. Controlul permanent, referitor la modul in care se procedeaza intr-o situatie periculoasa, joaca un rol esential in acest context. Cursurile de instruire a angajatilor au ca efect consolidarea efectului preventiv al masurilor de evitare a accidentelor.

Bransa constructiilor reprezinta in sine un sector incarcat de energie si resurse, avand o mare influenta asupra naturii. Procesarea, avand in vedere protejarea resurselor mediului inconjurator, este o componenta esentiala a strategiei societatii noastre.

Suntem preocupati sa asiguram in toate etapele proiectului, utilizarea procedurilor de protejare a mediului inconjurator. Prin utilizarea energiilor regenerabile și datorită menajării surselor de energie fosilă, dorim să contribuim eficient la reducerea consumului de apă și păstrarea calității apei. O atenție deosebită se acordă biodiversității, pentru a proteja și pentru a conserva diversitatea speciilor și habitatul plantelor și speciilor de animale.

Management-ul considera ca fiind sarcina conducerii, sa imbunatateasca permanent constiinta angajatilor referitor la calitate si la mediul inconjurator.

Informatiile referitoare la cerintele legale si altele reglementari interne pentru protectia muncii, sanatatii si a mediului inconjurator, sunt disponibile oricand tuturor angajatilor prin intermediul sistemului integrat de management (MS). Pentru transpunerea cerintelor legale referitoare la protectia muncii si a sanatatii au fost create programe cu implicarea departamentului de medicina muncii, a specialistilor in domeniul securitatii si a personalului de conducere.

Toti angajatii trebuie sa aiba grija, ca mediul lor de lucru sa fie sigur si sanatos. Dispozitiile referitoare la protectia muncii si la garantarea securitatii trebuie sa fie respectate cu strictete.

Nici un angajat nu poate fi obligat sa execute lucrari, pentru care exista dispozitii relevante de securitate, dar care in momentul prestarii serviciului nu sunt respectate. Este strict interzisa prestarea serviciilor fara echipamentul corespunzator de protectie. Utilizarea echipamentului de protectie trebuie sa fie controlata de catre superior si trebuie sa respecte regulamentul de securitate.

Pentru a asigura un standard ridicat al protectiei muncii, în concern s-a implementat un sistem de management al muncii și sănătății, recunoscut internațional, conform

standardului ISO 45001. Acesta este ancorat în sistemul integrat de management. Respectarea măsurilor pentru protecția muncii și a sănătății de către angajați este controlată permanent de către specialiștii nostri și de către departamentul de medicină muncii.

În afara de aceasta, reglementările pentru managementul mediului conform cerințelor EN ISO 14001 sunt transpuse în mod activ. Acestea sunt valabile atât pentru șantiere, cât și pentru producția și revalorificarea materialului reciclabil.

O determinare consecventă a aspectelor de mediu în context cu activitățile noastre pe șantierele de construcții și în spațiile comerciale permit potențial pentru îmbunătățirea continuă ceea ce privește protecția mediului. În filiale și în atelierele de producție sunt realizate proiectele de protecție a mediului înconjurător, în cadrul managementului proiectelor. Prin conceptul existent referitor la economia deșeurilor, protecției mediului înconjurător i se acordă un loc însemnat.

Aspectele referitoare la mediul înconjurător sunt identificate pe șantiere și în atelierele de producție, iar din acestea derivă măsurile corespunzătoare de prevenire.

IX. Asigurarea confidentialității documentelor de afaceri și a informațiilor

Toate informațiile referitoare la societate sunt păstrate în siguranță, protejate, garantându-se, ca terții nu au acces la acestea. Ca informații referitoare la societate se consideră datele financiare, documentele de strategie, contractele, ipotecile, corespondența și alte documente similare, indiferent de formă în care sunt utilizate și salvate. Dacă asemenea informații sunt considerate “confidențiale”, sunt tratate cu multă atenție, fără a se permite accesul liber la locul de muncă. Informațiile confidențiale de orice tip, primite

în cadrul activității profesionale, nu trebuie să fie utilizate în interes propriu și este interzisă accesarea acestora de către persoanele neautorizate. Obligația de păstrare a confidențialității există în timpul relației de serviciu, dar și după terminarea sa.

X. Respectarea standardelor IT de securitate și protecție a datelor

Aparatura IT trebuie să fie păstrată cu grijă și securizată cu o parolă, în funcție de posibilitățile tehnice. Parolele personale nu trebuie să fie transmise angajaților și nici terților. Protejăm datele societății de accesul neautorizat, utilizare abuzivă, pierdere și distrugere timpurie, precum și datele personale ale partenerilor de afaceri, cu toate mijloacele tehnice și organizatorice disponibile.

XI. Perfectionarea

O parte a activității noastre zilnice o constituie dezvoltarea și oferirea soluțiilor și a tehnicilor inovatoare. Experiențele acumulate în urma realizării a numeroase proiecte de construcție, se transformă în proiecte noi și duc la optimizarea și adaptarea aparaturii existente. Optimizarea există atât pe plan intern, cât și în contactul cu beneficiarii noștri. Pe lângă dezvoltarea tehnică și organizatorică avem în vedere permanent perfecționarea personală și profesională a angajaților noștri. Instruirii angajaților i se acordă o deosebită atenție, se organizează atât cursuri interne, cât și instruirii externe.

Aplicarea codului de conduita

Acest cod de conduita este obligatoriu pentru toti angajatii concernului Swietelsky. Poate fi consultat de catre toti angajatii pe pagina de intranet. In cazul in care angajatii constata incalcarea regulilor sau apar intrebari referitor la anumite aspecte, trebuie sa se adreseze cu incredere superiorului sau, daca este necesar, sa contacteze Compliance-Officer (LCO sau CCO). Toate informatiile si cererile sunt tratate confidential si sunt analizate cu atentie.

In cazul prezentului cod de conduita este vorba de un document intern, care este destinat in acelasi timp pentru a transmite partenerilor nostri de afaceri si tuturor persoanelor interesate, principiile societatii noastre si regulile de conduita.

Acest cod de conduita constituie de asemenea baza pentru celelalte reglementari interne in cadrul concernului si ale societatilor, filialelor, atelierelor sale de productie.

Din acest motiv celelalte directive si reglementari interne au rolul de a concretiza, comenta si completa acest cod de conduita. Superiorii de la toate nivelele ierarhice si angajatii acestora trebuie sa ia la cunostinta acest cod de conduita, precum si celelalte reglementari interne si sa le respecte.

Se poate intampla, ca din cauza particularitatilor intalnite in fiecare tara sa fie necesare anumite reglementari. Daca se impun reglementari suplimentare intr-o anumita tara, acestea nu trebuie sa contrazica principiile prezentului cod de conduita.

Raport privind incalcarea regulilor

În cazul în care angajații concernului încalcă acest cod de conduită, prevederile interne sau prevederile legale (naționale), vă puteți adresa - cât mai repede posibil - următoarelor persoane de contact/instituții:

- superiorul direct
- conducerea filialei respective din cadrul concernului
- Conducere
- persoana competenta / responsabila cu functia de Compliance-Officer (LCO), in tara resp
- Chief-Compliance-Officer (CCO)
- Sistem de raportare

În completare la notificarea unei persoane de contact, tuturor angajaților le stă la dispoziție posibilitatea de a trimite o notificare prin intermediul sistemului de informare. Acesta este disponibil non-stop și poate fi accesat de la orice locație prin intermediul <https://swietelsky.integrityline.com>.

Datele de contact pentru Compliance-Officer din tara respectiva sau pentru Chief-Compliance-Officer (CCO) sunt mentionate in Anexa 1 a acestui Cod de conduita.

Comunicarea si informatiile Dvs. referitoare la incalcarea regulilor vor fi analizate cu grija. In cele mai multe cazuri poate fi necesar, pentru o analiza minutioasa, ca persoana care face anuntul sa isi comunice identitatea. In urma comunicarii anonime exista dezavantajul, ca nu se pot pune intrebari ulterior si nu se pot strange informatii suplimentare.

Daca doriti, fireste ca vom pastra confidentialitatea referitor la persoana Dvs. In urma comunicarii Dvs. nu trebuie sa va asteptati la consecinte nefavorabile, deoarece prin demersul Dvs. ne sustineti in garantarea conformitatii regulilor cu prezentul cod de conduita, cu dispozitiile legale existente si alte reglementari interne. Persoanele, care contribuie cu informatii referitoare la incalcarea regulilor, vor fi tratate de asemenea confidential, daca doresc acest lucru.

Atragem atentia in mod clar asupra faptului, ca pot fi luate masuri disciplinare, daca se constata ca respectivele comunicari se refera la false invinui, in mod intentionat.

Adrese de contact:**Mag. Gernot Reiter**

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

Mag. Michael Lattner

Mandant
Reprezentant CCO

- Australia
- Bosnia și Herțegovina
- Danemarca
- Germania
- Franța
- Marea Britanie
- Italia
- Croația
- Luxemburg
- Olanda
- Norvegia
- Austria
- Polonia
- România
- Elveția
- Suedia
- Slovenia

Dna. Monika Györi

Swietelsky Ungaria Kft.
1016 Budapesta · Str. Mészáros nr. 13.
T: +36 1 889-6421
E: compliance@swietelsky.hu

- Ungaria

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

- Cehia
- Slovacia

IMPRESSUM

Detinatorul drepturilor de auditor si editor:

Swietelsky S.A. (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
Tribunalul landului Linz

Conceptul de grafica si configurare:

Fredmansky GmbH

Publicare:

Decembrie 2016
Editia a 7 – a , mai 2023



DECLARATIE DE CONSIMTAMANT

Subsemnatul, _____ atest prin prezenta, ca
am luat la cunostinta continutul Codului de conduita (Code of Conduct) al societatii Swietelsky S.A.
si al filialelor din cadrul concernului. Ma angajez sa respect directivele si principiile concernului
Swietelsky, precum si dispozitiile legale si reglementarile nationale. Declar, ca voi respecta
fara nici o restrictie intregul Cod de conduita si atest aceasta obligatie prin semnatura mea.

Localitatea, data _____

Semnatura _____





Swietelsky S.A. (AG)

Edlbacherstraße 10
4020 Linz · Österreich

T: +43 732 69 71-0

F: +43 732 69 71-7410

E: office@swietelsky.at