

# Code of Conduct

Der Verhaltenskodex der HOCHTIEF Aktiengesellschaft



Aus Visionen Werte schaffen.



# Inhalt

Vorwort .....	3
Grundsätze .....	5
Interessenkonflikte und Bestechlichkeit .....	7
Bestechung und Korruption .....	8
Einhaltung kartellrechtlicher Regeln .....	9
Spenden und Sponsoring .....	10
Insiderregeln.....	11
Umgang mit internem Wissen .....	11
Vertraulichkeit.....	12
Datenschutz.....	12
Dokumentation von Geschäftsvorfällen .....	13
Umgang mit Unternehmenseigentum und -vermögen .....	13
Achtung der Menschenwürde .....	14
Ablehnung von Kinderarbeit .....	14
Ablehnung von Zwangsarbeit.....	15
Chancengleichheit und Verbot der Diskriminierung .....	15
Sicherheit und Gesundheit .....	16
Umweltschutz .....	16
Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen.....	17
Verantwortlichkeiten .....	18
Richtlinien und sonstige interne Vorgaben .....	19

In allen Texten beziehen wir uns grundsätzlich mit der allgemeinen Anrede sowie den Funktionen auf Damen und Herren.

Stand: März 2011

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,



die Reputation von HOCHTIEF hat für uns höchsten Wert und muss bewahrt und geschützt werden. Es ist unsere Tradition, unternehmerisches Handeln mit ethischen Grundsätzen zu verbinden. Diese Ausrichtung ist eine der tragenden Säulen unseres langfristigen Erfolgs. Wir alle sorgen durch unser Verhalten im Einklang mit diesen Grundsätzen dafür, dass HOCHTIEF im Geschäftsleben erfolgreich ist und einen hervorragenden Ruf genießt.

Als internationaler Baudienstleister unterliegt HOCHTIEF gesetzlichen Regelungen, die von Land zu Land unterschiedlich sind. Außerdem ist für uns die Einhaltung internationaler Abkommen wie die zum Schutz der Menschenrechte, zur Korruptionsbekämpfung und zur Nachhaltigkeit verbindlich. Daraus haben wir für uns Verhaltensregeln abgeleitet, die wir im HOCHTIEF Code of Conduct übersichtlich zusammengefasst haben.

Jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, dass sein Verhalten den Grundsätzen entspricht, die im HOCHTIEF Code of Conduct verbindlich festgelegt sind. Der HOCHTIEF Code of Conduct ist Richtschnur und Leitfaden. Er gibt Auskunft darüber, wie wir uns im Geschäftsalltag zu verhalten haben. Dabei gilt: Kein Geschäftsabschluss ist es wert, das Vertrauen in HOCHTIEF zu erschüttern und unseren guten Ruf zu gefährden.

Von den Mitarbeitern aller HOCHTIEF-Gesellschaften erwarten wir, dass sie Gesetze beachten, Regeln einhalten und nach unseren Grundsätzen handeln.

Das Verhalten der Führungskräfte unseres Unternehmens hat Vorbildcharakter. Sie leben unsere Verhaltensgrundsätze vor und setzen sich jeden Tag dafür ein. Sie sind die ersten Ansprechpartner in Fragen, die unsere Verhaltensgrundsätze betreffen.

Daneben bietet die Compliance-Organisation von HOCHTIEF allen Mitarbeitern Unterstützung und berät sie. Nutzen Sie die Hilfe, die Ihnen die Compliance-Organisation bietet. Verstöße gegen unseren HOCHTIEF Code of Conduct können und werden wir nicht tolerieren.

„Wir sind überzeugt, dass ethische und ökonomische Werte voneinander abhängig sind und dass die Geschäftswelt um einen fairen Umgang miteinander bemüht sein und im Rahmen der vorgegebenen Normen handeln muss.“ So heißt es in unserem HOCHTIEF Code of Conduct, den wir mit Leben erfüllen wollen. Wir sind zuversichtlich, dass jeder Mitarbeiter das Vertrauen rechtfertigt, das wir ihm entgegenbringen. Und wir möchten, dass jeder von Ihnen unseren selbst gesetzten Ansprüchen gerecht wird.

Ihr



Dr. jur. Frank Stieler  
Vorstandsvorsitzender  
HOCHTIEF Aktiengesellschaft



## Grundsätze

Geschäftsmoral und Integrität sichern unsere Glaubwürdigkeit. Es ist selbstverständlich, dass alle Mitarbeiter in den verschiedenen Konzerngesellschaften die Gesetze und Regelungen der Staaten, in denen sie tätig sind, befolgen und ihre Verpflichtungen in zuverlässiger Art und Weise erfüllen. Sie müssen in allen Aspekten ihrer Geschäftstätigkeit Aufrichtigkeit und Fairness beweisen. Gleiches erwarten wir von unseren Partnern. Sollten sich Gepflogenheiten, gesetzliche Bestimmungen oder sonstige Regeln in einem Land, in dem HOCHTIEF tätig ist, von den Bestimmungen des Code of Conduct unterscheiden, sind die jeweils strengeren Bestimmungen anzuwenden.

Wir sind überzeugt, dass ethische und ökonomische Werte voneinander abhängig sind und dass die Geschäftswelt um einen fairen Umgang miteinander bemüht sein und im Rahmen der vorgegebenen Normen handeln muss.

### **Unsere Grundsätze:**

- Lokale und internationale Gesetze und Regelungen werden strikt befolgt.
- Wir behandeln Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden, Mitarbeiter und Kollegen jederzeit fair.
- Die Compliance-Organisation steht den Mitarbeitern hierbei präventiv-beratend zur Verfügung.
- Mitarbeiter werden durch die Compliance-Organisation fortlaufend geschult, um zu erkennen, wie sie mit ethischen Fragestellungen umgehen sollen.

- Mitarbeiter sind gehalten, Verstöße gegen diese ethischen Richtlinien oder Grundsätze zu melden. Erster Ansprechpartner hierfür ist grundsätzlich der unmittelbare Vorgesetzte. Wenn der Mitarbeiter sich nicht an seinen unmittelbaren Vorgesetzten wenden möchte, kann er die interne oder externe HOCHTIEF-Hinweishotline anrufen.

#### **Interne Hotline**

Telefon: +49 201 824-2222

#### **Externe Hotline**

Telefon: 0800 8862525 (Anrufe aus Deutschland, kostenfrei)

Telefon: +49 30 88625254 (Anrufe aus dem Ausland)

Er kann sich alternativ per E-Mail an die Compliance-Organisation wenden. Über das Kontaktformular im HOCHTIEF-Intranet Indoor ist dies auch anonym möglich.

#### **E-Mail-Adresse**

compliance@hochtief.de

- Soweit Mitarbeiter im Einzelfall davon ausgehen müssen, dass es zu einer Straftat gekommen ist, ist der jeweilige Mitarbeiter verpflichtet, unverzüglich die Konzernrevision zu informieren, wenn er die Information nicht bereits über eine Hinweishotline weitergegeben beziehungsweise seinem Vorgesetzten oder dem zuständigen Compliance-Beauftragten gemeldet hat.
- Keinem Mitarbeiter darf aus der Einhaltung von Recht, Gesetz und den Vorgaben dieser Verhaltensrichtlinie ein Nachteil im Unternehmen erwachsen.

Die Compliance-Organisation nimmt Hinweise auf und geht diesen sorgfältig nach. Sämtliche Hinweise werden streng vertraulich behandelt, sofern nicht aus rechtlichen Gründen ein anderes Vorgehen geboten ist.

Der HOCHTIEF-Konzern fördert und unterstützt die Verbreitung der Grundsätze zur Korruptionsprävention, die durch die Internationale Handelskammer (ICC), Transparency International, die „Partnering Against Corruption Initiative“ (PACI) des Weltwirtschaftsforums und den Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V. (BME) veröffentlicht worden sind.

HOCHTIEF hat sich den zehn Prinzipien nachhaltigen Wirtschaftens des UN Global Compact und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verpflichtet und fördert ihre Umsetzung konzernweit.



## Interessenkonflikte und Bestechlichkeit

HOCHTIEF erwartet von seinen Mitarbeitern Loyalität gegenüber dem Unternehmen.

Sämtliche Mitarbeiter müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit denen des HOCHTIEF-Konzerns in Konflikt geraten. Insbesondere ist es untersagt, sich an den Unternehmen von Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden zu beteiligen oder Geschäftsbeziehungen mit ihnen im privaten Umfeld einzugehen, wenn dies zu einem Interessenkonflikt führen kann. Ein solcher Konflikt ist immer dann gegeben, wenn Art und Umfang einer Beteiligung dazu geeignet sind, Handlungen in Ausübung der Tätigkeit bei HOCHTIEF in irgendeiner Form zu beeinflussen.\*

Kein Mitarbeiter darf Vorteile – in welcher Form auch immer, insbesondere persönliche Geschenke\*\* oder Vorteile, die sich aus Geschäftsbeziehungen von HOCHTIEF ergeben\*\*\* – annehmen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise angenommen werden muss, dass sie geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen beeinflussen können. Einladungen müssen sich innerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundschaft halten.

\*Unter einer Beteiligung ist primär jedes wirtschaftliche Engagement bei Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden zu verstehen. Darüber hinaus fallen hierunter alle Fälle einer nicht unwesentlichen Mitarbeit, wie zum Beispiel die Übernahme von Mandaten, Beratungsverträgen oder vergleichbaren Aufträgen.

\*\*Kleinere Geschenke bis zu einem Wert von 50 Euro bleiben außer Betracht; hier sind jedoch ggf. nationale steuerrechtliche Vorgaben zu beachten. Die Annahme von Geld ist generell untersagt.

\*\*\*Zum Beispiel ist von einer privaten Beauftragung von Personen und Unternehmen, die gleichzeitig Geschäftsbeziehungen mit HOCHTIEF unterhalten, abzusehen, soweit dies zu einem unzulässigen Vorteil für den Mitarbeiter und/oder zu einem Schaden für HOCHTIEF führen kann. In jedem Fall aber ist eine solche Beauftragung zuvor mit dem zuständigen Compliance-Beauftragten abzusprechen.



## Bestechung und Korruption

Im Zusammenhang mit Geschäftstätigkeiten sämtlicher Art darf kein Mitarbeiter Geschäftspartnern, deren Mitarbeitern oder sonstigen Dritten unzulässige Vorteile verschaffen oder den Versuch dazu unternehmen.\* Davon ist insbesondere dann auszugehen, wenn Art und Umfang dieses Vorteils dazu geeignet sind, Handlungen und Entscheidungen des Empfängers unzulässig zu beeinflussen.\*\*

\*Die Vorgaben der „Richtlinie zur Durchführung und Teilnahme an einer Kundenveranstaltung“ sind zu beachten (abrufbar im Indoor).

\*\*Auch bereits einzelne Verstöße gegen das Korruptionsverbot sind unter Umständen geeignet, HOCHTIEF in seinem Bestand zu gefährden (Vergabesperrn, Aktienkursverlust, Vertrauensverlust etc.).

\*\*\*Die Vorgaben der „Beraterrichtlinie“ sind zu beachten (abrufbar im Indoor).

Besondere Zurückhaltung ist bei Amtsträgern und öffentlichen Angestellten geboten. Hier ist im Zweifel immer der Rat des zuständigen Compliance-Beauftragten einzuholen.

Dritte (zum Beispiel Berater, Makler, Sponsoren, Vertreter oder andere Vermittler) dürfen nicht zur Umgehung dieser Regelung genutzt werden.\*\*\*

Zuwiderhandlungen werden regelmäßig mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses geahndet.



## **Einhaltung kartellrechtlicher Regeln**

HOCHTIEF ist einem fairen und offenen Wettbewerb auf den Märkten der Welt verpflichtet. Unsere Gesellschaften und unsere Mitarbeiter dürfen sich nicht auf rechtswidrige und/oder strafrechtlich relevante Praktiken einlassen, wie zum Beispiel gesetzeswidrige Angebotsabsprachen, die den Wettbewerb ausschließen, beschränken oder verzerren.



## Spenden und Sponsoring

HOCHTIEF-Organisationseinheiten und -Gesellschaften leisten keine direkten oder indirekten Spenden an politische Organisationen, Parteien oder einzelne Politiker. Jede Ausnahme von dieser Regel ist zuvor mit dem Chief Compliance Officer der HOCHTIEF Aktiengesellschaft abzuklären.

Sponsoring und Spenden zugunsten anderer, nicht politischer Empfänger dürfen nicht zur Umgehung der Regelungen dieses Code of Conduct genutzt werden.\*

\*Näheres zu Sponsoring und Spenden ist in der verbindlichen Regelung zu Spenden- und Sponsoringaktivitäten festgelegt (abrufbar im Indoor).



## Insiderregeln

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die Insiderregeln des Wertpapierhandelsgesetzes, zum Beispiel das Insiderhandelsverbot, oder Insiderregeln anderer jeweils anwendbarer nationaler Gesetze einzuhalten. Insbesondere die Nutzung oder unbefugte Weitergabe von nicht öffentlich bekannten kursrelevanten Informationen ist untersagt.

Es ist darüber hinaus untersagt, nicht öffentliche Informationen über andere Unternehmen und Personen preiszugeben. Dies gilt insbesondere dann, wenn die entsprechenden Informationen dazu führen können, dass Investitionsentscheidungen Dritter maßgeblich beeinflusst werden.

## Umgang mit internem Wissen

Sämtliche Mitarbeiter sind verpflichtet, einen schnellen und reibungslosen Informationsaustausch innerhalb des Unternehmens sicherzustellen. Für die Tätigkeit relevantes Wissen darf nicht unrechtmäßig vorenthalten, verfälscht oder selektiv weitergegeben werden. Informationen sind richtig und vollständig an andere Bereiche weiterzugeben, soweit nicht in Ausnahmefällen vorrangige Interessen (zum Beispiel Geheimhaltung) vorliegen.



## Vertraulichkeit

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind vertraulich zu behandeln. Dies gilt auch für andere Informationen, an deren Geheimhaltung HOCHTIEF, seine Vertragspartner und Kunden ein Interesse haben. Solche Informationen dürfen nicht ohne Erlaubnis an Unbefugte weitergegeben werden. Diese Verpflichtung besteht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

## Datenschutz

Jeder Mitarbeiter hat die bei HOCHTIEF geltenden Grundsätze zum Schutz der Daten von Beschäftigten, Kunden und Investoren einzuhalten. Zum Schutz personenbezogener Daten ist im Rahmen der zugewiesenen Aufgabe die notwendige Sorgfalt anzuwenden. Festgestellte Mängel sind dem Vorgesetzten oder dem zuständigen Datenschutzbeauftragten unverzüglich mitzuteilen.



## Dokumentation von Geschäftsvorfällen

Alle Geschäftstransaktionen müssen vollständig und einwandfrei in Übereinstimmung mit den gesetzlichen und den darüber hinaus bei HOCHTIEF geltenden Vorschriften dokumentiert werden.

## Umgang mit Unternehmenseigentum und -vermögen

Alle Mitarbeiter haben die Pflicht, mit dem Eigentum und dem Vermögen des Unternehmens zweckmäßig, sparsam und in jeder Hinsicht verantwortlich umzugehen. Kein Mitarbeiter darf Wirtschaftsgüter oder Dienstleistungen des Unternehmens in unzulässiger Weise privat nutzen.



## **Achtung der Menschenwürde**

HOCHTIEF respektiert die Würde des Menschen und setzt sich für die Einhaltung und den Schutz der Menschenrechte ein. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, für die Einhaltung dieser allgemeingültigen Grundrechte Sorge zu tragen.

## **Ablehnung von Kinderarbeit**

Kinderarbeit sowie jegliche Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen werden von HOCHTIEF nicht toleriert. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen.



## **Ablehnung von Zwangsarbeit**

Alle Formen von Zwangsarbeit lehnt HOCHTIEF ab. Kein Mitarbeiter darf direkt oder indirekt durch Gewalt und/oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden. Mitarbeiter sind nur zu beschäftigen, wenn sie sich freiwillig für die Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben.

## **Chancengleichheit und Verbot der Diskriminierung**

In der Vielfalt der Mitarbeiter liegt hohes Potenzial. Daher beschäftigt HOCHTIEF aus Überzeugung Mitarbeiter mit unterschiedlicher Herkunft und Erfahrung. Alle Mitarbeiter sind dazu aufgerufen, eine Atmosphäre respektvollen Miteinanders zu schaffen und Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität entschieden entgegenzutreten.



## Sicherheit und Gesundheit

Alle Mitarbeiter in den verschiedenen Konzerngesellschaften haben für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen. Die strikte Einhaltung unserer Sicherheitsvorschriften und -praktiken ist unverzichtbare Voraussetzung. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, Verletzungen dieser Grundsätze umgehend den zuständigen Stellen im Unternehmen zu melden.\* Etwaige Missstände sind unverzüglich abzustellen.

\*Näheres regelt die „Richtlinie für Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz der HOCHTIEF Aktiengesellschaft“ (abrufbar im Indoor).

## Umweltschutz

HOCHTIEF ist sich der ökologischen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit bewusst und verpflichtet sich, den Boden, das Wasser, die Luft, die biologische Vielfalt sowie Kulturgüter zu schützen. Alle Mitarbeiter in den verschiedenen Konzerngesellschaften haben dem Entstehen schädlicher Umwelteinwirkungen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben durch vermeidende und vermindernende Maßnahmen im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens vorzubeugen und sorgsam mit natürlichen Ressourcen umzugehen. Alle diesbezüglichen gesetzlichen und behördlichen Vorgaben sind strikt einzuhalten. Verursachte Umweltschäden sind umgehend den zuständigen Stellen im Unternehmen zu melden.\*\*

\*\*Näheres regelt die „Richtlinie für Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz der HOCHTIEF Aktiengesellschaft“ (abrufbar im Indoor).



## Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen

Das Recht der Mitarbeiter, Vereinigungen oder Organisationen nach eigener Wahl zum Zwecke der Förderung und des Schutzes der Interessen der Beschäftigten zu gründen, diesen bei- oder aus diesen auszutreten sowie für diese tätig zu sein, wird respektiert. Die Ausübung der Beschäftigung darf dabei nicht beeinträchtigt werden. Für den Fall, dass innerstaatliche Normen das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen einschränken, muss alternativ mindestens der freie und unabhängige Zusammenschluss von Beschäftigten zum Zweck der Verhandlungsführung ermöglicht und gestattet werden.

Arbeitgeber und die gewählten Mitarbeitervertretungen arbeiten vertrauensvoll sowie zum Wohl der Mitarbeiter und des Unternehmens zusammen.



## Verantwortlichkeiten

Die ethischen Grundsätze und Verhaltensregeln dieses Code of Conduct bilden einen Kernbestand unserer Unternehmenskultur. Seine Implementierung fällt in den Zuständigkeitsbereich der Abteilung Corporate Governance/Compliance.

Die konzernweite Einhaltung dieser Prinzipien ist unverzichtbar – jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich. Eine besondere Verantwortung tragen die Führungskräfte. Sie sind gehalten, ihren Mitarbeitern die Bedeutung und die Inhalte dieses Code of Conduct zu vermitteln, vorzuleben und sie bei seiner Umsetzung zu unterstützen. Dies soll die Spielräume der Mitarbeiter zu eigenverantwortlichem Handeln im zulässigen Rahmen nicht einschränken.

Bei der Umsetzung des Code of Conduct werden die Mitarbeiter darüber hinaus auch von der HOCHTIEF-Compliance-Organisation unterstützt, die Schulungsmaßnahmen verschiedenster Art zu den Inhalten dieser Verhaltensrichtlinie organisiert und bei Fragen präventiv-beratend zur Verfügung steht.

Die Vorgesetzten sind dafür verantwortlich, dass der Code of Conduct von ihren Mitarbeitern befolgt wird. Sie überwachen und überprüfen daher auch seine Einhaltung.

Die Konzernrevision führt daneben prozessunabhängige Prüfungen durch.



## Richtlinien und sonstige interne Vorgaben

Der Code of Conduct bildet die Grundlage für alle Richtlinien und sonstigen internen Regelungen im HOCHTIEF-Konzern, die ihn konkretisieren und daher ergänzend zu beachten sind. Die Vorgesetzten sind dafür verantwortlich, sich und ihre Mitarbeiter über alle relevanten Richtlinien und sonstigen internen Regelungen zu informieren.

Zur Berücksichtigung von Besonderheiten können regionale Richtlinien ergänzende Regelungen vorsehen, die jedoch nicht in Widerspruch zu diesem Code of Conduct stehen dürfen.

