

Code of Conduct

Der Verhaltenskodex bei der HOCHTIEF Aktiengesellschaft



Aus Visionen Werte schaffen.



Inhalt

Vorwort	3
HOCHTIEF Business Ethics: Grundsätze	5
Interessenkonflikte	7
Vertraulichkeit	8
Insiderregeln	8
Bestechung und Korruption	9
Einhaltung kartellrechtlicher Regeln	10
Dokumentation von Geschäftsvorfällen.....	10
Spenden und Sponsoring	11
Umgang mit internem Wissen	12
Sicherheit und Gesundheit.....	13
Implementierung und Überwachung	14

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

Stand: 1. August 2007

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,



unternehmerisches Handeln mit ethischen Grundsätzen zu verbinden, gehört für uns zu den wesentlichen Faktoren des langfristigen Erfolgs und hat Tradition bei HOCHTIEF.

HOCHTIEF hat bereits in den 1990er Jahren ein Ethik-Management-System eingeführt und damit eine Vorreiterrolle in der Bauindustrie übernommen. Wir stehen aus Überzeugung für faires Wettbewerbsverhalten sowie Transparenz in der Baubranche und haben uns einem konsequenten Antikorruptionsprogramm verschrieben.

Ethische Grundsätze sind auch ein wichtiger Bestandteil der Vision und der Leitlinien von HOCHTIEF, die die wesentlichen Wertmaßstäbe und Strategien unseres Unternehmens repräsentieren.

Die Reputation von HOCHTIEF in der Geschäftswelt ist eines unserer wertvollsten Güter. Sie wird in hohem Maße durch unser Verhalten im Geschäftsleben mitbestimmt. Unsere Kunden, Geschäftspartner, Nachunternehmer und Aktionäre können erwarten, dass wir auf der Grundlage hoher ethischer Standards arbeiten, unsere Verpflichtungen

verlässlich erfüllen und als fairer Geschäftspartner rechtschaffen handeln.

Im vorliegenden Verhaltenskodex, dem Code of Conduct, sind unsere verbindlichen und eindeutigen Verhaltensregeln zusammengefasst. Von den Mitarbeitern aller HOCHTIEF-Gesellschaften erwarten wir, dass sie nach unseren ethischen Grundsätzen handeln. Wir setzen dabei voraus, dass alle Führungskräfte unseres Unternehmens diese Grundsätze leben und kommunizieren. Sie sind die ersten Ansprechpartner für Mitarbeiter bei ethischen Fragen.

Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, dass sein Verhalten den Grundsätzen entspricht, die den Geschäftsverkehr des Unternehmens regeln. Es ist unser Ziel, die Einhaltung der internen Richtlinien durch alle Führungskräfte und Mitarbeiter zu einem Kriterium bei der regelmäßigen Beurteilung zu machen. Verstöße gegen unsere Richtlinien werden zu entsprechenden Maßnahmen führen, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses reichen können. Auch weitere zivilrechtliche Folgen einschließlich eventueller Schadensersatzforderungen gehören dazu.

In diesem Zusammenhang weisen wir ausdrücklich auf die Strafbarkeit von Bestechung und Korruption im nationalen wie internationalen Geschäftsverkehr hin, die durch das OECD-Abkommen vom 17. Dezember 1997 und die hiermit verbundenen Änderungen des deutschen Strafgesetzbuches vom 15. Februar 1999 deutlich verschärft wurde.

Unser Ethik-Management-System wurde seit der Einführung kontinuierlich weiterentwickelt und neuen Anforderungen angepasst. Es nachhaltig im Unternehmen zu verankern, ist unser stetes Bestreben. Deshalb werden auch interne Schulungen zu unserem Verhaltenskodex angeboten.

„Wir sind unseren ethischen Richtlinien verpflichtet und setzen uns für faires unternehmerisches Handeln ein.“ So steht es in unseren Leitlinien. Wir setzen in jeden unserer Mitarbeiter das Vertrauen und die Erwartung, diesem Anspruch jederzeit gerecht zu werden.

Ihr

A handwritten signature in blue ink, reading "Herbert Lütkestratkötter". The signature is written in a cursive style and is enclosed in a light blue rectangular box.

Dr. Herbert Lütkestratkötter
Vorsitzender des Vorstands
HOCHTIEF Aktiengesellschaft

HOCHTIEF Business Ethics: Grundsätze



Geschäftsmoral und Integrität sichern unsere Glaubwürdigkeit. Es ist selbstverständlich, dass alle Konzerngesellschaften und -mitarbeiter 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.

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.
- Mitarbeiter werden 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.
- Sofern Mitarbeiter oder Geschäftspartner mit Situationen konfrontiert werden, die im Widerspruch zu diesen ethischen Richtlinien und Grundsätzen stehen beziehungsweise stehen können, steht ihnen – auch anonym – die Ethik-Hotline* als erste Anlaufstelle zur Verfügung.

Soweit Mitarbeiter im Einzelfall davon ausgehen müssen, dass es zu einer Straftat gekommen ist, ist der jeweilige Mitarbeiter verpflichtet, unverzüglich die Ethik-Hotline oder die Zentralabteilung Revision zu informieren.

- Keinem Mitarbeiter darf aus der Einhaltung der ethischen Prinzipien ein Nachteil im Unternehmen erwachsen.

* Über die Ethik-Hotline (Telefonnummer siehe Indoor) werden hilfesuchende Mitarbeiter mit einem als Rechtsanwalt zugelassenen Juristen in der Unternehmenszentrale verbunden. Mit ihm können sie außerhalb der üblichen Berichtswege und Hierarchien ethisch relevante Fragestellungen und Sachverhalte absolut vertraulich besprechen.

Ein Zentralregister aller Vorstandsroundschreiben und Konzern-Richtlinien mit weiteren Regelungen zum Ethikmanagement befindet sich im Indoor (Home > Sub-Community „Code of Conduct/Ethik“).

Der HOCHTIEF-Konzern fördert und unterstützt die Verbreitung der Grundsätze des Verhaltenskodex der Internationalen Handelskammer (ICC Verhaltensrichtlinien zur Bekämpfung der Korruption im Geschäftsverkehr) und der „Business Principles for Countering Bribery in the Engineering & Construction Industry“ (2003).

Interessenkonflikte



* 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 Übernahme von Mandaten, Beratungsverträgen oder vergleichbaren Aufträgen.

**Kleinere Geschenke bis zu einem Wert von 50 Euro bleiben außer Betracht. 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.

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 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 aus Geschäftsbeziehungen von HOCHTIEF*** – 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.



Vertraulichkeit

*Das Wertpapierhandels-gesetz will, vereinfacht ge-sagt, den Missbrauch von nicht öffentlich bekannten Informationen über ein bör-sennotiertes Unternehmen verhindern. So ist es ins-besondere untersagt, sol-che Informationen für Akti-enkäufe oder -verkäufe auszunutzen oder Dritten zur Verfügung zu stellen.

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse müs-sen vertraulich behandelt werden. Dies gilt auch für andere Informationen, an deren Ge-heimhaltung HOCHTIEF, seine Vertragspart-ner und Kunden ein Interesse haben. Solche Informationen dürfen nicht ohne Erlaubnis an Unbefugte weitergegeben werden. Diese Ver-pflichtung besteht nach Beendigung des Ar-beitsverhältnisses fort.

Insiderregeln

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die Insider-regeln des Wertpapierhandelsgesetzes, zum Beispiel das Insiderhandelsverbot, einzuhalten*.

Es ist darüber hinaus untersagt, nichtöffent-liche Informationen über andere Unternehmen und Personen preiszugeben. Dies gilt insbe-sondere dann, wenn die entsprechenden In-formationen dazu führen können, dass In-vestitionsentscheidungen Dritter maßgeblich beeinflusst werden.

Bestechung und Korruption



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

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

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 Dokumentation von Geschäftsvorfällen

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

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

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 Hauptressort Corporate Governance abzuklären.

Sponsoring und Spenden zugunsten anderer, nichtpolitischer Empfänger dürfen nicht zur Umgehung der Regelungen dieses „Code of Conduct“ genutzt 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.

Sicherheit und Gesundheit



Alle Konzerngesellschaften und -mitarbeiter 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.

Implementierung und Überwachung



Die Regeln, die in dieser Richtlinie enthalten sind, bilden einen Kernbestand unserer Unternehmenskultur. Die konzernweite und einheitliche Einhaltung dieser Prinzipien ist unverzichtbar – jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich. Dies soll die Spielräume der Mitarbeiter zu eigenverantwortlichem Handeln im zulässigen Rahmen nicht einschränken.

Der Vorstand der HOCHTIEF Aktiengesellschaft hat das Hauptressort Corporate Governance beauftragt, den „Code of Conduct“ bei HOCHTIEF zu implementieren und zu überwachen. Die Überprüfung der Einhaltung der Grundsätze erfolgt ebenfalls durch das Hauptressort Corporate Governance. Dem Vorstand wird einmal jährlich hierüber berichtet.