

# Adfærds- kodeks



# Indholdsfortegnelse

- 3 Forord
- 5 Om Adfærdskodeks
- 6 1. STRABAGs værdier
- 7 2. Business Compliance
- 9 3. Ansvar over for medarbejdere
- 10 4. Ansvar som forretningspartner
- 11 5. Ansvar over for interessenter
- 12 6. Virksomhedsansvar
- 13 7. STRABAGs whistleblowersystem
- 14 Selvttest
- 15 Vi hylder dialogen!



# Forord fra direktionen

Som globalt aktiv europæisk teknologikoncern inden for byggeserviceydelser er STRABAG yderst bevidst om sit ansvar for at stå inde for og fremme en etisk og juridisk korrekt optræden over for hinanden. Vi tager dette ansvar alvorligt, både som arbejdsgiver over for samtlige medarbejdere, som børsnoteret selskab over for vores aktionærer, som forretningspartner og som markedsaktører over for samfundet som helhed. Sammen med vores interessenter skaber vi aktivt og i fællesskab fremtiden for koncernen og det samfund, som vi er aktive i, på basis af en succesrig historie.

Vores hidtidige succes skyldes ikke mindst vores ry og en forretningspraksis, der hviler på vores virksomhedsværdier. Disse værdier er:

**Partnerskab, Tillid, Solidaritet, Innovationsglæde, Engagement, Beskedenhed, Bæredygtighed, Respekt og Pålidelighed**

Udover vores ambitioner om at skabe en større merværdi for vores ordregivere, opnå et attraktivt afkast for vores aktionærer og være en attraktiv arbejdsgiver for vores medarbejdere, bestræber vi os også på at yde et værdifuldt bidrag til samfundet i henhold til disse virksomhedsværdier.

For at nå disse mål kræves et maksimum af integritet og professionalitet.

## Ansvar kræver tillid

Succes afhænger især i vores branche i høj grad af tillid fra vores kunder, aktionærer, medarbejdere, underleverandører og forretningspartnere. Med det foreliggende Adfærdskodeks beskriver og konsoliderer vi grundlaget for vores værdisystem for at opnå og videreudbygge vores interessenters tillid. De principper, der er fastlagt i dette Adfærdskodeks, fungerer som etisk orientering og hjælp til beslutningstagning for os alle.



Den samlede ledelse og samtlige medarbejdere er ansvarlige for at overholde alle love samt såvel interne som eksterne retningslinjer og forskrifter og at tilpasse forretningspraksis og adfærd på deres respektive arbejdsområder til disse værdier. I STRABAG handler vi altid ansvarligt, objektivt og etisk korrekt.

Netop fordi vi er en multikulturel og alsidig gruppe af virksomheder med en global indstilling, har vi behov for en fælles opfattelse, som er entydigt og klart formuleret for os alle, af hvad vi forstår ved en ansvarlig, objektiv og etisk korrekt forretningspraksis.

Vi, medlemmerne af STRABAGs direktion, står personligt bag de værdier, der er beskrevet i dette Adfærdskodeks.

Vi forpligter os til at sørge for rammebetingelser, som giver medarbejderne optimale betingelser for at overholde dette Adfærdskodeks i deres daglige arbejde.

Direktionen for STRABAG SE  
Wien, 10. Januar 2023



## Hvad skal vi bruge vores Adfærdskodeks til?

Vores Adfærdskodeks er det centrale dokument for vores virksomhedsetik. Den sammenfatter de vigtigste principper for at handle med integritet. Et fungerende Business Compliance Management-system er i dag en grundlæggende forudsætning for at agere succesrigt i konkurrencesituationer og for et gnidningsløst samarbejde med forretningspartnere. Etisk korrekt opførsel er desuden grundlaget for medarbejdernes individuelle succes såvel som for virksomhedens succes. Vores Adfærdskodeks hjælper med til at træffe de rigtige beslutninger. Der er hjælp og orientering at hente i situationer, hvor man kan føle usikkerhed, og dette suppleres af interne retningslinjer og direktiver i alle STRABAGs virksomheder og på alle virksomhedsområder (se punkt 2). Principperne præger vores virksomhedskultur og minder os om forpligtelser og forventninger fra koncernens side.

## Hvem henvender Adfærdskodekset sig til?

Adfærdskodekset er forpligtende for alle medarbejdere, ledere og medlemmer af bestyrelsen i alle virksomheder og virksomhedsenheder i STRABAG. Her har ledergruppen en særlig betydning som forbillede, idet disse personer med deres adfærd og beslutninger danner grundlaget for en etisk korrekt adfærd. Vores ledelse fungerer som forbillede i adfærden over for medarbejdere, ordregivere, underleverandører, konkurrenter, myndigheder og offentligheden.

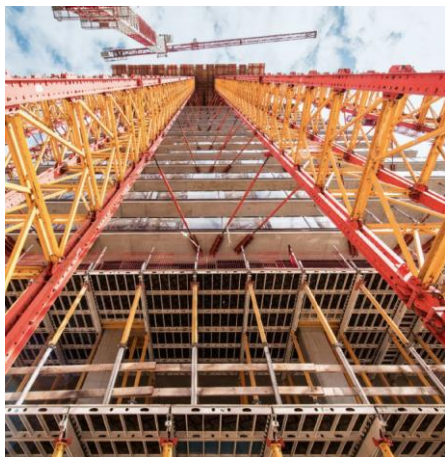
Vi forventer, at vores medarbejdere har kendskab til og overholder de værdier og principper, der er fastlagt i Adfærdskodekset. Konsekvent etisk handling er nødvendig for alle, der er beskæftiget hos STRABAG, for at skabe og efterleve en virksomhedskultur, der værdsætter alle implicerede og dermed medvirker til at sikre vores succes på langt sigt.

Principperne i Adfærdskodekset er også relevante for vores forretningspartnere, og vi forventer ligeledes, at de opfatter sig som forpligtede af de værdier, som det indeholder.

## Hvordan implementeres Adfærdskodekset?

For at vores Adfærdskodeks kan efterleves af alle medarbejdere, skal alle medarbejdere kende dets indhold. Derfor er Adfærdskodekset tilgængelig på alle koncernens sprog og er offentliggjort på intranettet samt på virksomhedens hjemmeside. I det omfang, det er juridisk muligt, er den en del af ansættelseskontrakterne. Alle medarbejdere er ansættelseskontraktligt forpligtede til at holde sig informeret om de gældende compliance-regler og de dokumenter, der stilles til rådighed. Indholdet i Adfærdskodekset og dets udformning, specielt via Business Compliance Management-systemet, formidles til alle medarbejdere via vores online- og fysiske kurser.

Overtrædelse af virksomhedens adfærdsretningslinjer og af lovmæssige bestemmelser, uanset eventuelle straffe- eller civilretlige konsekvenser, er underlagt de tilsvarende organisatoriske, disciplinære og retslige tiltag – fra advarsler til afskedigelser – for at reagere retfærdigt og undgå mulige fremtidige overtrædelser.



# 1. STRABAGs værdier

Alle overvejelser og handlinger på vegne af STRABAG tager udgangspunkt i vores ni virksomhedsværdier. De danner grundlag for vores succes.

**Partnerskab** betyder, at vi...  
... er anerkendende i vores relationer.  
...møder hinanden i øjenhøjde.

**Tillid** betyder, at vi...  
... stoler på hinanden.  
...altid er bevidste om vores ansvar.

**Solidaritet** betyder, at vi...  
... står sammen.  
...udlever holdånd – også, og især, i vanskelige situationer.

**Innovationsglæde** betyder, at vi...  
... skaber plads til idéer.  
... er med til at forme fremtiden for byggebranchen aktivt og selvbevidst.

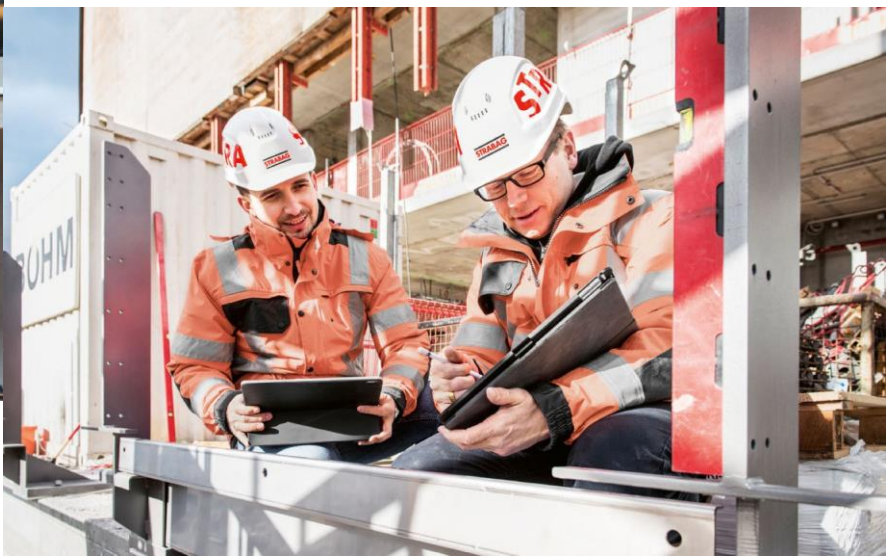
**Engagement** betyder, at vi...  
... definerer og forfølger fælles mål.  
...involverer os aktivt.

**Beskedenhed** betyder, at vi...  
... har realistiske forventninger til os selv og andre.  
...holder begge ben på jorden.

**Bæredygtighed** betyder for uns...  
... tager ansvar for vores virksomhed og for miljøet – nu og i fremtiden.  
...tænker langsigtet.

**Respekt** betyder, at vi...  
... er åbne over for andres synspunkter og idéer.  
...møder hinanden med anerkendelse og åbenhed.

**Pålidelighed** betyder, at vi...  
... står ved vores ord.  
...siger, hvad vi gør, og gør det, vi siger.



## 2. Business Compliance

De principper, der er indeholdt i Adfærdskodekset, reguleres især konkret og detaljeret i vores koncernretningslinjer 003 vedr. Business Compliance Management System (BCMS) og ledelsesdirektiverne for BCMS og overvåges, revideres og videreudvikles løbende på koncernstabsområdet (KSB) Business Compliance. KSB Intern Revision støtter KSB Business Compliance ved opgaver indenfor området overvågning og revidering.

Baseret på en omfattende analyse af de forretningsmæssige og samfundsmæssige risici for vores virksomhed, indeholder BCMS klare anvisninger til at forebygge enhver form for korruption og anden økonomisk kriminalitet, for håndtering af (potentielle) interessekonflikter og anvisninger til adfærd i overensstemmelse med konkurrencereglerne for at undgå overtrædelse af kartel- og konkurrencelovgivningen. Herved sørger vi for, at vores ansvar for, at overholdelsen af disse standarder tages alvorligt. BCMS suppleres af vores leverandørkodeks, som også forklarer de grundlæggende principper i vores forståelse af compliance for vores leverandører og eventuelle andre kontraktpartnere. De skal anerkendes af vores partnere for også på dette punkt at kunne yde et bidrag til implementering af god compliancekultur i samfundet.

Korrupt adfærd eller adfærd i modstrid med kartel- eller konkurrencelovgivningen er i strid med vores virksomhedsværdier og tolereres derfor under ingen omstændigheder i STRABAG. Desuden har det vidtrækkende konsekvenser for STRABAG og vores interesser i form af risiko for bøder, krav om skadeserstatning, tab af tillid og skade af vores image, som det gælder om at undgå eller så vidt muligt begrænse. Derudover skal korruption og andre kriminelle handlinger undgås ved hjælp af transparens.

Business Compliance fokuserer på følgende temaer:

- **Kartel- og konkurrenceret**
  - Vi står inde for fri konkurrence, indgår ingen kartelaftaler og fremmer altid konkurrence.
- **Korruption og økonomisk kriminalitet**
  - Vi begår ingen strafbare handlinger og er særligt på vagt ved kontakt og forretningsforbindelser med offentlige embedsmænd.
- **Hvidvaskning og terrorismefinansiering**
  - Vi sikrer ved hjælp af transparente processer, at der ikke kan finde hvidvaskning og terrorismefinansiering sted med vores (ubevidste) hjælp. Vi anmelder enhver mistanke.
- **Sanktioner**
  - Vi overtræder ikke gældende sanktioner og undgår forretninger med sanktionerede stater, virksomheder eller personer.
- **Forretningspartnere**
  - Vi kender vores forretningspartnere og kontrollerer deres integritet for at undgå risici for sanktioner eller hvidvaskning. Dermed kan vi bedst muligt fastslå, at vores partnere er pålidelige og professionelle over for os selv og vores (offentlige) ordregivere.
- **Interessekonflikter**
  - Vi handler objektivt og professionelt og fremlægger åbent interessekonflikter, også selv om de kun er potentielle.
- **Bidrag og sponsorering**
  - Vi anvender bidrag og sponsorering målrettet og bevidst for at støtte andre ifølge vores værdier. Vi udnytter under ingen omstændigheder dette til at skaffe os uretmæssige fordele.



– **Gaver og invitationer**

- Vi undgår også, at (små) gaver og invitationer giver indtryk af, at vi har tvivlsomme motiver eller mål.

– **Uddannelse af medarbejdere**

- Vi investerer i vores medarbejdere og bibringer dem alt kendskab og al baggrundsviden for at kunne opdage risici og for at kunne opfylde vores krav i forbindelse med Business Compliance.

– **Håndtering af hændelses**

- Vi opfordrer til at anmelde (formodede) uregelmæssigheder og overtrædelser af regler. Anmeldelser tages alvorligt, behandles diskret og opklares. Tips kan (også anonymt) gives via STRABAGs whistleblowerplatform (se punkt 7).

– **Intern audit**

- Vi kigger også nærmere på os selv. Overholdelsen af alle lovmæssige og interne forskrifter overvåges regelmæssigt.

– **Løbende videreudvikling af BCMS**

- Vi videreudvikler konstant vores BCMS og tilpasser den til fremtidige udfordringer. Vi gennemgår jævnligt risiciene inden for vores forretningsområde og tilpasser vores adfærd i overensstemmelse hermed.

Mere detaljerede og uddybende oplysninger kan hentes af alle medarbejdere på intranettets side om Business Compliance. Forretningspartnere og øvrige interessenter kan finde yderligere informationer om Business Compliance på vores hjemmeside og i den aktuelle årsberetning, der altid kan downloades fra [www.strabag.com](http://www.strabag.com).



# 3. Ansvar over for medarbejdere

I STRABAG tager vi ansvaret for og over for vores medarbejdere alvorligt. STRABAG respekterer især de fundamentale principper fra den internationale arbejdsorganisation (ILO) samt FN's almene menneskerettighedserklæring og forpligter sig som medunderskriver af UN Global Compact til at overholde de heri fastlagte principper. STRABAG har også underskrevet UN Women's Empowerment Principles. Disse forpligtelser er for os essensen af det, som byggebranchen handler om: professionelt arbejde og harmonisk samarbejde. Som et team opnår vi ikke kun vores virksomhedsmål, men skaber også et arbejdsmiljø, hvor vi respekterer hinanden. Vi respekterer og beskytter desuden vores medarbejderes privatsfære og personlige rettigheder.

Her støtter vi os især på følgende principper:

## – Arbejdsmiljø

- Vi påtager os aktivt at beskytte vores medarbejdere og andre ved og under arbejdet.
- Arbejdsmiljø har højeste prioritet i tråd med vores mål om nul ulykker, derfor kræves det af hver af os, at vi handler ansvarligt og forudseende.

## – Antidiskrimination

- Diskrimination af enhver art hører ikke hjemme i STRABAG. Vi hylder solidaritet og fremmer mangfoldighed.

## – Ligestilling mellem kønnene

- Vi er forpligtede til at give lige muligheder og yde ligebehandling. Vi sikrer, at mænd og kvinder får samme løn for samme arbejde, og vi går aktivt ind for en højere repræsentation af kvinder i koncernen.

## – Inklusion

- Vi hylder diversitet og ser det som en forudsætning for vores succes som virksomhed.

## – Mental & fysisk sundhed

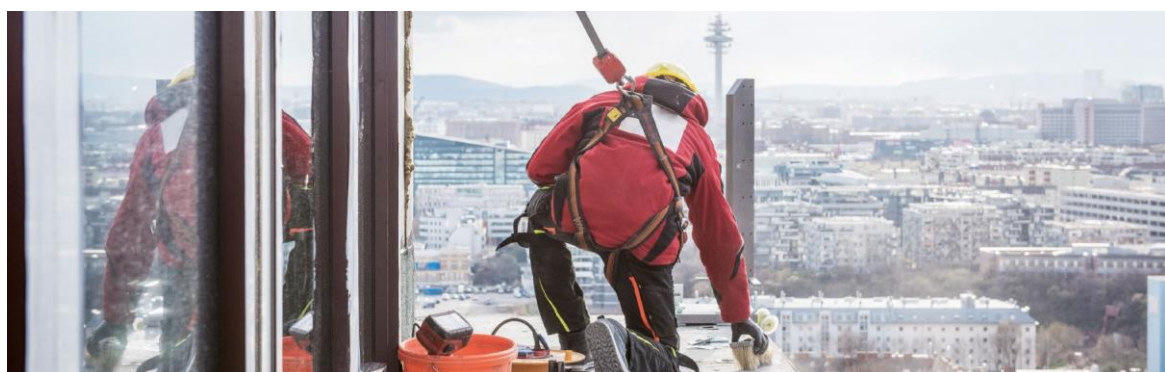
- Vores medarbejdere er vores mest værdifulde ressource, og vi beskytter og fremmer deres generelle sundhed.

## – Videreuddannelse

- Vi hjælper vores medarbejdere aktivt med deres faglige og personlige udvikling og kræver, at de deltager i obligatoriske kurser.

## – Fair arbejdsforhold

- Alle ansatte i STRABAG arbejder under fair arbejdsbetingelser og til fair lønninger.



# 4. Ansvar som forretningspartner

Vores produkter og tjenesteydelser gør et troværdig indtryk pga. deres kvalitet, ydelse, pris og anvendelighed. Vi lover ikke mere, end vi kan holde, vi opfylder vores forpligtelser og tager ansvar for vores handlinger, vores arbejdsindsats og produkter. Vores relationer til vores forretningspartnere, for eksempel ordregivere, joint venture-partnere, under-leverandører, leverandører og rådgivere, er baseret på følgende principper:

– **Integritet**

- Vi opfører os pålideligt og etisk korrekt og forventer de samme af vores samarbejdspartnere.

– **Fair og fri konkurrence**

- Vi respekterer vores konkurrenter og er overbeviste om, at fair konkurrence er fremmende for effektivitet og kvalitet til gavn for alle.

– **Fortrolighed**

- Vi behandler vores forretningspartners virksomheds- og forretningshemmeligheder med størst mulig diskretion. Vi forventer det samme med hensyn til vores virksomheds- og forretningshemmeligheder.

– **Beslutningsprocesser**

- Vi bygger på åbenhed og ærlighed såvel ved kontraktindgåelse og prisdannelse som ved fakturering. Vi lader os ikke påvirke af ulovlig praksis i vores beslutningstagning.

– **Kundetilfredshed**

- Vi lader os inspirere af vores kunders forventninger og behov og tilstræber at opfylde dem eller tilmed overstige dem.

– **Kvalitet**

- Vi sætter høje kvalitetsstandarder for os selv for at gøre vores produkter, resultater og ydelser troværdige.



## 5. Ansvar over for andre interessenter

Vi tager vores ansvar over for tilsyns- og statslige myndigheder alvorligt og holder os strengt til de gældende love, retningslinjer, standarder og sædvaner i de lande, hvor vi er aktive. Vi behandler vores aktionærers investering ansvarligt og tilstræber et bæredygtigt afkast. Vi bekender os til en gennemskelig informationspolitik samt god og ansvarlig virksomhedsledelse. Vores interessenters ønsker og forventninger er fokus for vores tanker og handlinger og vores planlægning og præsentationer. Takket være en bæredygtig og ansvarlig ledelse baseret på værdierne i dette Adfærdskodeks, opnår vi langsigtet succes for os og for vores aktionærer.

Vi anerkender desuden mediernes funktion, plejer dialogen med journalister og støtter dem i opgaven med at rapportere objektivt om vores virksomhed.



# 6. Virksomhedsansvar

Se mere om  
UN Global Compact her:



WE SUPPORT



Lige som vores bygninger, har vores forretningsaktiviteter en stor og langsigtet virkning på miljøet og på mennesker.

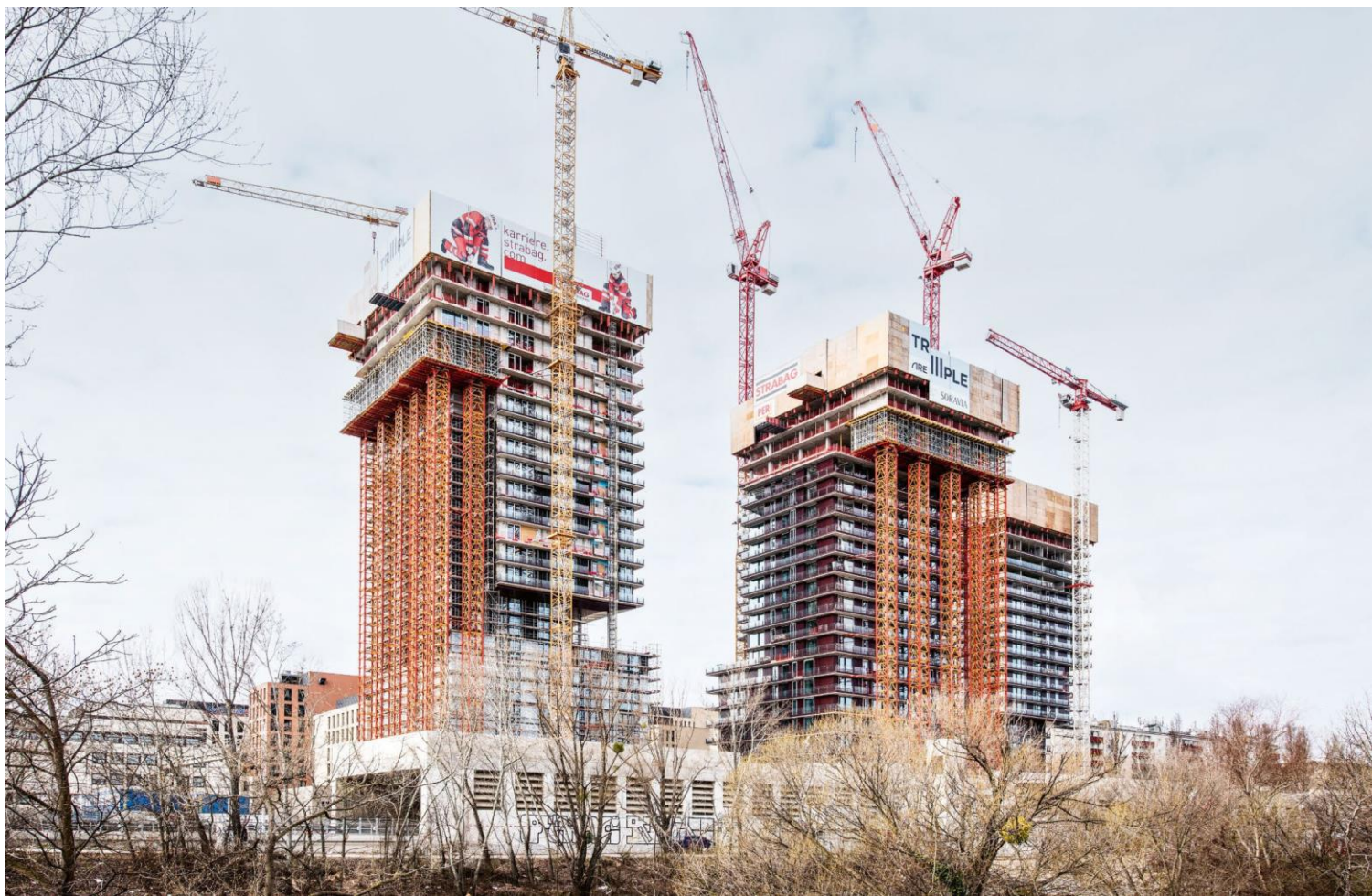
Som en international virksomhed ser vi det som vores ansvar sammen med alle, der er involveret i byggeriet, at sikre et levedygtigt miljø for de kommende generationer, i det omfang og de steder, hvor vi kan påvirke det. Vi tager dette ansvar meget alvorligt!

I marts 2021 tilsluttede STRABAG sig UN Global Compact. Dermed har vi forpligtet os til at overholde de [universelle 10 principper i UN Global Compact](#) indenfor områderne menneskerettigheder (f.eks. forbud mod slaveri og børnearbejde), arbejdsstandarder, miljøbeskyttelse og bekæmpelse af korruption. Vi arbejder for, at miljø- og menneskerettighederne beskyttes inden for vores koncern og forventer det samme af vores underleverandører, datterselskaber og vore øvrige forretningspartnere.

Vores Corporate Responsibility-politik, som er en del af managementsystemet, fastlægger vores forståelse af bæredygtighed og de vigtigste ledelses- og handlingsprincipper for ansvarlig forretningspraksis.

Kravene til vores underleverandører vedrørende bæredygtighed er også fastlagt i vores leverandørkodeks.

Socialt engagement er et vigtigt område, som får solid opbakning fra virksomhedsledelsen. Vi støtter udvalgte langsigtede initiativer med humanitære, sociale, almennyttige, dannelsesrelaterede eller kulturelle målsætninger på grundlag af gennemskuelige kriterier og yder dermed et mærkbart bidrag til vores lokalsamfund.



# 7. STRABAGs whistleblowersystem

Vores systemer er rettet mod at undgå overtrædelser og identificere opståede overtrædelser. I den forbindelse forventer vi støtte fra alle medarbejdere og ledere. Derfor har vi oprettet vores whistleblowersystem.

Alle medarbejdere, forretningspartnere, ordregivere eller øvrige tredjeparter har mulighed for at anmelde overtrædelser af business compliance, menneskerettigheder, diskrimination, arbejdsforhold, miljøbeskyttelse og arbejdsmiljø. STRABAG reagerer omgående på anmeldelser, uanset hvordan vi modtager dem, indleder undersøgelser og træffer om nødvendigt passende foranstaltninger.

Alle anmeldelser overdrages og behandles i overensstemmelse med sagernes karakter:

- korruption, brud på kartelregler eller økonomisk kriminalitet meldes til KSB Business Compliance
- diskriminering af enhver art, brud på menneskerettigheder såvel som skadelige arbejdsforhold, som for eksempel mobning og seksuelle krænkelse, videregives til ombudsmanden
- arbejdsmiljø og miljøbeskyttelse meldes til koncernkoordinationen for arbejdsmiljø og miljøbeskyttelse.

Udover de klassiske anmeldelseskanaler (telefon, e-mail, anonymt brev etc.) er der også mulighed for at anmelde eventuelle bekymringer eller formodede overtrædelser via STRABAGs whistleblowerplatform (også anonymt). En gensidig udveksling under opretholdelse af anonymiteten er mulig ad denne vej. Platformen giver også mulighed for at stille spørgsmål for direkte at kunne afklare, om en iagttaget adfærd udgør en overtrædelse. Dermed sænkes tærsklen for en indberetning i og med, at der ikke fremsættes en beskyldning. I disse sager har beskyttelsen af whistlebloweren højeste prioritet for os. Whistleblowere behøver ikke frygte repressalier og er også beskyttet, dersom det skulle vise sig, at indberetningerne ikke har noget på sig, men var berettigede og ikke udgjorde misbrug af systemet. Databeskyttelses- og arbejdsretlige bestemmelser overholdes naturligvis altid ved behandling af alle sager.

På platformen kan man også finde yderligere informationer om de relevante kontaktpersoner.

<https://strabag.integrityplatform.org/>

[business.compliance@strabag.com](mailto:business.compliance@strabag.com)



# Vi siger JA til korrekt adfærd!

Følgende spørgsmål skal hjælpe vores medarbejdere til at træffe den rette beslutning.

## Selvtest som beslutningshjælp for medarbejdere

Er den beslutning, jeg helst vil træffe, i overensstemmelse med det eksisterende Adfærdskodeks og principperne i koncernens retningslinjer, herunder specielt BCMS?

Gavner min beslutning STRABAG som koncern uden at skade tredjeparts rettigheder?

Er min beslutning forsvarlig? Hvis jeg forestiller mig, at min handling offentliggøres i en avis, kan jeg så vise artiklen frem til min familie, mine venner og bekendte med god samvittighed?

Ville jeg træffe samme beslutning i sammenlignelige tilfælde? Ville andre i virksomheden træffe samme beslutning?

**Ja**

Super! Din beslutning er i overensstemmelse med vores complianceprincipper.

**Nej**

Hvis du stadig er usikker og måtte svare NEJ på et eller flere af ovenstående spørgsmål, så henvend dig til din(e) foresatte og/eller til KSB Business Compliance.

## Vi hylder dialogen!

Ved spørgsmål vedrørende business compliance kan du altid henvende dig til KSB Business Compliance.

**[business.compliance@strabag.com](mailto:business.compliance@strabag.com)**

Du kan få mere at vide om business compliance og de aktuelle kontaktoplysninger for medlemmerne af KSB Business Compliance på STRABAGs hjemmeside og for medarbejderne også på intranettets side om business compliance.

Ombudsmændene vil med glæde besvare spørgsmål om diskrimination og arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Du kan få mere at vide om ombudssystemet og de aktuelle kontaktpersoner på STRABAGs hjemmeside og for medarbejderne også på intranettets side om business compliance.

Hjemmeside:



Intranet:



**STRABAG SE**

Donau-City-Str. 9

1220 Wien

[business.compliance@strabag.com](mailto:business.compliance@strabag.com)

[www.strabag.com](http://www.strabag.com)



**STRABAG**  
WORK ON PROGRESS