

Positionspapier Compliance

HOCHTIEF: Weltweit aktiv gegen Korruption und Preisabsprachen

Code of Conduct schreibt Verhaltensgrundsätze für alle Mitarbeiter weltweit fest – Mitglied bei Transparency International

**KONZERN-
KOMMUNIKATION**

**Ansprechpartner:
Dr. Patricia Wischerhoff**

Opernplatz 2
45128 Essen
Tel.: 0201 824-2653
Fax: 0201 824-2585
presse@hochtief.de

Seite 1 von 4

HOCHTIEF ist national und international Vorreiter für ein ethisch korrektes Geschäftsgebaren in der Baubranche. In allen Ländermärkten, in denen der Konzern vertreten ist, gelten dieselben strengen Vorgaben für den Umgang mit Kunden, Vertragspartnern und Wettbewerbern: So verpflichtet sich das Unternehmen bereits in seiner Vision und den Leitlinien zu wertorientiertem Handeln. Im Code of Conduct sind die verbindlichen Verhaltensregeln im Detail festgeschrieben. Da er Bestandteil aller Arbeitsverträge bei HOCHTIEF ist, sind die Mitarbeiter aller Konzern-Gesellschaften verpflichtet, die ethischen Grundsätze einzuhalten.

HOCHTIEF hat bereits in den 1990er-Jahren ein Ethik-Management-System eingeführt. Das Unternehmen steht aus Überzeugung für faires Wettbewerbsverhalten sowie Transparenz in der Baubranche und hat sich einem konsequenten Antikorruptionsprogramm verschrieben. Der Bereich Corporate Governance/ Compliance ist direkt dem Vorstand zugeordnet. Dazu gehört ein Chief Compliance Officer, ein Corporate Compliance Counsel sowie eine Compliance-Organisation, welche die HOCHTIEF-Mitarbeiter unternehmensweit schult und berät. Für jeden der sechs Unternehmensbereiche sowie die Themen Daten-, Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz steht ein eigener Compliance-Ansprechpartner bereit.

Verbot von Preisabsprachen und Bestechung

HOCHTIEF distanziert sich von jeder Form der Preisabsprache und Bestechung. Um ein ethisch korrektes Geschäftsverhalten im gesamten Konzern sicherzustellen, regelt der Code of Conduct exakt den Umgang mit verhänglichen Situationen: So dürfen Mitarbeiter beispielsweise keine Geschenke annehmen, von denen angenommen werden muss, dass sie geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen beeinflussen könnten. Lediglich kleine gelegentliche Präsente im Wert bis zu 50 Euro sind erlaubt. Das Annehmen von Geld ist generell untersagt. Auch Geschenke an Kunden sowie Sponsoring und Spenden unterliegen strengen Auflagen. Verstöße gegen die Richtlinien führen zu Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Seite 2 von 4

Doch der Konzern will Verstöße erst gar nicht entstehen lassen und unterstützt seine Mitarbeiter präventiv: Damit der Einzelne nicht in eine verhängliche Situation gerät, bietet der Baudienstleister kontinuierlich Schulungen für besonders sensible Compliance-Fragen an (wie zum Beispiel Korruption, Submissionsabsprachen, Abrechnungsbetrug oder Untreue). Seit Juli 2008 steht den HOCHTIEF-Mitarbeitern neben der Schulung in internen Weiterbildungsveranstaltungen auch ein EDV-Lernprogramm Antikorruption in Deutsch und Englisch im Intranet zur Verfügung. Darin werden interaktiv relevante Rechtsgrundlagen, wirtschaftliche Hintergründe und Erscheinungsformen der Korruption erläutert und mögliche Folgen von Verstößen sowie Maßnahmen gegen Korruption aufgezeigt. Die Anwendung schafft einen hohen Sensibilisierungsgrad im gesamten Konzern. Hartmut Paulsen, Chief Compliance Officer von HOCHTIEF: „Wir helfen unseren Mitarbeitern schon, wenn Korruption unmerklich beginnt. Es sind gerade die kleinen Schritte, die einen ansonsten Unbescholtenen nach und nach mit Korruption in Konflikte bringen können. Das wollen wir verhindern.“

HOCHTIEF-Mitarbeiter können sich zu Beratungszwecken an den zuständigen Compliance-Beauftragten ihres Unternehmensbereichs wenden. Hinweise auf mögliche Straftaten oder Missstände können HOCHTIEF-Mitarbeiter und externe Dritte (Kunden, Subunternehmer etc.) auf Wunsch auch anonym/vertraulich mit-

teilen. Hierfür steht eine HOCHTIEF-interne Telefonhotline zum Chief Compliance Officer zur Verfügung. Zudem gibt es eine externe Telefonnummer, unter der HOCHTIEF-Mitarbeiter eine erfahrene, auf Strafrecht spezialisierte Anwaltskanzlei erreichen.

Einhaltung sozialer Standards

HOCHTIEF garantiert, dass gesetzliche und soziale Standards auf allen Konzernbaustellen der Welt eingehalten werden. So hat der Baudienstleister beispielsweise im Jahr 2000 als weltweit einziges Unternehmen der Bauindustrie mit internationalen Arbeitsorganisationen eine Sozialcharta unterzeichnet, in der Standards für die Beschäftigung eigener Mitarbeiter und der anderer Vertragspartner auf eigenen Baustellen garantiert werden. Konzerninterne Richtlinien sorgen dafür, dass diese Vorgaben überall bindend sind. So kümmert sich HOCHTIEF auch darum, dass auch die nicht beim Unternehmen selbst beschäftigten Personen, die auf HOCHTIEF-Baustellen arbeiten, den gesetzlichen Mindestlohn bekommen. Das geschieht zum Beispiel dadurch, dass HOCHTIEF von allen Vertragspartnern Erklärungen verlangt, dass sie den Beschäftigten die gesetzlich vorgegebene Mindestvergütung zahlen. Nachunternehmer und Partner müssen ferner nachweisen, dass Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden.

Um die Schwarzarbeit zu bekämpfen, arbeitet der Konzern eng mit nationalen und regionalen Behörden zusammen. Bei größeren Baustellen werden Zugangskontrollsysteme installiert, die eine illegale Beschäftigung verhindern.

Mitgliedschaft bei Transparency International

HOCHTIEF engagiert sich als Konzern in verschiedenen Organisationen: Mit dem Beitritt zu Transparency International (www.transparency.de) im Jahr 1999 hat sich das Unternehmen öffentlich zu einer konsequenten Antikorruptionspolitik bekannt. HOCHTIEF ist heute als einziger Baudienstleister auf dem deutschen Markt Mitglied dieser Organisation und übernimmt damit eine Vorreiterrolle. Außerdem ist der Konzern Gründungsmitglied des im September 2007 ins Leben gerufenen Netzwerks Compliance (www.netzwerk-compliance.de), in dem sich deutsche Firmen für die Bekämpfung unsauberer Geschäftspraktiken wie Bestechung oder Geldwäsche einsetzen.

HOCHTIEF ist auch international Vorreiter für ethisch korrektes Geschäftsgebahren: Das Unternehmen ist Mitglied der Partnering Against Corruption Initiative (PACI), die 2005 gegründet wurde (www.weforum.org/en/initiatives/paci). Im November 2008 trat HOCHTIEF zudem der Global-Compact-Initiative (www.unglobalcompact.org) der Vereinten Nationen bei. Ziel von Global Compact ist es, insgesamt zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung weltweit zu fördern. HOCHTIEF bekennt sich mit der Mitgliedschaft zu den Grundsätzen der Organisation und setzt sich aktiv für diese ein.

Seite 4 von 4

Ethisches Verhalten als unternehmerisches Ziel

Das Engagement von HOCHTIEF für ethische Standards hat maßgeblich dazu beigetragen, das Ansehen des Konzerns in der Öffentlichkeit, bei Kunden und Partnern sowie auch am Kapitalmarkt zu stärken. Das Unternehmen betrachtet eine gute Reputation als unabdingbare Voraussetzung für professionelle Kundenbeziehungen und den eigenen unternehmerischen Erfolg. Der gute Ruf des Unternehmens trägt auch maßgeblich dazu bei, dass sich künftige Mitarbeiter gerne für HOCHTIEF entscheiden.

HOCHTIEF ist einer der führenden internationalen Baudienstleister. Mit mehr als 70 000 Mitarbeitern und Umsatzerlösen von 20,16 Mrd. Euro im Geschäftsjahr 2010 ist das Unternehmen auf allen wichtigen Märkten der Welt präsent. Der Konzern deckt mit Leistungen in den Bereichen Entwicklung, Bau, Dienstleistungen, Konzessionen und Betrieb den kompletten Lebenszyklus von Infrastrukturprojekten, Immobilien und Anlagen ab. In den USA – dem größten Bauproduktmarkt der Welt – ist HOCHTIEF über die Tochtergesellschaft Turner die Nummer 1 im gewerblichen Hochbau und zählt mit Flatiron zu den wichtigsten Anbietern im Verkehrswegebau. In Australien ist der Konzern mit der Tochter Leighton (HOCHTIEF-Anteil zirka 55 Prozent) Marktführer. HOCHTIEF ist wegen seines Engagements um Nachhaltigkeit seit 2006 in den Dow Jones Sustainability Indizes vertreten. Weitere Informationen unter www.hochtief.de/presse.