

Code of Conduct



Inhoud

- 3 Voorwoord
- 5 Over de Code of Conduct
- 6 1. STRABAG-waarden
- 7 2. Business Compliance
- 9 3. Verantwoordelijkheid t.o.v. collega's
- 10 4. Verantwoordelijkheid als zakenpartner
- 11 5. Verantwoordelijkheid t.o.v. andere
aandeelhouders
- 12 6. Maatschappelijke verantwoordelijkheid
- 13 7. STRABAG-klokkenluiderssysteem
- 14 Zelftest
- 15 Wij staan voor dialoog!



Voorwoord van de raad van bestuur

Als mondiaal actieve Europese technologiegroep voor dienstverlening in de bouwsector is STRABAG zich bewust van zijn verantwoordelijkheid om in te staan voor een ethisch en juridisch correcte werking en deze te bevorderen. Wij aanvaarden deze verantwoordelijkheid, als werkgever t.o.v. onze werknemers, als beursgenoteerd bedrijf t.o.v. onze aandeelhouders, en als zakenpartner en marktspeeler in het economische leven t.o.v. de maatschappij in het algemeen. Samen met onze aandeelhouders geven wij actief en in overleg vorm aan de toekomst van onze groep en de maatschappij waarin wij optreden. Daarbij bouwen wij voort op ons succesvolle verleden.

Onze huidige en vroegere successen hebben wij in het bijzonder te danken aan onze reputatie, en aan onze ondernemingsprincipes die gebaseerd zijn op onze bedrijfswaarden. Die zijn:

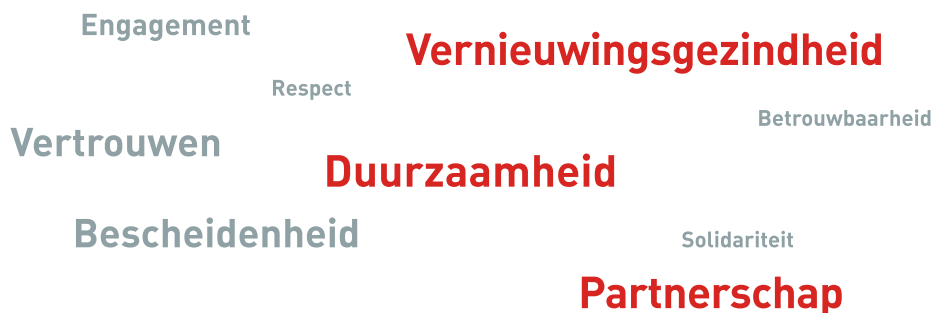
Partnerschap, vertrouwen, solidariteit, innovatiespirit, engagement, Bescheidenheid, duurzaamheid, respect en betrouwbaarheid.

Naast onze ambitie om voor onze opdrachtgevers een hoge meerwaarde te creëren, voor onze aandeelhouders een attractief rendement te behalen en voor onze medewerkers een aantrekkelijk werkgever te zijn, is het ook ons streven om een waardevolle bijdrage aan de maatschappij te leveren in overeenstemming met deze bedrijfswaarden.

Om deze doelstellingen te realiseren, is een maximum aan integriteit en professionaliteit onontbeerlijk.

Verantwoordelijkheid eist vertrouwen

In onze sector hangt het succes in grote mate af van het vertrouwen dat onze klanten, aandeelhouders, werknemers, leveranciers en zakenpartners in ons stellen. Met deze Code of Conduct willen wij de basis van onze bedrijfswaarden definiëren en vastleggen om het vertrouwen van onze aandeelhouders te behouden en verder uit te breiden. De in onze gedragscode beschreven principes dienen als een ethisch kompas en een leidraad voor onze besluitvorming.



Het voltallige management en alle medewerkers staan ervoor in dat alle wetten, alle interne en toepasbare externe richtlijnen en voorschriften worden nageleefd, en dat de commerciële praktijken en handelwijzen in hun respectievelijke werkomgeving overeenkomstig deze waarden worden ontplooid. Bij STRABAG handelen wij te allen tijde met verantwoordelijkheidsbesef, in alle objectiviteit, en ethisch correct.

Net omdat wij een multiculturele en diverse bedrijvengroep zijn met mondiale gerichtheid, hebben wij behoefte aan een gemeenschappelijke, voor ons allen ondubbelzinnige en duidelijke geformuleerde registratie van wat wij verstaan onder een verantwoordelijke, objectieve en correcte zakelijke praktijk.

Wij, de leden van de raad van bestuur van STRABAG, staan persoonlijk achter de in deze Code of Conduct beschreven waarden.

Wij verplichten onszelf om te zorgen voor de randvoorwaarden die onze medewerkers een optimale basis bieden ter naleving van deze Code of Conduct in hun werk van elke dag.

De raad van bestuur van STRABAG SE
Wenen, 10 januari 2023

Klemens Haselsteiner, CEO
Christian Harder
Jörg Rösler
Siegfried Wanker
Alfred Watzl



Waar toe dient onze Code of Conduct?

De Code of Conduct is het basisdocument van onze bedrijfsethiek. Hij vat de belangrijkste principes van integer handelen samen. Een goed functionerend systeem van Business Compliance Management is vandaag een basisvereiste voor een succesvol optreden tegen de concurrentie en voor een vloeiende samenwerking met zakelijke partners. Een ethisch correct gedrag legt bovendien de basis voor zowel het persoonlijke succes van onze medewerkers als voor ons bedrijfssucces. De Code of Conduct helpt ons om de juiste beslissingen te nemen. Hij helpt en stuurt ons gedrag in onzekere situaties en wordt aangevuld door interne richtlijnen en voorschriften van alle bedrijven en bedrijfssonderdelen van STRABAG (zie punt 2). De erin vervatte principes kenmerken onze bedrijfscultuur en herinneren ons aan de verplichtingen en verwachtingen vanwege de groep.

Tot wie richt zich de Code of Conduct?

Alle medewerkers, leidinggevend en leden van de raad van bestuur in alle bedrijven en bedrijfsunits van STRABAG zijn door de Code of Conduct gebonden. Wij hechten veel belang aan de voorbeeldfunctie van onze managers. Met hun houding en hun beslissingen leggen zij de basis voor een ethisch correcte handelwijze. Ons management vervult deze voorbeeldfunctie in zijn houding tegenover medewerkers, opdrachtgevers, leveranciers, concurrenten, overheden en het brede publiek.

Wij verwachten, en gaan uit van, de goede kennis en correcte naleving door onze medewerkers van de in deze Code of Conduct beschreven waarden en principes. Een consequent ethisch gedrag van al wie bij STRABAG werkzaam is, is onontbeerlijk om een bedrijfscultuur te creëren en na te leven die alle betrokkenen respecteert en die helpt om ons langetermijnsucces te garanderen.

De principes van de Code of Conduct zijn ook relevant voor onze zakenpartners, van wie wij eveneens verwachten dat zij zich gebonden voelen door de hierin beschreven waarden.

Hoe wordt de Code of Conduct geïmplementeerd?

Om onze Code of Conduct te laten naleven door al onze medewerkers, moet de inhoud ervan bij ieder van hen bekend zijn. Met het oog daarop is de Code of Conduct beschikbaar in alle talen van de groep, en wordt hij gepubliceerd in het intranet en op de website van het bedrijf. In zoverre dat juridisch mogelijk is, maakt hij deel uit van de arbeidscontracten. Alle medewerkers worden contractueel verplicht om zich te informeren over de geldende complianceregel en de ter beschikking gestelde documenten. De inhoud van de Code of Conduct evenals de invulling ervan, in het bijzonder door het Business Compliance Management System, wordt aan alle medewerkers bekendgemaakt in het kader van online- en face-to-faceopleidingen.

Bij inbreuken tegen de in het bedrijf geldende gedragsrichtlijnen, en tegen wettelijke voorschriften, worden de noodzakelijke organisatorische zelfcorrigerende maatregelen en disciplinaire (arbeids)rechtelijke maatregelen getroffen – van een vermaning tot en met het ontslag – om ongeacht straf- en civielrechtelijke consequenties gepast te reageren op de vastgestelde overtredingen en om toekomstige overtredingen in de kiem te smoren.



1. STRABAG-waarden

Bij al ons denken en handelen voor STRABAG laten wij ons leiden door onze negen bedrijfs-waarden. Zij liggen aan de basis van ons succes.

Partnerschap betekent voor ons ...

... dat we respectvol met elkaar omgaan;
... dat we elkaar nooit uit de hoogte behandelen.

Vertrouwen betekent voor ons ...

... dat we op elkaar rekenen;
... dat we ons op elk ogenblik bewust zijn van onze verantwoordelijkheid.

Solidarität betekent voor ons ...

... dat we voor elkaar opkomen;
... dat we de teamgeest bewaren – ook als het wat moeilijker gaat.

Innovatiespirit betekent voor ons ...

... dat we ruimte creëren voor nieuwe ideeën;
... dat we actief en zelfbewust mee vorm geven aan de toekomst van de bouw- en vastgoedsector.

Engagement betekent voor ons ...

... dat we gemeenschappelijke doelstellingen definiëren en nastreven;
... dat we een actieve bijdrage leveren.

Bescheidenheit betekent voor ons ...

... dat we realistische verwachtingen hebben van onszelf en anderen;
... dat we beide voeten op de grond houden.

Duurzaamheid betekent voor ons ...

... dat we onze verantwoordelijkheid opnemen voor onszelf, voor ons bedrijf en voor ons milieu – vandaag en morgen;
... dat we denken op lange termijn.

Respect betekent voor ons ...

... dat we open staan voor andere opinies en ideeën;
... dat we elkaar respectvol en menselijk behandelen.

Betrouwbaarheid betekent voor ons ...

... dat we ons woord houden;
... dat we zeggen wat we doen, en doen wat we zeggen.



2. Business Compliance

De in de Code of Conduct beschreven principes worden in het bijzonder geconcretiseerd en tot in de details geregeld door onze groepsrichtlijn 003 over het Business Compliance Management System (BCMS) en door de bedrijfsrichtlijnen m.b.t. het BCMS, en worden permanent gemonitord, gecontroleerd en verder ontwikkeld door de groepsstafafdeling (KSB, Konzernstabsbereich) Business Compliance. De groepsstafafdeling Interne Audit steunt de groepsstafafdeling Business Compliance bij deze monitoring en controle.

Gebaseerd op een allesomvattende analyse van de zakelijke en maatschappelijke risico's voor ons bedrijf, bevat het BCMS duidelijke gedragsrichtlijnen voor het vermijden van elke vorm van corruptie en andere economisch criminele handelingen, voor de omgang met (mogelijke) belangenconflicten, evenals gedragsrichtlijnen voor met de mededingingsregels in overeenstemming zijnde gedragingen ter vermindering van inbreuken tegen het kartel- en concurrentierecht. Op deze wijze nemen wij onze verantwoordelijkheid voor de naleving van deze normen ernstig. Het BCMS wordt vervolledigd door onze leverancierscodex, die de essentiële principes van ons compliancebegrip ook uiteenzet ten behoeve van onze leveranciers en andere zakenpartners en door hen moet worden geaccepteerd – om ook op die wijze een bijdrage te leveren tot de maatschappelijke implementering van een goede compliancecultuur.

Corruptie evenals inbreuken tegen het kartel- en concurrentierecht zijn illegaal, zijn onverenigbaar met onze bedrijfswaarden, en worden bijgevolg op geen enkele wijze bij STRABAG getolereerd. Bovendien vormen de verstrekende gevolgen in de vorm van geldboetes, schadeclaims, vertrouwensverlies en imago schade voor STRABAG en onze aandeelhouders risico's die moeten worden uitgesloten en/of zo volledig mogelijk worden verkleind. Corruptiedelicten en overige criminele handelingen moeten door middel van transparantie worden vermeden.

Business Compliance concentreert zich op de volgende domeinen:

- **kartel- en concurrentierecht**
 - wij staan borg voor een vrije concurrentie, maken geen kartelafspraken en gedragen ons te allen tijde concurrentiebevorderend;
- **de bestrijding van corruptie en van economisch criminele handelingen**
 - wij begaan geen strafbare daden en zijn vooral op onze hoede bij contacten en zakelijke relaties met overheidsfunctionarissen;
- **witwassen van geld en financiering van terrorisme**
 - door uitsluitend te werken met transparante processen garanderen wij dat wij ook niet onbewust onze medewerking verlenen aan het witwassen van geld en financiering van terrorisme. Als wij verdachte zaken opmerken, melden wij dat; .
- **sancties**
 - wij respecteren geldende sancties en vermijden transacties met landen, bedrijven en personen waartegen een sanctie werd uitgevaardigd;
- **zakenpartners**
 - om risico's op het niet-respecteren van sancties of witwassen van geld te vermijden, kennen wij onze zakenpartners, of leren wij ze kennen. Zodoende kunnen wij voor onszelf en onze (publieke) opdrachtgevers de betrouwbaarheid en professionaliteit van onze partners zo goed mogelijk garanderen;
- **belangenconflicten**
 - wij handelen objectief en professioneel en brengen in alle transparantie ook mogelijke belangenconflicten in de openbaarheid;



- **giften en sponsoring**
 - wij maken doelgericht en bewust gebruik van giften en sponsoring om anderen te ondersteunen in het kader van onze waarden. In geen geval zetten wij zulke middelen in om onszelf onfaire voordelen te verschaffen;
- **geschenken en traktaties**
 - ook bij (kleinere) geschenken en traktaties vermijden wij dat de schijn van onfaire motieven of intenties wordt gewekt;
- **de opleiding van medewerkers**
 - wij investeren in onze medewerkers en reiken hun alle kennis en achtergronden aan om onze aspiraties op het vlak van Business Compliance waar te maken en om risico's te onderkennen;
- **incidentenmanagement**
 - wij moedigen het melden van (vermoed) wangedrag en inbreuken aan. Deze meldingen worden ernstig genomen, in alle discretie behandeld, en opgehelderd. Tips kunnen (ook anoniem) worden gemeld via het STRABAG-klokkenluidersplatform (zie punt 7);
- **interne audit**
 - wij nemen ook onszelf onder de loep. De naleving van alle wettelijke en interne richtlijnen wordt geregeld gecontroleerd;
- **continue verdere ontwikkeling van het BCMS**
 - wij werken onophoudelijk verder aan de ontwikkeling van ons BCMS en passen het aan aan de uitdagingen van de toekomst. Wij evalueren geregeld de risico's in onze business en passen onze handelwijze dienovereenkomstig aan.

Uitgebreide en diepgaande informatie is voor al onze medewerkers beschikbaar op de Business Compliance-pagina van het intranet. Zakenpartners en overige belanghebbenden vinden meer informatie over Business Compliance op onze website en in het recentste jaarverslag, dat kan worden gedownload van www.strabag.com.



3. Verantwoordelijkheid t.o.v. collega's

Ook de verantwoordelijkheid voor en ten opzichte van onze medewerkers nemen wij ernstig. Wij geven deze bij STRABAG actief vorm. STRABAG respecteert in het bijzonder de fundamentele basisprincipes van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties, en verbindt zich als ondertekenaar van de UN Global Compact tot naleving van de aldaar beschreven principes. STRABAG ondertekende bovendien de UN Women's Empowerment Principles. Als team realiseren wij niet enkel onze bedrijfsdoelstellingen, maar creëren wij voor al wie eraan meewerkt een respectvolle omgeving. Wij respecteren en beschermen bovendien de privésfeer en de persoonlijkheidsrechten van onze medewerkers.

Bij dit alles steunen wij meer bepaald op de volgende principes:

– **veiligheid op het werk**

- wij staan actief in voor onze eigen veiligheid en die van anderen tijdens het werk. Veiligheid geniet prioriteit, geheel in de zin van onze zero accidents-visie. Bijgevolg verlangen wij van iedere man en vrouw dat zij verantwoord en proactief handelen;

– **antidiscriminatie**

- bij STRABAG is geen plaats voor discriminatie, van welke aard dan ook. Wij staan voor solidariteit en bevorderen verscheidenheid;

– **gendergelijkheid**

- wij voeren een beleid van gelijke kansen en gelijke behandeling. Wij zorgen ervoor dat mannen en vrouwen dezelfde beloning en andere contractuele voordelen krijgen voor hetzelfde werk en streven actief naar een hogere vertegenwoordiging van vrouwen binnen de groep

– **inclusie**

- wij begunstigen diversiteit en beschouwen verscheidenheid als een voorwaarde voor het succes van ons bedrijf;

– **psychische en fysieke gezondheid**

- onze medewerkers zijn ons waardevolste bezit. Wij beschermen en bevorderen hun gezondheid op elk vlak;

– **bijscholing**

- wij staan onze medewerkers actief bij in de verdere ontwikkeling van hun professionele en persoonlijke vaardigheden, en eisen hun deelname aan verplichte opleidingen;

– **faire werkomstandigheden**

- de arbeid wordt bij STRABAG gepresteerd in faire omstandigheden en wordt eerlijk vergoed;



4. Verantwoordelijkheid als zakenpartner

Ons bedrijf overtuigt door kwaliteit, prestatie, prijs en geschiktheid van de aangeboden producten en dienstverlening. Wij beloven slechts wat wij kunnen waarmaken. Wij komen onze verbintenissen na en aanvaarden de verantwoordelijkheid voor ons handelen en voor de resultaten van ons werk en voor onze producten. Daarenboven zijn onze verhoudingen met onze zakenpartners, bijvoorbeeld opdrachtgevers, Tijdelijke Maatschap-partners, onderaannemers, leveranciers en consultants sterk doordrongen van de volgende principes:

- **integriteit**
 - wij handelen en onderhandelen betrouwbaar en ethisch correct, en verwachten hetzelfde van onze partners;
- **eerlijke en vrije concurrentie**
 - wij hebben respect voor onze concurrenten en zijn ervan overtuigd dat een eerlijke concurrentie aan iedereen ten goede komt op het vlak van efficiëntie en kwaliteit;
- **confidentialiteit**
 - productie- en commerciële geheimen van onze zakenpartners worden behandeld met de hoogste graad van vertrouwelijkheid. Wij verwachten hetzelfde m.b.t. onze eigen productie- en commerciële geheimen;
- **beslissingsprocessen**
 - wij kiezen voor transparantie en eerlijkheid bij de opstelling van contracten, de prijsvorming en de opmaak van facturen. Wij laten ons bij de besluitvorming niet beïnvloeden door verboden praktijken;
- **klanttevredenheid**
 - wij laten ons inspireren door de verwachtingen van onze klanten en streven ernaar deze te vervullen en waar mogelijk te overtreffen;
- **kwaliteit**
 - wij stellen onszelf hoge kwaliteitsstandaarden zodat onze producten, resultaten en prestaties overtuigend zijn.



5. Verantwoordelijkheid t.o.v. andere aandeelhouders

Wij aanvaarden de verantwoordelijkheid ten opzichte van controle- en overheidsautoriteiten en houden ons strikt aan de toepasselijke wetgevingen, richtlijnen, standaarden en gebruiken in de landen waar wij actief zijn. Wij gaan verantwoordelijk om met de investeringsgelden van onze aandeelhouders en streven naar een duurzaam rendement. Wij voeren een transparant informatiebeleid en streven naar een goed en verantwoordelijk bedrijfsbeleid. De wensen en verwachtingen van onze aandeelhouders staan in het centrum van ons doen en denken, van onze plannen en van de uitvoering van ons werk. Dankzij duurzaam en verantwoordelijk ondernemen, rekening houdend met de in deze Code of Conduct beschreven waarden, realiseren wij een langetermijnsucces voor onszelf en onze aandeelhouders.

Wij erkennen tevens de rol van de media, onderhouden een open dialoog met journalisten en ondersteunen hen bij hun taak om objectief verslag uit te brengen over ons bedrijf.



6. Maatschappelijke verantwoordelijkheid

Lees hier meer over de UN Global Compact:



WE SUPPORT



De gevolgen van onze bedrijfsactiviteiten voor mens en milieu zijn divers en – net als onze bouwwerken – voor de lange termijn.

Als internationaal actief bedrijf erkennen wij samen met al wie in de bouwsector actief is onze verantwoordelijkheid om voor de volgende generaties een leefbare omgeving veilig te stellen – waar en in de mate dat wij dat kunnen beïnvloeden. Deze handschoenen nemen wij op!

In maart 2021 is STRABAG toegetreden tot de UN Global Compact. Daardoor hebben wij ons verbonden tot naleving van de [10 principes van de UN Global Compact](#) op het vlak van de mensenrechten (daartoe horen bijvoorbeeld het verbod op slaven- en kinderarbeid), arbeidsnormen, milieubescherming en corruptiebestrijding. Wij spannen ons ervoor in dat binnen onze groep de milieu- en mensenrechten beschermd worden – en verwachten dat ook van onze leveranciers, onderaannemers en alle andere contractpartners.

In ons Corporate Responsibility-beleid als component van het managementsysteem wordt beschreven wat wij verstaan onder duurzaamheid, en worden de belangrijkste leidende beginsels voor verantwoord ondernemen vastgelegd.

De duurzaamheidseisen aan onze toeleveranciers zijn eveneens vervat in onze leverancierscodex.

Maatschappelijk engagement is een belangrijk thema voor ons, en wordt door de bedrijfsleiding zeer ernstig genomen. Wij ondersteunen op lange termijn initiatieven met humanitaire, maatschappelijke, opleidingsgerichte of culturele doelstellingen, of van algemeen nut, geselecteerd aan de hand van transparante criteria – en dragen zodoende zichtbaar bij aan onze lokale gemeenschappen.



7. STRABAG-klokkenluiderssysteem

Onze systemen zijn ontworpen met het oog op de vermindering van inbreuken en op de identificatie van gepleegde inbreuken. Om zulks te realiseren, verwachten wij de medewerking van alle personeelsleden m.i.v. leidinggevend. Met het oog daarop hebben wij onder andere ook ons klokkenluiderssysteem uitgewerkt.

Alle medewerkers, zakenpartners, opdrachtgevers en alle andere derde partijen beschikken over de mogelijkheid om inbreuken te melden tegen de principes van Business Compliance, mensenrechten, discriminatie, de werkomstandigheden, het milieu en de veiligheid op het werk. STRABAG zal meldingen, op welke wijze deze ons ook ter ore komen, nagaan, onderzoeken inleiden en indien nodig de gepaste maatregelen treffen.

Afhankelijk van het type melding worden deze overgedragen aan, en overeenkomstig behandeld door, verschillende afdelingen, met name:

- corruptie, inbreuken tegen het kartelrecht en eigendomsdelicten: de KSB Business Compliance;
- discriminatie van elke aard, mensenrechten en werkomstandigheden, bij wijze van voorbeeld mobbing en ongewenst gedrag van seksuele aard behandelende ombudsdiensten;
- veiligheid op het werk, bescherming van de gezondheid en het milieu behandelt de afdeling Groepscoördinatie voor veiligheid, gezondheid en milieubescherming.

Naast de gebruikelijke meldingskanalen (telefoon, e-mail, fax, anonieme brief enz.) bestaat de mogelijkheid om eventuele problemen en/of vermoede inbreuken (ook anoniem) te signaleren via het STRABAG-klokkenluidersplatform. Op dit platform kan wederzijds informatie worden uitgewisseld zonder de anonimiteit in het gedrang te brengen. Het platform biedt bovendien de mogelijkheid om vragen te stellen, om zo onmiddellijk duidelijkheid te scheppen of een waargenomen feit al dan niet een inbreuk betekent tegen de principes. Zodoende wordt de drempel verlaagd om een melding te doen, aangezien ze niet leidt tot een beschuldiging. Bij dit alles is de bescherming van de tipgever onze hoogste prioriteit. Tipgevers hoeven niet te vrezen voor nadelige consequenties en zijn ook beschermd in het geval dat hun melding ongegrond blijkt, maar niet onrechtmatig en niet uit kwade wil werd ingediend. Als er ingegrepen wordt, worden uiteraard steeds de voorschriften inzake gegevensbescherming en de arbeidsrechtelijke bepalingen nageleefd.

Op het platform wordt ook meer informatie gegeven over de bevoegde contactpersonen.

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

business.compliance@strabag.com



Wij zeggen JA tegen een correcte houding!

De volgende vragen moeten onze mensen helpen om de juiste beslissingen te nemen.

Zelftest als beslissingshulp voor medewerkers

Is mijn beslissing in overeenstemming met deze Code of Conduct en met de principes van de groepsrichtlijnen, in het bijzonder het BCMS?

Profiteert STRABAG als groep van mijn beslissing, zonder dat de rechten van derden met de voeten worden getreden?

Is mijn beslissing acceptabel? In het geval dat mijn houding zou worden gepubliceerd in een krant, kan ik dat artikel dat zonder blozen laten lezen door mijn familie, vrienden en bekenden?

Zou ik in vergelijkbare gevallen dezelfde beslissing nemen?
Zou iemand anders in het bedrijf dezelfde beslissing nemen?

Ja

Mooi. Uw beslissing is in overeenstemming met onze complianceprincipes.

Nee

Als u zich nog onzeker voelt, of als u NEE moest antwoorden op één of meerdere van de vorige vragen, stellen wij voor dat u contact opneemt met uw leidinggevende en/of de KSB Business Compliance.

Wij staan voor dialoog!

De KSB Business Compliance beantwoordt steeds graag al uw vragen over het thema Business Compliance.

business.compliance@strabag.com

Meer over het onderwerp Business Compliance, waaronder de huidige contactgegevens van de KSB Business Compliance, vindt u op de STRABAG-website en – voor onze medewerkers – op de Business Compliance-pagina van het Intranet.

De leden van de ombudsdiensten geven graag antwoord op uw vragen over de thema's discriminatie, veiligheid op het werk en gezondheid. Meer over de ombudsdiensten, waaronder de huidige contactgegevens van de leden ervan, vindt u op de STRABAG-website en – voor onze medewerkers – op de Business Compliance-pagina van het Intranet.

Webseite:



Intranet:



STRABAG SE

Donau-City-Str. 9

1220 Wien

business.compliance@strabag.com

www.strabag.com



STRABAG
WORK ON PROGRESS