

"Ponad 100 lat temu rozpoczęliśmy realizację naszego najważniejszego projektu: budowania naszej reputacji."

PRZYSŁOWIE FUNKCJONUJĄCE W FIRMIE FLUOR



"Uczciwość polega na robieniu
tego, co należy, nawet wtedy,
kiedy nikt nie patrzy."

PRZYSŁOWIE



"Wiedzieć, co jest
słuszne i tego nie
robić, to najgorsze
tchórzostwo".

KONFUCJUSZ

"Uczciwość jest
pierwszym rozdziałem w
Księdze mądrości."

THOMAS JEFFERSON, MAŻ STANU



FLUOR[®]



DAVID E. CONSTABLE
PREZESA I DYREKTORA GENERALNEGO

Szanowne Koleżanki, Szanowni Koledzy!

W firmie Fluor budujemy lepszą przyszłość, dostarczając rozwiązań, które działają i realizując projekty przy zachowaniu najwyższych standardów jakości i bezpieczeństwa oraz naszych wysokich standardów etycznych. To niemały wyczyn. Każdego dnia musimy pokazywać naszym klientom i społecznościom, że ciągle zasługujemy na ich zaufanie.

Nasza firma odnosi sukcesy wtedy, gdy kierujemy się naszymi fundamentalnymi wartościami, takimi jak bezpieczeństwo, uczciwość, praca zespołowa i dążenie do doskonałości. Wartości te pełnią funkcję kompasu, wskazującego, jak mamy wspólnie pracować przy tworzeniu projektów i świadczeniu usług z korzyścią dla naszych społeczności.

Musimy być bezkompromisowi w naszej uczciwości. Musimy przestrzegać finansowych i księgowych reguł oraz brać odpowiedzialność za swoje działania. W 2020 roku przeprowadziliśmy dogłębny wewnętrzny audyt finansowy, który wykazał wiele słabych punktów związanych z mechanizmami kontrolnymi i kwestiami etycznymi. Aktywnie wdramy niezbędne działania naprawcze, aby te słabe punkty wyeliminować.

Musimy przyjąć kulturę "zabierania głosu", w której w każdym aspekcie funkcjonowania firmy i we wszystkim, co robimy na co dzień ceni się szczerą i w której przestrzegamy firmowych zasad i procedur. Jeśli nie będziemy tak postępować, konsekwencje mogą być poważne. Nic nie usprawiedliwia naginania zasad czy łamania prawa ani namawiania do tego innych.

Kodeks postępowania i zasady etyki firmy Fluor odzwierciedlają nasze nieustanne i zdecydowane dążenie do tego, by postępować właściwie i służyć za źródło informacji dla wszystkich pracowników. Opisuje, objaśnia i aktualizuje obowiązujące standardy postępowania pracowników, a także wymaga, abyśmy traktowali siebie nawzajem, naszych klientów oraz naszą społeczność z godnością i szacunkiem we wszystkim, co robimy.

Zachęcam i upoważniam do zadawania pytań i zabierania głosu, ilekroć nie będziesz mieć pewności, jak postąpić w danej sytuacji. Szczera, obustronna komunikacja ma kluczowe znaczenie. Nikt z nas nie zna odpowiedzi na wszystkie pytania. Jeśli kiedykolwiek nie będziesz mieć pewności co do właściwego sposobu postępowania, zapoznaj się z Kodeksem i zwróć się do swojego managera, jego przełożonego (a w razie potrzeby do członków kierownictwa olejnych szczelbi), działu kadr lub specjalisty ds. merytorycznych. Możesz także skontaktować się z działem Zgodności z Przepisami i Etyki lub skorzystać z Portalu i Infolinii Zgodności z Przepisami i Etyki. Jeśli podejrzenie naruszenia Kodeksu zostało przez Ciebie zgłoszone w dobrej wierze, nie będziemy tolerować działań odwetowych w żadnej postaci.

Wszyscy powinniśmy pamiętać, że zgodnie z naszymi globalnymi standardami bezpieczeństwa każdy pracownik ma prawo do przerwania pracy. Jeśli uważasz, że warunki pracy nie są bezpieczne lub nie masz poczucia bezpieczeństwa przy wykonywaniu swoich obowiązków, masz nie tylko prawo przerwać pracę, ale także taki obowiązek, ponieważ odpowiadasz za sukces swojego zespołu i projektu oraz podjęcie stosownych działań przez firmę. Jeśli uważasz, że doszło do naruszenia prawa lub naszych standardów etycznych albo ktoś zachęca Cię do ich naruszenia, musisz o tym zawiadomić. Mamy obowiązek robić to, co słuszne. Im szybciej dowiemy się o problemie, tym szybciej będziemy mogli wspólnie go naprawić.

Wszyscy dążymy do doskonałości. Mamy niezwykle osiągnięcia i wypracowaliśmy renomę firmy Fluor. Jej fundamentami są najlepsze w klasie projekty inżynieryjno-konstrukcyjne realizowane na całym świecie. Nasza renoma wynika także z tego, jak ważna jest dla nas uczciwość.

Codziennie musimy aktywnie wybierać robienie tego, co słuszne: zabierać głos, postępować zgodnie z fundamentalnymi wartościami firmy, działać w przejrzysty i uczciwy sposób oraz wymagać odpowiedzialności od siebie i innych. Starając się wspólnie przestrzegać najwyższych standardów, będziemy nadal realizować dla klientów wyjątkowe projekty i wywierać pozytywny wpływ na nasze społeczności, a także zostawimy po sobie dziedzictwo, z którego wszyscy będziemy mogli być dumni.

Z poważaniem

David E. Constable
Prezesa i Dyrektora Generalnego
Fluor Corporation

SPIS TREŚCI

List od Dyrektora Generalnego	05
Nasze zasadnicze wartości	08
Informacje na temat Kodeksu	10
Czym jest Kodeks postępowania?	11
Do czego potrzebny jest nam Kodeks Postępowania?	11
Kto musi przestrzegać Kodeksu Postępowania?	11
Oczekiwania wobec pracownika	11
Dodatkowe oczekiwania wobec kierownictwa	11
Oczekiwania wobec partnerów biznesowych	11
Jak postępować, jeśli lokalne przepisy i zwyczaje są inne?	11
Aktualizacje i poprawki Kodeksu	11
Jakie są konsekwencje naruszenia zasad Kodeksu?	11
Właściwe postępowanie	12
Prośby o pomoc i informowanie o problemach	14
Do kogo mam się zwrócić z pytaniem lub problemem związanym z Kodeksem?	15
Z kim należy się skontaktować w razie podejrzenia o niewłaściwe zachowanie się?	15
Co się stanie, gdy skontaktuję się z Portalem i Infolinią firmy Fluor ds. Zgodności z Przepisami i Etyki ?	15
Jak firma Fluor postępuje z informacjami uzyskanymi od pracowników?	15
Czy nie spotkam się z odwetem?	15
Sprawiedliwe traktowanie współpracowników	16
Różnorodność i otwartość	17
Sprawiedliwe zasady zatrudnienia	17
Miejsce pracy wolne od prześladowań	18
Dane osobowe pracownika	18
Zdrowie, bezpieczeństwo i ochrona środowiska (HSE)	20
Nasze obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i ochrony	21
Ochrona środowiska	21
BHP, ochrona środowiska i zgodność z wymaganiami dotyczącymi bezpieczeństwa.	21
Zakaz posiadania broni lub stosowania przemocy w miejscu pracy	21
Miejsce pracy bez narkotyków i alkoholu	21
Właściwa kontrola finansowa i przejrzystość działań	22
Dokładne, pełne i sprawiedliwe informowanie pracowników	23
Wykorzystywanie informacji poufnych jest zabronione	24
Udzielanie informacji i prezentacje poza firmą	24

Unikanie i rozwiązywanie konfliktu interesów	26
Skąd mam wiedzieć, czy zaistniał konflikt interesów?	27
Prezenty i rozrywka	30
Również w ramach firmy może dojść do konfliktu interesów	31
Jak mogę rozwiązać konflikt interesów?	31
Prowadzenie działalności na skalę globalną	32
Zerowa tolerancja przekupstwa	33
Kontrola handlu	34
Sankcje handlowe i bojkot	34
Pranie pieniędzy	34
Zakaz korzystania z pracy nieletnich i pracy przymusowej oraz handlu żywym towarem	35
Ochrona majątku firmy	36
Informacje zastrzeżone i poufne	37
Wykorzystywanie własności firmy na użytek własny	37
Bezpieczeństwo teleinformatyczne i bezpieczeństwo danych	38
Media społecznościowe	38
Przechowywanie dokumentacji	39
Postępowanie wyjaśniające i audyty	39
Patenty, własność intelektualna, znaki handlowe	39
Etyczne i odpowiedzialne korzystanie z informacji stron trzecich	40
Informacje powierzone nam przez klientów i partnerów	41
Informacje o konkurencji	41
Informacje poufne pochodzące od dawnych pracowników	41
Uczciwa konkurencja na rynku	42
Uczciwa i otwarta konkurencja	43
Stowarzyszenie branżowe	43
Partnerzy joint venture, stanowiący jednocześnie konkurencję	43
Udział w lobbingu i działalności politycznej	44
Korporacyjna działalność polityczna	45
Lobbying	45
Dane kontaktowe	46
Eksperti merytoryczni	47
Portal i Infolinia ds. Zgodności z Przepisami i Etyki	49

Nasze zasadnicze wartości

"Niepowodzenie osiąga nas tylko wtedy, kiedy zapominamy o naszych ideałach, celach i zasadach."

JAWAHARLAL NEHRU, MAŻ STANU

SPOŚRÓD WSZYSTKICH KONSTRUKCJI, które stworzyliśmy, nasza kultura organizacyjna jest chyba najbardziej imponująca. Nacisk, który kładziemy na nasze zasadnicze wartości pozwala dostarczać naszym klientom najwyższej jakości rozwiązania, tworzyć konstruktywne środowisko pracy i polepszać jakość życia milionów ludzi na całym świecie.

Nasze wartości określają jak pracujemy. Nie podejmiemy się ani nie zrealizujemy projektu, który byłby niezgodny z którąś z tych wartości. Kiedy podejmujemy zobowiązanie pracy w ramach wartości firmy Fluor, osiągamy rezultaty najwyższej jakości i plasujemy się na pozycji lidera w naszej branży.

BEZPIECZEŃSTWO

Dbamy o siebie nawzajem.

Living Safer Together podejmuje działania na rzecz dobrego samopoczucia każdej osoby, członków naszych społeczności oraz prawidłowego funkcjonowania środowiska.

UCZCIWOŚĆ

Robimy to, co słuszne.

Nasze działania opierają się na zaufaniu, rozliczalności oraz uczciwości.

PRACA ZESPOŁOWA

Razem pracujemy lepiej.

Wspólnie odnosimy sukcesy, uwzględniając, szanując i wspierając siebie nawzajem.

PERFEKCJA

Dostarczamy rozwiązania.

Nasze efektywne zespoły wykorzystują możliwości, wychodzą naprzeciw wyzwaniom oraz nieustannie się rozwijają.



Informacje na temat naszego kodeksu

"Uczciwość bez wiedzy jest słaba i bezużyteczna, zaś wiedza bez uczciwości jest niebezpieczna i straszna."

SAMUEL JOHNSON, PISARZ

Czym jest Kodeks Postępowania?

Nasz Kodeks jest centralną częścią podjętego przez nas zobowiązania do prowadzenia działalności na całym świecie z zachowaniem najwyższych standardów etyki zawodowej. Jest on dla pracowników źródłem informacji i wytycznych, z których można skorzystać przed podjęciem decyzji. W przypadku pracy nad zleceniem, w które zaangażowany jest rząd USA lub jego środki finansowe, należy zapoznać się z dokumentem "Zawieranie umów z rządem USA", suplementem do naszego Kodeksu. Nie jest jednak możliwe przewidzenie w Kodeksie i Suplemencie do niego wszystkich zagadnień oraz sytuacji, które mogą wystąpić. Jeśli pracownik potrzebuje dodatkowych wskazówek, może zapoznać się z bardziej szczegółowymi zasadami i procedurami zawartymi w Kodeksie, dostępnym w Intranecie firmy Fluor pod adresem www.onefluor.comSM. Może je również uzyskać od lokalnego Kierownika Działu Kadr. Kodeks nie jest podstawą do tworzenia praw umownych pracownika.

Do czego potrzebny jest nam Kodeks Postępowania?

Sukces Fluor zależy od naszej dobrej reputacji jako firmy przestrzegającej zasad etycznego działania. Nasza firma przyjęła globalne standardy, aby zagwarantować, że nasza działalność biznesowa prowadzona będzie w sposób rzetelny i uczciwy, zaś stosunki z zainteresowanymi stronami—w tym z naszymi pracownikami, klientami, dostawcami, konkurencją, władzami i społecznościami—będą podporządkowane zasadom etyki. W Kodeksie opisano, na czym polegają przyjęte przez nas globalne standardy. Pomaga on zrozumieć zasady i warunki decydujące o sposobie prowadzenia działalności w firmie Fluor.

Kto musi przestrzegać Kodeksu Postępowania?

Wszyscy pracownicy Fluor Corporation i jej podmiotów zależnych na całym świecie muszą przestrzegać zasad naszego Kodeksu w każdej sytuacji.

Oczekiwania wobec pracownika

Pracownik zobowiązany jest:

- ▶ rozumieć i stosować prawa i przepisy obowiązujące na zajmowanym stanowisku pracy
- ▶ przeczytać, zrozumieć i przestrzegać Kodeksu i zawartych w nim zasad i praktyk odnoszących się do pracownika
- ▶ Jeśli pracownik nie jest pewien co do właściwego sposobu postępowania, powinien zwrócić się o poradę do swojego przełożonego lub wykorzystać inne źródła informacji w firmie Fluor, wdrażając procedurę opisaną w części Kodeksu "Właściwe postępowanie"
- ▶ Wziąć udział w szkoleniu dotyczącym przestrzegania przepisów i uzyskać wymagane przez firmę certyfikaty.
- ▶ Przekazać informację o wszelkich podejrzanych naruszeniach Kodeksu, wdrażając procedurę opisaną w części "Prośby o pomoc i informowanie o problemach" Kodeksu.

- ▶ Współpracować w ramach postępowania wyjaśniającego potencjalne przypadki naruszeń
- Firma może podjąć odpowiednie kroki w przypadkach naruszenia zasad Kodeksu tylko wtedy, jeśli zostanie o nich powiadomiona.

Dodatkowe oczekiwania wobec kierownictwa

Na członkach kadry kierowniczej spoczywają dodatkowe obowiązki w związku z Kodeksem. Ich obowiązkiem jest promocja kultury przestrzegania zasad i uczciwości, jak również konstruktywnego środowiska pracy, w którym pracownicy są traktowani z szacunkiem i zachowaniem godności. Kulturę taką można zbudować:

- ▶ Pokazując na własnym przykładzie, na czym polega przestrzeganie standardów Kodeksu we wszystkich sytuacjach
- ▶ Pomagając podwładnym zrozumieć i stosować standardy, zasady i procedury określone w Kodeksie, jak również podkreślając konieczność uczestnictwa w związanych z tym szkoleniach i procesie certyfikacji
- ▶ Kierując związane z przestrzeganiem przepisów i etyką sprawy pracowników do odpowiedniego eksperta w danej dziedzinie lub Portalu i Infolinii ds. Zgodności z Przepisami i Etyki
- ▶ Udzielając wsparcia osobom, które w dobrej wierze zgłaszają wątpliwości lub potencjalne problemy, nawet jeśli robią to bez zachowania zwykłej drogi służbowej
- ▶ Powstrzymując się od podejmowania działań odwetowych za zgłoszenie problemu w dobrej wierze lub nie pozwalając na takie działania i współpracując przy dochodzeniu
- ▶ Podejmując działania następcze, gdy dowiesz się o potencjalnie niewłaściwym postępowaniu lub podejrzewasz, że do niego doszło, polegające na niezwłocznym przekazaniu sprawy do odpowiedniego działu dochodzeniowego lub Portalu ds. Zgodności z Przepisami i Etyki i nieignorowaniu niewłaściwego postępowania

Oczekiwania wobec partnerów biznesowych

Od naszych podwykonawców, konsultantów, przedstawicieli, dostawców i innych usługodawców oczekujemy działań zgodnych z Kodeksem Postępowania i Etyki Zawodowej firmy Fluor dla dostawców i podwykonawców; oczekiwania te są odzwierciedleniem naszych wartości i Kodeksu. Aktualna wersja jest dostępna pod adresem www.fluor.com.

Jak postępować, jeśli lokalne przepisy i zwyczaje są inne?

Nasza firma prowadzi działalność na całym świecie. Trzeba zdawać sobie sprawę, że prawa, przepisy, praktyki biznesowe i zwyczaje w jednym kraju mogą bardzo się różnić od tych, jakie obowiązują w innym kraju. Wszędzie, gdzie prowadzimy naszą działalność przestrzegamy przepisów prawa i naszego globalnego kodeksu. Ponieważ Fluor Corporation ma swoją siedzibę w Stanach Zjednoczonych, a jej akcje są notowane na nowojorskiej giełdzie, wiele przepisów obowiązujących w Stanach

Zjednoczonych ma zastosowanie również poza granicami USA, przy czym niektóre z tych przepisów mogą różnić się od prawa obowiązującego w innych krajach, gdzie prowadzimy naszą działalność lub być z nim sprzeczne. Nasze zasady i procedury stosowane w poszczególnych krajach są określone w taki sposób, aby pozostawać w zgodzie z miejscowymi przepisami. Jeśli jednak wystąpi sytuacja, w której między naszym Kodeksem, przestrzeganymi przez nas zasadami i stosowanymi procedurami a prawem obowiązującym w Stanach Zjednoczonych i przepisami lokalnymi wystąpią sprzeczności, przed podjęciem jakichkolwiek działań pracownik powinien zwrócić się do kierownika swojego działu i do działu prawnego po wskazówki.

Aktualizacje i poprawki Kodeksu

Kodeks może być okresowo aktualizowany lub zmieniany w celu odzwierciedlenia zmian w przepisach oraz w naszym regulaminie i procedurach. Aktualna i najbardziej miarodajna wersja Kodeksu jest zawsze dostępna pod adresem www.onefluor.com oraz www.fluor.com.

Jakie są konsekwencje naruszenia zasad Kodeksu?

Naruszenie zasad Kodeksu może pociągnąć za sobą konsekwencje w postaci działań dyscyplinarnych z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie. W niektórych przypadkach firma Fluor może skierować sprawę o naruszenie przepisów do rozpatrzenia przez właściwe organy ścigania. Może to skutkować konsekwencjami cywilnymi i karnymi wobec winnych osób.



PAMIĘTAJ:

**NIE WAHAJ SIĘ MÓWIĆ
GŁOŚNO. JEŚLI MASZ
WĄTPLIWOŚCI, ZAPYTAJ.**

Właściwe postępowanie

"Zawsze jest właściwy czas na
zrobienie tego, co właściwe."

MARTIN LUTHER KING, JR., PRZYWÓDCA RUCHU NA RZECZ
RÓWNOUPRAWNIENIA

W NIEKTÓRYCH SYTUACJACH pracownik może nie być pewien, jak należy postąpić w danych okolicznościach związanych z pracą. Jeśli nie masz pewności, jak postąpić, nie podejmuj działania. Wycofaj się z bezpośredniego udziału w sytuacji i zadaj sobie następujące pytania:

- ▶ Czy jest to **ZGODNE Z PRAWEM?** Czy zasięgnąłem/ęłam opinii działu prawnego albo eksperta merytorycznego w naszej firmie? (patrz lista, str. 47)
- ▶ Czy jest to zgodne z naszymi zasadniczymi wartościami: BEZPIECZEŃSTWEM, UCZCIWOŚCIĄ, PRACĄ ZESPOŁOWĄ oraz **NAJWYŻSZĄ JAKOŚCIĄ?**
- ▶ Czy jest to **ZGODNE** z naszym Kodeksem oraz z innymi regulaminami i praktykami?
- ▶ Czy o tej sytuacji wiedzą **WŁAŚCIWE OSOBY?**
- ▶ Co pomyślałaby o tym moja rodzina, znajomi, mój kierownik lub **WSPÓŁPRACOWNICY?**
- ▶ Czy byłoby to **SPRAWIEDLIWE** wobec wszystkich osób biorących udział w tej sytuacji?
- ▶ Czy nie zrobiłoby mi różnicy, gdybym przeczytał/-a o tym, co zrobiłem/-am w tej sprawie w **GAZECIE**, albo gdybym musiał/-a udzielać wyjaśnień przed **SĘDZIĄ** albo **ŁAWNIKAMI?**
- ▶ Czy jest to zgodne z naszą **REPUTACJĄ?**

Jeśli nie masz pewności jak odpowiedzieć na którekolwiek z tych pytań lub jeśli odpowiedź na któreś z tych pytań brzmi "nie", nie podejmuj działania. Jeśli nadal masz wątpliwości jak postąpić, zwróć się o poradę, stosując procedurę określoną w części Kodeksu "Prośby o pomoc i informowanie o problemach". Pracownik powinien zawsze brać na siebie odpowiedzialność za wybór właściwego sposobu postępowania.



PAMIĘTAJ:

JEŚLI WIESZ, ŻE NIE JEST TO WŁAŚCIWY SPOSÓB POSTĘPOWANIA, NIE RÓB TEGO.

JEŚLI MASZ WĄTPLIWOŚCI, ZAPYTAJ.

DAWAJ PRZYKŁAD INNYM.

NIE IGNORUJ TEGO, CO UWAŻASZ ZA POSTĘPOWANIE NIEZGODNE Z PRAWEM LUB NIEETYCZNE.

LEKCEWAŻENIE PROBLEMU JEST NIEDOPUSZCZALNE, WIĘC ZABIERZ GŁOS.

SZUKAJ ODPOWIEDZI NA SWOJE PYTANIA, DOPÓKI NIE ZNAJDZIESZ SATYSFAKCJONUJĄCEJ CIĘ ODPOWIEDZI.

WEŹ NA SIEBIE ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA WYBÓR WŁAŚCIWEGO SPOSOBU POSTĘPOWANIA.

Uzyskiwanie pomocy i informowanie o problemach

"Żadna poduszka nie
jest tak wygodna jak
czyste sumienie."

PRZYSŁOWIE FRANCUSKIE

Do kogo mam się zwrócić z pytaniem lub problemem związanym z Kodeksem?

Jeśli nie ma pewności, jak należy właściwie postąpić w sytuacji biznesowej, należy zasięgnąć porady. Jeśli jest to właściwe w danych okolicznościach, porozmawiaj bezpośrednio z osobą zaangażowaną w sytuację. Zaleca się też skontaktowanie się w tej sprawie z jedną z poniższych osób:

- ▶ Swoim bezpośrednim przełożonym
- ▶ Przełożonym swojego przełożonego (a w razie potrzeby z osobą znajdującą się wyżej w hierarchii podległości)
- ▶ Kierownikiem Działu Kadr w biurze lub Kierownikiem ds. Stosunków między Pracodawcą a Pracownikami, jeżeli taki jest
- ▶ Ekspertem merytorycznym firmy Fluor (patrz lista na str. 47)
- ▶ Działem prawnym firmy Fluor lub jej Działem ds. Zgodności.

Jeżeli jednak byłoby ci niezręcznie omawiać problem z którąkolwiek z powyższych osób lub jej reakcja byłaby nieodpowiednia, to możesz skorzystać z:

- ▶ Portalu i Infolinii firmy Fluor ds. Zgodności z Przepisami i Etyki (patrz dane kontaktowe na str. 49)

Z kim należy się skontaktować w razie podejrzenia o niewłaściwe zachowanie się?

Pracownik ma obowiązek skontaktować się z którymkolwiek z powyższych podmiotów lub dowolnym działem prowadzącym postępowania wyjaśniające, jeżeli wie o takim zachowaniu lub je podejrzewa, nawet w przypadku gdy nie miał w nim żadnego udziału. Działy dochodzeniowe to: Dział Przestrzegania Przepisów i Etyki, Dział Dochodzeń Korporacyjnych, Dział Bezpieczeństwa Korporacyjnego, Dział BHP i Ochrony Środowiska; Dział Kadr; Dział Stosunków Przemysłowych, Dział Kontroli Wewnętrznej i Dział Prawny. Zgłoszone obawy co do zaobserwowanego zachowania się zostaną przekazane do właściwego działu dochodzeniowego. Zgłaszanie powyższym działom podejrzeń o niewłaściwe zachowanie się podnosi kulturę etyki i pomaga firmie Fluor w minimalizowaniu wszelkich szkód, na jakie są narażeni współpracownicy, udziałowcy, firma i jej reputacja. Niezgłoszenie naruszenia Kodeksu może spowodować podjęcie kroków dyscyplinarnych do rozwiązania stosunku pracy włącznie.

Co się stanie, gdy skontaktuję się z Portalem i Infolinią firmy Fluor ds. Zgodności z Przepisami, Uczciwości i Etyki?

Portal i Infolinia ds. Zgodności z Przepisami, Uczciwości i Etyki firmy Fluor są czynne 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu. Raporty można składać w ponad 150 językach. Naszym Portalem i Infolinią ds. Zgodności z Przepisami, Uczciwości i Etyki, w tym raportami internetowym, zarządza instytucja zewnętrzna. Zgłoszenia przyjmuje ośrodek obsługi tej instytucji zewnętrznej, który także dokonuje transkrypcji zgłaszanych informacji. Nie używa

się identyfikatora numerów telefonicznych i nie podejmuje się żadnych środków w celu śledzenia połączenia. Jeśli pozwalają na to miejscowe przepisy prawa, raport może zostać złożony anonimowo. Należy jednakże pamiętać, że bardziej szczegółowe informacje pozwolą firmie na skuteczniejsze przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego i podjęcie właściwych kroków w odpowiedzi na zgłoszenie.

Jak firma Fluor postępuje z informacjami uzyskanymi od pracowników?

Firma Fluor bada wszystkie zgłoszenia i zobowiązuje się do zachowania poufności w maksymalnym możliwym zakresie. Firma udostępni przekazane informacje tylko w uzasadnionych przypadkach.

Czy nie spotkam się z odwetem?

Firma Fluor nie będzie tolerować żadnych form bezpośredniego lub pośredniego odwetu w reakcji na przekazanie przez pracownika w dobrej wierze lub jego współpracę przy dochodzeniu z związku z nielegalnymi lub nieetycznymi działaniami. Jeśli raport o tym został złożony w dobrej wierze, pracownik będzie znajdował się pod ochroną, nawet jeśli zgłoszenie okaże się bezpodstawne. Jeśli pracownik podejrzewa, że spotyka się z odwetem, powinien zgłosić to do Działu Kadr lub do Portalu i Infolinii firmy Fluor ds. Przestrzegania Przepisów i Etyki. Stosowanie środków odwetowych wobec osoby, która złożyła w dobrej wierze raport lub współpracowała przy dochodzeniu pociągnie za sobą natychmiastowe działania dyscyplinarne do rozwiązania stosunku pracy włącznie.



Pyt.: Przypadkowo na biurowej drukarce znalazłem email od kierownika mojego działu zawierający informacje naruszające nasz Kodeks i najprawdopodobniej prawo. Jak mam to zgłosić, żeby nie zostać za to zwolnionym?

Odp.: Firma Fluor ma do dyspozycji kilka różnych kanałów zgłaszania spraw zapewniających poufność i nierozprzestrzenianie ich treści. Ponieważ zgłoszenie problemu dotyczącego kierownika twojego działu stawia cię w trudnej sytuacji, to możesz zgłosić tę sprawę Kierownikowi Działu Kadr w swoim biurze, przekazać ją do Działu Prawnego lub skorzystać z Portalu i Infolinii ds. Zgodności z Przepisami, Uczciwości i Etyki. W przypadku zgłoszenia dokonanego w dobrej wierze Fluor nie będzie tolerował jakiegokolwiek formy odwetu, nawet jeżeli zgłoszona wątpliwość okaże się bezpodstawna.

Sprawiedliwe traktowanie współpracowników

"Żyj tak , aby twoje dzieci
myśląc o sprawiedliwości i
uczciwości, myślały o tobie."

H. JACKSON BROWN, PISARZ

Różnorodność, sprawiedliwość i otwartość

Różnorodność, sprawiedliwość i otwartość są integralnym elementem jednej z naszych zasadniczych wartości – pracy zespołowej. Załogę naszej firmy tworzą fachowcy i wysoko wykwalifikowani pracownicy z całego świata. Czują się oni zobowiązani do osiągnięcia najwyższej jakości wyników w interesie wszystkich zainteresowanych stron. Celem firmy Fluor jest utrzymanie różnorodności swoich pracowników przez możliwie najpełniejsze wykorzystanie wiedzy i talentów każdego z nich i dbanie o międzykulturowe porozumienie i współpracę.

Dlatego też od pracowników oczekuje się godnego zachowania się i okazywania szacunku wszystkim osobom zatrudnionym przez firmę Fluor poprzez respektowanie zróżnicowanego pochodzenia, doświadczeń i poglądów współpracowników we wszystkich regionach, w których nasza firma prowadzi działalność. Pracownicy muszą również tworzyć środowisko pracy charakteryzujące się otwartością przejawiającą się właściwym i sprawiedliwym traktowaniem wszystkich pracowników firmy Fluor, jak również klientów i mieszkańców lokalnych społeczności.

Sprawiedliwe zasady zatrudnienia

Firma Fluor wyznacza globalne standardy, zgodnie z którymi nasi pracownicy są traktowani sprawiedliwie, z szacunkiem i bez dyskryminacji w jakiegokolwiek formie, niezależnie od lokalizacji. Wszystkie decyzje związane z zatrudnieniem, takie jak przyjęcie do pracy, awans, wynagrodzenie, rozwiązanie stosunku pracy, szkolenia i przydział stanowisk muszą być dokonywane na podstawie kwalifikacji a nie prawnie chronionych cech. Cechy te to, między innymi, płeć, rasa, kolor skóry, religia, kraj pochodzenia, stan cywilny, wiek, niepełnosprawność, ciąża, status weterana, orientacja seksualna i inne cechy chronione na mocy prawa.



Pyt.: Pracuję nad projektem w kraju, w którym miejscowe prawo pracy nie chroni niektórych grup etnicznych przed dyskryminacją, prześladowaniami i niesprawiedliwym traktowaniem. Jakie ma to znaczenie dla tego, jak traktujemy pracowników w tym kraju?

Odp.: Firma Fluor nie będzie tolerowała żadnej formy dyskryminacji ani prześladowań w miejscu pracy. Nasze globalne standardy nie mogą być naruszane. Wszyscy pracownicy muszą być traktowani sprawiedliwie i z szacunkiem, niezależnie od lokalizacji.

Pyt.: W moim dziale pracują osoby w różnym wieku, zaś ja należę do grupy starszych pracowników. Usłyszałam, jak dwóch przedstawicieli kierownictwa rozmawiało o tym, że należy popierać "młodszych" pracowników, ponieważ mają oni więcej energii i zapału do pracy oraz nie przejdą tak szybko na emeryturę. Martwię się, że ze względu na swój wiek zostaną pominięta przy awansie na wyższe stanowisko. Co powinnam zrobić?

Odp.: Powinna się pani zgłosić do kierownika wydziału kadr w swoim zakładzie, aby firma mogła przeprowadzić odpowiednie postępowanie wyjaśniające, mające na celu ustalenie, czy dyskryminacja miała miejsce w praktyce, nie tylko w rozmowie. W firmie Fluor decyzje o awansie podejmowane są na podstawie kwalifikacji, wiedzy i umiejętności pracownika. Firma nie pozwoli na stosowanie odwetu wobec pracowników zgłaszających w dobrej wierze problem.

Pyt.: Jestem instalatorem urządzeń wodociągowych i mój przełożony prosi mnie od czasu do czasu, abym pracował po godzinach. Czy jest to właściwe?

Odp.: Nie. Wszyscy pracownicy uprawnieni do pracy w czasie ponadnormatywnym muszą otrzymać zapłatę za wszystkie przepracowane godziny. Powinien pan natychmiast zgłosić swoją wątpliwość Kierownikowi Działu Kadr.

Miejsce pracy wolne od prześladowań

Praca powinna przebiegać w bezpiecznej i profesjonalnej atmosferze, gdzie zasługi i kwalifikacje są nagradzane i gdzie promuje się różnorodność i zaufanie. Prześladowanie pracownika nie może mieć miejsca i nie będzie tolerowane. Prześladowania mogą przybierać różnorodne formy, mogą to być m.in. zaczepki słowne, zachowania o podtekście seksualnym lub zachowania niewerbalne. Prześladowcami mogą być współpracownicy przełożeni, dostawcy, podwykonawcy lub klienci. Formalne definicje prześladowania mogą różnić się w zależności od lokalizacji geograficznej, ale tego rodzaju zachowania zawsze mają na celu stworzenie środowiska pracy, w którym może dochodzić do upokorzeń, obrażania lub uwłaczania godności.

Prześladowania mogą mieć podteksty seksualne lub nie. Do prześladowania na tle seksualnym zalicza się składanie niestosownych propozycji, opowiadanie niecenzuralnych żartów, wypowiadanie dwuznacznych komentarzy, kontakt fizyczny, żądania przysług o charakterze seksualnym lub niestosowne komentarze na temat wyglądu. Innymi przykładami prześladowania są obraźliwe komentarze, żarty lub pokazywanie ilustracji nawiązujących do rasy, religii, pochodzenia etnicznego, płci lub wieku.

Dane osobowe pracownika

Do celów prowadzenia listy płac, świadczeń zdrowotnych i innych usług administracyjnych dla pracowników oraz działań rutynowych, a także uzasadnionych celów biznesowych, firma Fluor przechowuje i wykorzystuje prywatne i wrażliwe dane osobowe pracowników (takie jak prywatne dane kontaktowe, numery identyfikacyjne, życiorysy i dane wynagrodzeń). Jeśli masz do czynienia z

takimi prywatnymi informacjami lub ponosisz za nie odpowiedzialność, musisz przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących prywatności danych oraz polityk i praktyk firmy Fluor, w tym jej Wiążących Reguł Korporacyjnych, opublikowanych na stronie Fluor.com, dotyczących postępowania z takimi informacjami. Zasady i praktyki te opisują, jak można zbierać, przechowywać, przekazywać, ujawniać oraz/lub usuwać dane osobowe oraz kiedy trzeba zastosować dodatkowe środki bezpieczeństwa i uzyskać dodatkowe zgody. Ogólnie rzecz biorąc, te zasady i praktyki zawierają wymagania, aby uzyskiwać dostęp do poufnych informacji pracowniczych i udostępniać je tylko w uzasadnionych celach biznesowych, z odpowiednią autoryzacją i na zasadzie niezbędnej wiedzy oraz aby informacji poufnych o pracownikach nie powtarzać nikomu ani nie omawiać z nikim, kto nie ma uzasadnionej biznesowej potrzeby ich znać.

Pyt.: Pracuję nad projektem, a nasz klient naprzykrza się mi z zalotami i zapytał mnie, czy może przyjść do mojego pokoju hotelowego. Nie chcę zdenerwować klienta odmawiając mu, ale nie wiem co mam zrobić?

Odp.: Powinna pani omówić tę sprawę ze swoim przełożonym i/lub kierownikiem działu kadr w pani zakładzie i w taktowny sposób wyjaśnić klientowi, że jego zaloty stawiają panią w niezręcznej sytuacji i że chce pani, aby wasze stosunki miały charakter czysto profesjonalny.

Pyt.: Jeden ze współpracowników w moim dziale jest moim dobrym kolegą. Czasami opowiadamy sobie kawały, które ktoś inny w moim biurze mógłby uznać za nieprzyzwoite, ale bardzo uważamy i robimy to przy zamkniętych drzwiach, tak aby nikt nie słyszał. Przesyłamy sobie także śmieszne kawały pocztą e-mailową. Czy mogłoby to być uważane za prześladowanie, choć odbywa się to pomiędzy dwoma kolegami i nie jest udostępniane nikomu, kto mógłby się poczuć urażony?

Odp.: Choć firma nie stara się regulować prywatnych zachowań pracowników, to sytuacja, którą pan opisuje ma miejsce na terenie firmy, w czasie pracy i przy użyciu jej poczty e-mailowej. Mienia firmy nie powinno się używać do takich celów. Takie nieprofesjonalne zachowanie się nie mieści się w dozwolonych granicach, nawet jeśli ma ono miejsce w zaciszu pana pokoju biurowego.



FLUOR

BHP i ochrona środowiska (HSE)

"Bezpieczeństwo nie jest
dziełem przypadku."

PRZYSŁOWIE

Nasze obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i ochrony

Każdy, kto pracuje dla lub w firmie Fluor wie, że bezpieczeństwo jest naszym znakiem firmowym. Reputacja firmy Fluor zależy od naszego nieustannego zaangażowania w kwestie bezpieczeństwa i dbałości o naszych pracowników. Zapewnienie naszym pracownikom bezpiecznego miejsca pracy daje nam konkurencyjną przewagę w rekrutacji najlepszych kandydatów, utrzymaniu wartościowych pracowników, jak również w zdobywaniu i utrzymaniu klientów.

Ochrona środowiska

Firma Fluor przyjmuje na siebie obowiązek działania na rzecz ochrony środowiska we wszystkich lokalizacjach, w których prowadzimy działalność. Aby chronić środowisko należy znać i stosować właściwe dla swojego stanowiska pracy przepisy i regulaminy ochrony środowiska. Wszystkie projekty i plany, które dostarczamy naszym klientom muszą być zgodne z odpowiednimi przepisami ochrony środowiska.

BHP, ochrona środowiska i zgodność z wymaganiami dotyczącymi bezpieczeństwa.

Przepisy w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa, ochrony środowiska i ochrony bezpieczeństwa są różne w różnych krajach i regionach. Dlatego też poza przestrzeganiem globalnych standardów działania na rzecz BHP, ochrony środowiska i bezpieczeństwa pracy, firma wprowadziła w życie procedury zapewniania zgodności z lokalnymi regulacjami.

Pracownicy mają obowiązek znać i stosować globalne i lokalne przepisy w zakresie BHP i ochrony środowiska, zasady i procedury odnoszące się do wykonywanej przez nich pracy oraz dbać o bezpieczne dla wszystkich miejsce pracy.

O wszelkich naruszeniach zasad BHP, ochrony środowiska i o potencjalnych zagrożeniach należy informować swojego Kierownika ds. BHP i Ochrony Środowiska. Niepowiadomienie we właściwej formie o naruszeniu tych zasad lub zwrócenie się do innego pracownika z prośbą o nieprzekazywanie informacji o naruszeniu zasad Kodeksu może pociągnąć za sobą natychmiastowe działania dyscyplinarne do rozwiązania stosunku pracy włącznie.

Zakaz posiadania broni lub stosowania przemocy w miejscu pracy

Nigdy nie należy wносить na teren zakładu broni osobistej, takiej jak broń palna, która mogłaby zostać użyta do napaści na innych. Akty przemocy, jak również uwagi lub gesty komunikujące groźby lub inny antyspołeczne zachowania w miejscu pracy, są niedopuszczalne.

Miejsce pracy bez narkotyków i alkoholu

Nigdy nie wolno wykonywać swoich obowiązków służbowych będąc pod wpływem alkoholu, narkotyków lub leków na receptę, które mogłyby

uniemożliwić pracownikowi wykonywanie pracy w sposób bezpieczny i skuteczny. Niezastosowanie się do tego zakazu może zagrozić bezpieczeństwu -- twojemu i twoich współpracowników. Wdrożyliśmy szczegółowe zasady dotyczące narkotyków i alkoholu w miejscu pracy.

Alkohol może być okazjonalnie podawany w czasie imprez organizowanych przez firmę, takich jak pikniki lub przyjęcia świąteczne dla pracowników. Imprezy te muszą być przygotowane zgodnie z miejscowymi praktykami (należy uzyskać dla nich konieczne zezwolenia) lub muszą one stanowić element rutynowych zwyczajów biznesowych, takich jak obiad w restauracji, na który kierownictwo Fluor zaprasza klientów.



Pyt.: Okazało się, że trzeba przeprowadzić niewielkie prace które wymagają, by nasz pracownik pracował na wysokości, ale nie ma żadnego miejsca do bezpiecznej asekuracji. Prace nie powinny trwać więcej niż kilka minut. Klient naciska nas, by dotrzymać terminu i budżetu. Podnośnik wydłuży czas robót i zwiększy koszty. Czy możemy kontynuować prace, gdyż prawdopodobnie zakończymy pracę bez zakłóceń?

Odp.: Nie. Nawet jeśli klient naciska na zakończenie prac, nie należy ich kontynuować. Wstrzymaj prace i ustal jak odpowiednio zabezpieczyć pracownika przed upadkiem. Środki ostrożności chroniące dobro naszych pracowników nigdy nie mogą podlegać kompromisowi. Terminy i budżet nigdy nie są wystarczającymi powodami by stworzyć zagrożenie dla pracownika.

Pyt.: W ramach naszego projektu został zainstalowany zestaw stopni stalowych. Jeden ze stopni jest nierówny. Wczoraj, podczas wchodzenia na schody, potknąłem się i zadrapałem sobie skórę pod kolanem. Nie wygląda to na poważne obrażenia i nie chcę, by mój kierownik myślał, że sprawiam kłopoty. Muszę o tym informować?

Odp.: Tak. Zawsze informuj o wszystkich incydentach i sytuacjach grożących wypadkiem. Twój uraz mógł się pogorszyć, jeśli nie zostałby opatrzony odpowiednio wcześniej, a nierówny stopień mógłby spowodować kolejne incydenty, gdyby nie został zgłoszony i naprawiony. Nigdy nie poniesiesz kary dyscyplinarnej za zgłoszenie w dobrej wierze raportu incydentu lub sytuacji grożącej wypadkiem, natomiast możesz podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, jeśli tego nie zgłosisz.

PAMIĘTAJ:
**ZA BEZPIECZEŃSTWO
ODPOWIADA KAŻDY Z NAS.**

Właściwe mechanizmy finansowe i przejrzystość działań

"Przejrzyste rozliczenia
są podstawą trwałej
przyjaźni."

PRZYSŁOWIE HISZPAŃSKIE

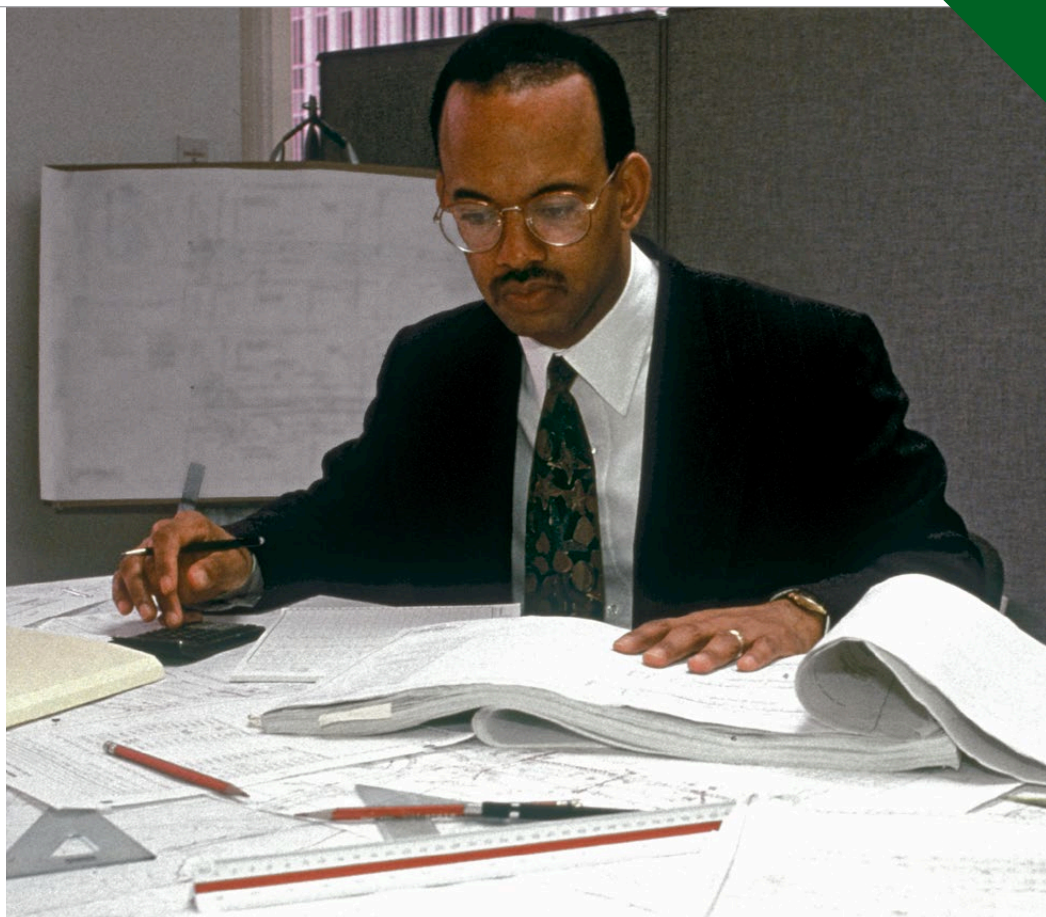
Dokładne, pełne i sprawiedliwe informowanie pracowników

Ponieważ Fluor jest spółką notowaną na giełdzie, nasze wyniki finansowe muszą być zgodne z ogólnie przyjętymi zasadami rachunkowości, dokładne, kompletne, rzetelne, zrozumiałe i przekazane na czas.

Dokładność naszych sprawozdań finansowych zależy od tego, czy każdy pracownik właściwie prowadzi zapisy danych rozliczeniowych takich jak kalkulacja godzin, zlecenia zmian, szacunki projektów, rozliczenia sprzedaży, wydatków, kosztów, wypłat i wymaganych ustawowo danych. Pracownik jest zobowiązany do zweryfikowania, czy przedstawiane przez niego informacje finansowe są dokładne, kompletne i terminowe.

Ponieważ doprowadzenie do końca wielu projektów trwa miesiące lub lata, firma korzysta z fachowych doradców finansowych, aby określić, jaką sumę dochodów i zysków można uwzględnić w sprawozdaniach finansowych. Szacunki te zależą od dokładności informacji dostarczonych przez kierowników projektów i personel wykonawczy.

Kierownicy są odpowiedzialni za przydzielenie odpowiedniej ilości środków i za nadzór nad odpowiednim wdrożeniem i weryfikacją mechanizmów finansowych we wszystkich projektach, we wszystkich lokalizacjach i przez cały czas.



Pyt.: Kierownik mojego projektu poprosił mnie o zmianę prognozy finansowej dotyczącej projektu na podstawie nieprawidłowych informacji. Nie widzę żadnych rzeczywistych przyczyn tej zmiany, a będzie ona miała wpływ na dochód z projektu. Obawiam się, że jeśli nie zastosuję się do prośby kierownika, będzie miał do mnie o to pretensje. Co powinnam zrobić?

Odp.: Powinien Pan najpierw przedstawić swoje wątpliwości kierownikowi projektu, aby upewnić się, że rzeczywiście rozumie problem. Jeśli nie rozwiąże to problemu, powinien Pan poinformować o sprawie jedną z osób wymienionych na liście zamieszczonej w części "[Uzyskiwanie pomocy i informowanie o problemach](#)". Proszę nie obawiać się odwetu za przedstawienie problemu w dobrej wierze.

NACISK NA WYWIĄZANIE SIĘ Z PLANU

W firmie Fluor bardzo poważnie traktujemy uzyskiwane przez nas wyniki, ale nigdy nie pozwalamy, aby nacisk na "wywiązanie się z planu" odbijał się negatywnie na rzetelnym wykonywaniu naszych zadań.

- ▶ Nigdy nie należy manipulować danymi finansowymi ani żadnymi innymi w celu sztucznego "podciągnięcia" wyników finansowych lub cen akcji, aby "ratować" miejsca pracy, spełnić warunki kwalifikacyjne do uzyskania zachęt motywacyjnych lub premii ani w żadnym innym celu niezwiązanym z rzeczywistymi wynikami finansowymi.
- ▶ Nigdy nie należy odkładać do ostatniej chwili złożenia kierownictwu sprawozdania o negatywnych wynikach finansowych. Wszystkie dane finansowe — zarówno pozytywne jak i negatywne — należy zgłaszać dokładnie i terminowo.
- ▶ Nigdy nie należy bezpodstawnie blokować rezerw, zysków lub innych nieprzewidzianych kosztów, kiedy projekt osiąga dobre wyniki, aby zabezpieczyć się przed ewentualnymi stratami w przyszłości.
- ▶ Nigdy nie należy prosić innego pracownika, aby w sposób nieuzasadniony zmienił, opóźnił lub ukrył wyniki finansowe lub inne informacje



Pyt.: Jestem kierownikiem projektu w firmie Fluor i usłyszałem przypadkiem, jak pracownik naszego partnera joint venture mówił, że stoją przed perspektywą poważnego postępowania prawnego. Nie powinienem wiedzieć o tym, ponieważ jest to informacja niepubliczna. W ubiegłym roku zainwestowałem w tego partnera znaczne sumy. Czy mogę sprzedać część moich akcji, aby uniknąć strat finansowej?

Odp.: Nie. Wszedł pan w posiadanie poufnych informacji w związku ze swoją pracą w naszej firmie. Przepisy dotyczące poufnych informacji zabraniają przeprowadzania transakcji papierami naszej firmy i innych firm na podstawie poufnych informacji tego rodzaju. Powinien pan skonsultować się z działem prawnym, aby uzyskać dalsze wskazówki.

Pyt.: Zadzwoń do mnie dzisiaj analityk rynkowy z pytaniem, czy prawdą jest, że wygraliśmy przetarg na duży projekt. Zdobyliśmy ten kontrakt, ale nie zostało to publicznie ogłoszone. Nie chcę kłamać ani wprowadzać analityka w błąd. Co powinienem mu powiedzieć?

Odp.: Tylko wyznaczeni rzecznicy firmy Fluor mogą zabierać głos w sprawach finansowej pozycji firmy. Zasadą obowiązującą w firmie Fluor jest to, aby nigdy nie komentować krążących nieformalnych informacji na temat sytuacji rynkowej. Powinien pan uprzejmie wyjaśnić analitykowi, że nie wolno panu wypowiadać się na ten temat i skierować analityka do wydziału relacji z inwestorami.

Wykorzystywanie informacji poufnych jest zabronione

W trakcie wykonywania swoich obowiązków służbowych w firmie Fluor pracownik może wejść w posiadanie wewnętrznych informacji o naszej firmie, klientach lub partnerach. Kupowanie lub sprzedaż papierów wartościowych przez osobę posiadającą tego rodzaju informacje o firmie jest uważane za transakcję z wykorzystywaniem poufnych informacji. Jest to nielegalny proceder, podobnie jak przekazywanie poufnych informacji lub doradzanie innym odnośnie do sprzedaży lub nabycia papierów wartościowych na podstawie poufnych informacji.

Poufne informacje to istotne dane, które nie są dostępne publicznie, a które przeciętny inwestor uznałby za ważne przy podejmowaniu decyzji dotyczącej sprzedaży lub nabycia papieru wartościowego. Należy pamiętać, że nawet informacja na temat wydarzeń lub działań, co do których nie ma pewności, że nastąpią, takich jak uzyskanie kontraktu albo podpisanie nowej umowy joint venture, może być uznane za informację poufną.

Jest niezmiernie ważne, aby wszyscy pracownicy zachowywali poufny charakter tego rodzaju informacji, nie dyskutowali na ich temat i unikali sytuacji, które mogłyby prowadzić do przypadkowego usłyszenia takich wiadomości przez osoby niepowołane w firmie i poza firmą, za wyjątkiem sytuacji, w których dostęp do takich informacji jest uzasadniony.

Przykładami informacji poufnych są między innymi:

- ▶ Informacje finansowe lub dane, takie jak przychody lub prognozy
- ▶ Wygrana lub przegrana przetargu na znaczące zamówienie
- ▶ Problemy z płynnością finansową
- ▶ Zmiany na wyższych stanowiskach kadry kierowniczej
- ▶ Znaczący lub spodziewany rozwój wypadków w zakresie postępowania sądowego lub prowadzonego przez władze postępowania wyjaśniającego
- ▶ Fuzje, przejęcia, transakcje zbycia lub joint ventures
- ▶ Zmiany audytora zewnętrznego firmy lub zawiadomienie od audytorów dotyczące sprawozdań finansowych

KIEDY MOGĘ PRZEPROWADZAĆ TRANSAKCJE?

Po publicznym udostępnieniu istotnych informacji za pośrednictwem przyjętych kanałów komunikacji i po upływie okresu potrzebnego do przyswojenia tych informacji, pracownik może przeprowadzać transakcje akcjami Fluor lub powiązаныmi papierami wartościowymi firmy. Zasadą obowiązującą w firmie Fluor jest dopuszczenie transakcji od początku trzeciego dnia roboczego po udostępnieniu istotnych informacji.

Niektórzy przedstawiciele wyższej kadry kierowniczej i inni pracownicy firmy Fluor są wyznaczeni jako osoby będące w posiadaniu poufnych informacji, ponieważ mają stały dostęp do takich informacji na temat firmy. Osoby te mogą przeprowadzać transakcje tylko w wyznaczonych okresach i jedynie za uprzednią zgodą głównego radcy prawnego.

Udzielanie informacji i prezentacje poza firmą

Pracownicy ci mogą mieć dostęp do informacji na temat wyników finansowych firmy Fluor i innych spółek na co dzień i w zakresie niedostępnym publicznie. Powinni oni zwrócić szczególną uwagę, aby nie ujawnić tych informacji przy udzielaniu odpowiedzi na zapytania z zewnątrz lub w czasie prezentacji dla grup spoza firmy.

Tylko wyznaczeni rzecznicy firmy Fluor mogą zabierać głos w sprawie finansowej pozycji firmy. Zasadą obowiązującą w firmie Fluor jest to, aby nigdy nie komentować krążących nieformalnych informacji na temat sytuacji rynkowej. Jeśli przedstawiciel mediów lub analityk giełdy nawiąże kontakt w celu uzyskania informacji, pracownik powinien skierować go bezzwłocznie do działu korporacyjnego lub relacji z inwestorami firmy Fluor.

Szczególną ostrożność należy zachować, jeśli w ramach swoich obowiązków służbowych pracownik przeprowadza prezentację dla grup spoza firmy, na przykład na konferencjach branżowych i seminariach szkoleniowych. Wszelkie prezentacje zawierające niepubliczne informacje finansowe lub tajemnice handlowe dotyczące danych lub procedur firmy muszą zostać wcześniej zatwierdzone przez wydział prawny.



FLUOR®

Unikanie i rozwiązywanie konfliktu interesów

"Jednym z najlepszych sprawdzianów uczciwości jest bezpardonowa odmowa kompromisu."

CHINUA ACHEBE, PISARZ

Skąd mam wiedzieć, czy zaistniał konflikt interesów?

Konflikt interesów ma miejsce wtedy, kiedy osobiste lub finansowe interesy pracownika przeszkadzają mu w podejmowaniu rzetelnych i obiektywnych decyzji biznesowych w imieniu firmy Fluor. Należy unikać wszelkich sytuacji, które stwarzają choćby pozory tego rodzaju braku obiektywności. Subiektywne wrażenie istnienia konfliktu interesów, który stawia pod znakiem zapytania naszą uczciwość zawodową, może być równie szkodliwe dla naszej reputacji, co rzeczywisty konflikt.

Aby ustalić, czy ma się do czynienia z konfliktem interesów, należy zadać sobie następujące pytania:

- ▶ Czy to działanie lub sytuacja narusza zasady firmy?
- ▶ Czy to działanie mogłoby wpłynąć na moją zdolność do podejmowania rzetelnych decyzji biznesowych?
- ▶ Czy mogłoby mieć wpływ na mój obiektywny osąd albo przynajmniej sprawiać takie wrażenie?
- ▶ Czy moi współpracownicy mogliby pomyśleć, że ta sytuacja może mieć wpływ na to, jak wykonuję swoją pracę?
- ▶ Czy wyglądałoby to podejrzanie dla kogoś spoza naszej firmy, jak np. dla klienta, dostawcy, udziałowca lub mediów?
- ▶ Czy uszczupliłoby to dochody lub zyski firmie Fluor?
- ▶ Czy ja lub członkowie mojej rodziny skorzystaliby na tym finansowo lub osobiście?

Jeśli odpowiedziałeś/-aś twierdząco na którekolwiek z powyższych pytań, powinieneś/-aś jak najszybciej i przed kontynuowaniem pracy porozmawiać ze swoim przełożonym o swoim działaniu, korzyściach finansowych i relacjach.

Poniżej omówiono niektóre często występujące obszary konfliktu interesów.

ZATRUDNIENIE I DZIAŁALNOŚĆ POZA FIRMĄ

Zatrudnienie i działalność tego rodzaju może mieć wpływ na zdolność pracownika do wykonywania pracy w firmie Fluor. Przykładem nieodpowiedniego zatrudnienia i działalności jest, między innymi:

- ▶ Praca lub świadczenie usług na rzecz aktualnego lub potencjalnego konkurenta, klienta, dostawcy, podwykonawcy lub przedstawiciela firmy Fluor w czasie zatrudnienia w firmie Fluor
- ▶ Wykorzystywanie mienia, kontaktów i innych zasobów firmy do założenia lub wspierania innego biznesu lub organizacji non-profit (nie dotyczy nieutrudniającej wykonywania obowiązków służbowych pracownika działalności charytatywnej w ramach firmy Fluor).

KORZYŚCI Z ZATRUDNIENIA W FIRMIE

W trakcie wykonywania obowiązków służbowych w firmie Fluor pracownik może uzyskać informacje o możliwościach biznesowych. Na pierwszym miejscu są jednak interesy firmy Fluor. Pracownik nie może wykorzystywać takich możliwości we własnym interesie, ponieważ ma do nich prawa firma Fluor. Zasada ta ma zastosowanie niezależnie od tego, czy okazja ta byłaby wykorzystywana w interesie samego pracownika, czy na rzecz innej osoby. Ponadto, nie można w żadnym razie korzystać z możliwości biznesowych, które stanowiłyby konkurencję wobec firmy Fluor.



Pyt.: Niedawno zatrudniłem się na pół etatu w innej firmie. Pracuję tylko w weekendy, więc moja dodatkowa praca nie będzie kolidować z pracą dla Fluor. Okazało się jednak, że firma dla której pracuję na pół etatu jest jednym z wielu dostawców firmy Fluor. Czy jest to właściwe?

Odp.: Możliwe, że tak. Praca dla firmy, która jest dostawcą Fluor w czasie, kiedy jest się zatrudnionym przez naszą firmę, może stworzyć sytuację konfliktu interesów. Przed rozpoczęciem pracy dla dostawcy firmy Fluor, pracownik musi najpierw skonsultować to ze swoim przełożonym lub Kierownikiem Działu Kadr i uzyskać jego akceptację. Jeśli pracownik uzyska pozwolenie na pracę dla dostawcy, powinien pamiętać, że dodatkowa praca nie może kolidować z obowiązkami pracownika w firmie Fluor. Nie można pracować dla innej firmy w czasie przewidzianym na pracę w firmie Fluor. Należy także pamiętać, że nie można używać sprzętu ani materiałów firmy Fluor do pracy dla innej firmy. Dotyczy to również sprzętu komputerowego, poczty elektronicznej i telefonów. Należy też wystrzegać się udostępnienia poufnych informacji drugiej firmie.

PAMIĘTAJ:

W KAŻDYM WYPADKU NALEŻY BEZZWŁOCZNIE UJAWNIC POTENCJALNY KONFLIKT INTERESÓW.



Pyt.: Mój mąż jest właścicielem firmy, którą Fluor bierze pod uwagę jako potencjalnego dostawcę. Kontrakt z firmą Fluor byłby bardzo korzystny dla firmy mojego męża. Chciałabym zrobić wszystko, co możliwe, żeby pomóc mężowi zdobyć ten kontrakt. Co mogę zrobić, żeby mu pomóc?

Odp.: Nie powinna pani robić nic, co mogłoby pomóc firmie pani męża zdobyć kontrakt z firmą Fluor. Jeśli bierze pani udział w procesie przetargowym, powinna pani zgłosić to swojemu przełożonemu i wycofać się z dalszych prac. Pomoc firmie męża stanowi konflikt interesów. Nawet, jeśli jest pani pewna swojej bezstronności i chce pani przydzielić kontrakt najlepszemu oferentowi, nie powinna pani brać udziału w tym procesie, ponieważ może to być odebrane jako konflikt interesów.

DZIAŁALNOŚĆ I POSIADANIE UDZIAŁÓW PRZEZ CZŁONKÓW BLISKIEJ RODZINY I ZNAJOMYCH

Do potencjalnego konfliktu interesów może również prowadzić działalność członków bliskiej rodziny i znajomych. Dlatego też pracownicy nie powinni brać udziału w zatrudnianiu lub nadzorowaniu pracy firm dostawczych, podwykonawców, przedstawicieli i konsultantów, w których członek bliskiej rodziny lub znajomy pracownika jest zatrudniony lub posiada udziały.

"Członek bliskiej rodziny" to osoba blisko spokrewniona z pracownikiem więzami krwi, przez małżeństwo lub bliski związek (np. mąż, partner, rodzeństwo, dziadkowie, szwagier, itp.), w stopniu powodującym, że bezstronność pracownika może być kwestionowana ze względu na wyżej wymieniony związek. Termin ten obejmuje też konkubinów oraz ich dzieci, rodziców, rodzeństwo, rodzeństwo przyrodnie, dziadków, wnuki i przyrodnych rodziców.

Pokrewieństwo lub związek uczuciowy istniejące pomiędzy pracownikami pracującymi w firmie mogą skutkować rzeczywistymi lub domniemanymi relacjami preferencyjnym lub konfliktem. Żaden z takich pracowników nie powinien znajdować się w stosunku do drugiego w relacji podległości służbowej. Jeszcze raz chcemy przypomnieć, jak bardzo istotne jest to, aby uniknąć choćby pozorów stronniczości.

INWESTYCJE FINANSOWE

Pracownicy muszą uważać, aby ich inwestycje oraz inwestycje członków ich bliskiej rodziny i znajomych, nie ograniczały ci możliwości podejmowania obiektywnych decyzji na rzecz firmy. Posiadanie znacznej inwestycji finansowej w spółce, która prowadzi interesy lub zabiega o prowadzenie interesów z firmą Fluor lub jest jej konkurentem może przyczynić się do konfliktu interesów w zależności od zakresu i rodzaju inwestycji, funkcji pełnionej przez pracownika w firmie oraz relacji biznesowej pomiędzy firmą Fluor a drugą firmą. Udział w drugiej firmie uznawany jest za znaczny, jeśli mógłby on ujemnie wpłynąć — lub sprawiać wrażenie, że ma ujemny wpływ — na zdolność pracownika do działania wyłącznie w najlepszym interesie firmy Fluor. Przykłady konfliktu interesów to, między innymi, posiadanie znacznych inwestycji w:

- ▶ firmie dostawcy, jeśli pracownik bierze udział w wyborze, ocenie lub negocjacjach z tym dostawcą
- ▶ firmie klienta, jeśli pracownik jest odpowiedzialny za kontakty z tym klientem

Należy zwrócić uwagę, że nie wszystkie inwestycje w niezależne firmy skutkują konfliktem interesów. Dlatego też bardzo istotne jest jak najszybsze ujawnienie potencjalnego konfliktu interesów swojemu przełożonemu lub kierownikowi działu kadr, aby można było ustalić, czy konflikt — albo pozór konfliktu — ma miejsce, czy nie

ZARZĄD SPÓŁKI

Firma Fluor popiera inicjatywy swoich pracowników, które przyniosą korzyści społeczności i profesji, ale pracownik powinien z ostrożnością podchodzić do funkcji sprawowanych poza firmą, takich jak stanowisko członka zarządu innej organizacji. Sytuacja taka może być źródłem konfliktu interesów lub nawet problemu natury prawnej. W szczególności problematyczne może być zasiadanie w zarządzie lub doradzanie firmie, która jest dla firmy Fluor konkurentem, dostawcą, podwykonawcą, przedstawicielem lub klientem lub w firmie, która ma bezpośrednie stosunki handlowe lub konkuruje z firmą Fluor lub z jej klientem.

Wobec członków wyższej kadry kierowniczej firmy Fluor stosuje się wymóg uzyskania pozwolenia głównego radcy prawnego na zasiadanie w zarządach wszelkich organizacji, w tym również organizacji społecznych i typu non-profit.



FLUOR[®]



Prezenty i rozrywka

Wymiana stosownych prezentów i odpowiednia rozrywka, rozumiane jako gest grzecznościowy, są ogólnie przyjętą praktyką w środowisku biznesowym i mają na celu budowanie dobrych stosunków z potencjalnymi i aktualnymi klientami i innymi partnerami biznesowymi. Jednakże przy świadczeniu wzajemnych uprzejmości w biznesie należy być ostrożnym, aby uniknąć konfliktu interesów bądź wrażenia występowania takiego konfliktu. Ponadto musimy przedsięwziąć stosowne kroki, aby uniknąć sytuacji, w których prezenty lub imprezy rozrywkowe mogą być uznane za formę przekupstwa mającego na celu wywarcie wpływu na decyzje biznesowe. Jeśli inni uznają, że decyzja biznesowa zapadła w następstwie prezentu lub świadczonych uprzejmości, nie zaś na podstawie kwalifikacji i rzetelnego osądu handlowego, nasza reputacja ucierpi.

Według ogólnej zasady można dawać i przyjmować prezenty lub oferować i przyjmować zaproszenia do restauracji i na imprezy rozrywkowe, które spełniają wszystkie z poniższych warunków. Prezent lub impreza rozrywkowa:

- ▶ nie ma na celu uzyskania czegoś w zamian
- ▶ jej koszt jest adekwatny i mieści się w rozsądnych granicach oraz nie jest przesadnie duży, biorąc pod uwagę rodzaj branży oraz funkcję i stanowisko pracownika
- ▶ nie narusza standardów obowiązujących w firmie Fluor lub w innej firmie ani nie narusza prawa
- ▶ nie jest gotówką ani jej ekwiwalentem

Zasady te dotyczą również prezentów, przysług, posiłków w restauracji i imprez rozrywkowych, których odbiorcami są członkowie rodziny pracownika.

PRZYJMOWANIE PREZENTÓW I ZAPROSZEŃ NA IMPREZY ROZRYWKOWE

Przyjmując prezenty i zaproszenia na imprezy rozrywkowe zawsze należy stosować się do wszelkich obowiązujących procedur swojego pionu, zajmowanego stanowiska i wykonywanego projektu. Zawsze należy się skonsultować ze swoim przełożonym i uzyskać od niego pozwolenie w przypadku przyjmowania drogiego prezentu lub zaproszenia na niecodzienną imprezę rozrywkową. Zabronione jest również zabieganie o prezenty lub rozrywkę.

Jeśli pracownik otrzyma od dostawcy, podwykonawcy lub innego partnera biznesowego niestosowny prezent, musi zwrócić go, wyjaśniając jednocześnie w sposób jasny choć taktowny, że prezent narusza obowiązujące w firmie Fluor zasady dotyczące prezentów i rozrywek oraz musi powiadomić o tym swojego przełożonego. Jeśli osoba, która przekazała pracownikowi tego rodzaju prezent poprosi, aby został on przekazany organizacji dobroczynnej wybranej przez naszą firmę, pracownik powinien skonsultować się ze swoim przełożonym lub kierownikiem działu kadr w swoim zakładzie w sprawie przekazania darowanego prezentu fundacji firmy Fluor.

PRZEKAZYWANIE PREZENTÓW I ZAPROSZEŃ NA IMPREZY ROZRYWKOWE

Przekazując prezenty i zaproszenia na imprezy rozrywkowe zawsze należy stosować się do wszelkich obowiązujących procedur dotyczących zatwierdzeń i wydatków związanych z prezentami i imprezami rozrywkowymi w skali firmy, swojego pionu, zajmowanego stanowiska i wykonywanego projektu. Jeżeli zaproponowany odbiorca jest przedstawicielem władz lub zajmuje publiczne

Pyt.: Potencjalny dostawca zaproponował mi zwiedzenie obiektu z instalacją, którą możemy być zainteresowani przy okazji następnego projektu. Czy może to być problem?

Odp.: Raczej nie. Jeśli cały koszt mieści się przedsięwzięciu związanym z uzasadnionym celem biznesowym i nie jest on bardzo wysoki, zaś pana przełożony wyraził zgodę na wyjazd służbowy, to nie stanowi to problemu. Dział Prawny przeprowadza dodatkową analizę i wymaga dodatkowej dokumentacji, jeśli sytuacja dotyczy podmiotu państwowego lub urzędnika rządu.

Pyt.: Dostawca zaprosił mnie na wielkoszlemowy turniej tenisa rozgrywany za granicą. Współpracujemy ze sobą od wielu lat. Chciałbym wykorzystać tę okazję do nawiązania relacji z wyższym zarządem dostawcy. Czy jest to właściwe?

Odp.: W przypadku otrzymywania od podwykonawców i dostawców podarków i zaproszeń na imprezy rozrywkowe trzeba zachować czujność, szczególnie w czasie akcji ofertowej lub przetargu. Taka impreza będzie przypuszczalnie miała niestandardowy charakter, np. jej koszt będzie znaczący, czas trwania przekroczy jeden dzień, nocleg w hotelu będzie bezpłatny plus wycieczka poza miasto. Jeżeli jest się przekonany, że obecność na takim turnieju jest ważna ze względu na jakość relacji biznesowej i nie odbywa się on w okresie akcji ofertowej, to należy się skonsultować ze swoim przełożonym w celu ustalenia właściwego toku postępowania w takiej sytuacji.

Pyt.: Zajmuję się sprzedażą i chciałabym wysłać przedstawicielowi klienta świąteczny koszt z produktami. Czy muszę coś zrobić w tym celu?

Odp.: Przed wysłaniem prezentu lub zaproszenia na imprezę rozrywkową należy sprawdzić, jakie wymogi lub ograniczenia w odniesieniu do przyjmowania prezentów i udziału w imprezach rozrywkowych obowiązują w firmie klienta. Nie należy stawiać odbiorcy w kłopotliwej sytuacji. Generalnie świąteczny koszt z produktami nie powinien nastrojać problemów, o ile jest odpowiedni do rodzaju branży oraz funkcji i stanowiska pracownika. W razie jakiegokolwiek wątpliwości należy zwrócić się do swojego przełożonego lub Kierownika Działu Kadr. Należy przestrzegać procedur dotyczących zatwierdzeń i wydatków. Jeżeli klient jest podmiotem rządowym lub urzędnikiem państwowym, to wtedy zawsze wymagana jest konsultacja z Działem Prawnym oraz wcześniejsze pozwolenie ze strony swojego przełożonego.

stanowisko, to wtedy należy się skonsultować z Działem Prawnym oraz uzyskać wcześniejszą zgodę swojego przełożonego.

W niektórych przypadkach klienci, dostawcy, podwykonawcy lub inni partnerzy biznesowi mogą wyrazić życzenie udziału w formach rozrywki, które zawierają niestosowne treści lub są bardzo kosztowne. Jeśli wystąpi taka sytuacja, pracownik musi taktownie wyjaśnić, że firma Fluor nie pozwala na przeznaczanie funduszy i czasu na rozrywkę, które są zbyt kosztowne, zawierają erotyczne lub inne niestosowne treści. Należy również powiadomić o zajściu przełożonego, aby umożliwić firmie podjęcie dalszych działań. Nie należy próbować rozwiązać problemu pokrywając koszt rozrywki z własnej kieszeni lub zwracając się do klienta o opłacenie kosztu we własnym zakresie.

KLIENCI RZĄDOWI

W odniesieniu do przedstawicieli władz państwowych, regionalnych lub lokalnych, albo podmiotów i funduszy rządowych, zwykle obowiązują bardziej restrykcyjne przepisy. Obowiązkiem pracowników, którzy w ramach obowiązków służbowych mają kontakty z przedstawicielami władz, agendami rządowymi lub przedstawicielami funduszy, jest zapoznanie się z tymi przepisami, zasadami i procedurami sporządzonymi przez naszą firmę. W celu uzyskania dalszych informacji w przypadku projektów obejmujących finansowanie przez rząd USA, patrz "Zawieranie umów z rządem USA" w dodatku do Kodeksu. Antykorupcyjne standardy obowiązujące w firmie Fluor – patrz część Kodeksu "Prowadzenie działalności na skalę globalną".

Również w ramach firmy może dojść do konfliktu interesów

Firma Fluor może również mieć również konflikt interesów z naszymi klientami, dostawcami lub partnerami biznesowymi i ujawnienie tego konfliktu wobec innych podmiotów może być konieczne lub właściwe.

Jak mogę rozwiązać konflikt interesów?

Konflikty interesów można często rozwiązać, o ile zostaną wcześniej zgłoszone. Podstawowymi oczekiwaniami są przejrzystość i właściwa ocena sytuacji. Jeśli pracownik uważa, że on sam lub nasza firma stoi przed potencjalnym konfliktem interesów, powinien jak najszybciej zgłosić to swojemu przełożonemu lub Kierownikowi Działu Kadr. W celu nie pogorszenia sytuacji każdy potencjalny konflikt interesów należy ujawnić przed podjęciem działań. Ponadto należy zawsze ujawnić jakikolwiek konflikt interesów przy wypełnianiu corocznego świadectwa etyki.



Pyt.: Pracujemy nad dużym projektem w odległym regionie. Potrzebny jest nam sprzęt, który jest trudny do uzyskania. Jedynym źródłem tego sprzętu w regionie jest podmiot zależny firmy Fluor, więc będziemy musieli zakupić sprzęt od nich. Czy może to nastęrczać wątpliwości?

Odp.: Chcemy zawsze mieć przejrzyste relacje z naszymi klientami. Chociaż może być konieczne zakupienie sprzętu od naszego podmiotu zależnego, powinniśmy poinformować najpierw o tym naszego klienta.

Pyt.: Jedna z firm, w której Fluor zaopatruje się w sprzęt biurowy zaoferowała, że udzieli mi takiego samego rabatu na zakup mebli i sprzętu do mojego domowego biura, jaki wynegocjowała u nich firma Fluor. Czy jest to właściwe?

Odp.: Raczej nie. Rabat na zakup u dostawcy może zostać przyjęty tylko pod warunkiem, że mogą z niego skorzystać wszyscy pracownicy Fluor. Nie można przyjąć rabatu, który zaoferowano tylko wybranemu pracownikowi. Ta sytuacja może być problematyczna z kilku powodów: niestosowny prezent, próba wywarcia wpływu na decyzje biznesowe firmy Fluor oraz wrażenie niestosowności.

Zerowa tolerancja przekupstwa

W wielu częściach świata dawanie łapówek za podpisanie kontraktów handlowych jest, niestety, procederem powszechnie przyjętym i oczekiwanym. Jednakże firma Fluor nie będzie tolerować przekupstwa w żadnej formie—niezależnie od tego, czy odbiorcą miałyby być podmiot publiczny, czy prywatny, czy miałyby ono być przekazywane bezpośrednio lub pośrednio przez strony trzecie — nawet jeśli ceną za odmowę uczestniczenia w tym procederze miałyby być utrata kontraktu lub opóźnienie.

Łapówka to oferta lub obietnica przekazania lub przekazanie bądź też upoważnienie do przekazania korzyści materialnych lub innych w celu wywarcia nieuprawnionego wpływu na działanie strony trzeciej, która może być podmiotem publicznym lub prywatnym. Łapówki mogą być przybierać formę pieniędzy, prezentów, podróży lub pokrycia kosztów, korzystnych pożyczek, rabatów, przysług, zatrudnienia lub możliwości finansowych, dotacji na rzecz partii politycznych lub organizacji charytatywnych lub dowolnych korzyści pośrednich lub bezpośrednich. Niestosowne wpływy zazwyczaj dotyczą chęci wymiany na zasadzie "coś za coś", aby móc wykorzystać czyje stanowisko.

Wręczenie łapówek stanowi naruszenie przepisów antykorupcyjnych. Obowiązkiem pracownika jest zapoznanie się i zastosowanie zarówno miejscowych jak i innych przepisów antykorupcyjnych, które mają zastosowanie do pełnionych przez niego obowiązków. Konsekwencje naruszenia przepisów antykorupcyjnych są bardzo poważne, zarówno dla firmy, jak i dla dopuszczających się go pracowników, z odpowiedzialnością cywilną i karną włącznie.

GRATYFIKACJE

W firmie Fluor stosowanie gratyfikacji jest niedozwolone, chyba że zostały one:

- ▶ Uprzednio zatwierdzone na piśmie przez Dział prawny;
- ▶ Dozwolone na mocy wszystkich obowiązujących przepisów antykorupcyjnych i lokalnych; oraz
- ▶ Prawidłowo i dokładnie rozliczone w księgach naszej firmy

Gratyfikacja to niewielka rekompensata pieniężna przekazywana urzędnikowi publicznemu, zwykle w gotówce, w celu przyspieszenia wykonania rutynowej procedury, takiej jak przyspieszenie podłączenia do mediów, zapewnienia potrzebnej ochrony policyjnej lub zatwierdzenie pozwolenia pracy lub przyznanie wizy. Przepisy antykorupcyjne i lokalnie obowiązujące przepisy często zakazują przekazywania gratyfikacji.

Jeśli występuje bezpośrednie i uzasadnione zagrożenie fizycznego bezpieczeństwa pracownika, a uzyskanie wcześniejszego zatwierdzenia dla żądanej płatności nie jest możliwe, płatność taka może zostać przekazana bez wcześniejszego zatwierdzenia, ale sprawozdanie z tego zdarzenia

naależy w trybie natychmiastowym przekazać na piśmie do Działu Prawnego.

KORZYSTANIE Z USŁUG AGENTÓW, KONSULTANTÓW, PRZEDSTAWICIELI I INNYCH STRON TRZECICH

Na mocy przepisów antykorupcyjnych firma Fluor ponosi odpowiedzialność prawną nie tylko za działania swoich pracowników, ale również swoich partnerów biznesowych. Jeśli pracownik będzie miał uzasadnione podejrzenie, że partner biznesowy lub inna strona trzecia ma zamiar przekazać łapówkę, ale nie podejmie odpowiednich kroków, aby temu zapobiec, to może zostać uznane, że firma zatwierdziła przekazaną łapówkę.

Oczekujemy, że nasi partnerzy joint venture, dostawcy, podwykonawcy, konsultanci, przedstawiciele i inni partnerzy biznesowi wykażą zerową tolerancję wobec łapówkarstwa, jak określono to w dokumencie formułującym oczekiwania w zakresie postępowania i etyki zawodowej wobec dostawców i wykonawców, dostępnym pod adresem www.onefluor.com oraz www.fluor.com.

Choć generalnie nie popieramy korzystania z usług przedstawicieli stron trzecich, w wielu częściach świata jest konieczne, a nawet wymagane, aby korzystać z agentów, konsultantów, przedstawicieli

lub innych stron trzecich do zawierania lub pośredniczenia w umowach z rządem oraz podmiotami publicznymi i prywatnymi. Takie relacje mogą być ryzykowne.

Jeśli pracownik kontaktuje się z agentami i innymi przedstawicielami stron trzecich takimi jak partnerzy joint venture, dostawcy, podwykonawcy lub konsultanci, musi stosować właściwe procedury obowiązujące w firmie Fluor, w tym procedury analizy statusu prawnego oraz postanowienia kontraktowe. Informacje o wszelkich podejrzanych lub niejasnych działaniach, transakcjach lub wpływach należy przekazać natychmiast do Działu Prawnego.

Pyt.: Jedna z moich klientek planuje podróż ze swojego biura w Azji Południowo-Wschodniej, ponieważ chce odwiedzić siedzibę firmy Fluor i spotkać się z naszym kierownictwem. Moja klientka powiedziała mi, że spodziewa się zwrotu wszystkich kosztów podróży, w tym wydatków osobistych, które planuje ponieść podczas zwiedzania okolicy. Czy mogę to zatwierdzić?

Odp.: Nie. Nie można zatwierdzać zwrotu poniesionych przez klienta wydatków niezwiązanych z działalnością biznesową, takich jak wycieczki krajoznawcze lub bilety lotnicze dla członków rodziny. Firma Fluor nie może pokryć tych wydatków, ponieważ mogłoby to stworzyć wrażenie przekupstwa. Wszystkie wydatki muszą być (1) bezpośrednio związane z rzeczywistymi celami biznesowymi, (2) uzasadnione i (3) dopuszczalne zgodnie z obowiązującymi standardami firmy Fluor i klienta oraz wszystkimi obowiązującymi przepisami i zasadami.

ALARMUJĄCE SYTUACJE, KTÓRE UZASADNIAJĄ DALSZE POSTĘPOWANIE WYJAŚNIAJĄCE PRZY WYBORZE PRZEDSTAWICIELI STRON TRZECICH I WSPÓŁPRACY Z NIMI:

- ▶ Kraj "wysokiego ryzyka", znany z powszechnie występującej korupcji
- ▶ Brak doświadczenia w zakresie produktu, dziedziny lub branży lub brak wykwalifikowanego personelu
- ▶ Niekonsekwencja lub zafałszowania w trakcie procedury analizy statusu prawnego
- ▶ Sprawdzenie referencji wskazuje na złą reputację
- ▶ Brak zgody na antykorupcyjne postanowienia kontraktowe lub certyfikaty
- ▶ Prowizja lub opłaty są wyższe od powszechnie stosowanej stawki
- ▶ Prośby o nietypowe formy płatności, takie jak płatność w gotówce, w innej walucie lub w innym kraju
- ▶ Rekomendacja urzędnika państwowego
- ▶ Bliskie powiązania towarzyskie, biznesowe lub rodzinne z urzędnikiem państwowym

Kontrola handlu

Firma Fluor czasami dostarcza sprzętu i technologii, które podlegają przepisom w zakresie kontroli eksportowej, a czasami jest odbiorcą sprzętu i technologii, które podlegają przepisom w zakresie kontroli importowej. Jest niezmiernie ważne, aby pracownicy stosowali się do wszystkich przepisów i zasad regulujących naszą działalność handlową.

Jako firma globalna, Fluor dostarcza nasze produkty i usługi na całym świecie. Eksport oznacza, że produkt, usługa, technologia lub informacja zostają przesłane do osoby w innym kraju. Z eksportem mamy również do czynienia, kiedy technologia, informacja techniczna lub oprogramowanie są przekazywane w dowolny sposób, w tym również werbalnie, komuś, kto nie jest obywatelem Stanów Zjednoczonych i znajduje się na terenie Stanów Zjednoczonych lub w innym kraju. Zanim przystąpi się do eksportu, należy uzyskać wszelkie wymagane licencje i pozwolenia. Eksport, reeksport oraz re-transfer jakiegokolwiek podlegających ograniczeniom wyposażenia, technologii i danych technicznych musi być zgodna z warunkami licencji eksportowej i wszystkimi odpowiednimi przepisami.

Jeśli pracownik bierze udział w transporcie i/lub korzysta z towarów i technologii podlegających kontroli eksportowej i importowej, musi zaznajomić się i stosować do odpowiednich praw i przepisów oraz związanych z nimi zasad i procedur obowiązujących w firmie. Konsekwencje naruszenia przepisów kontroli handlowych są surowe zarówno wobec firmy, jak również wobec dopuszczających się go osób, włącznie z potencjalną utratą przywilejów

eksportowych lub importowych oraz sankcjami cywilnymi i karnymi. Wszystkie pytania dotyczące eksportu, reeksportu lub importu należy kierować do specjalisty ds. przestrzegania przepisów handlowych w firmie Fluor (patrz Eksperti, na str.47).

Sankcje handlowe i bojkot

Jako firma z siedzibą w Stanach Zjednoczonych musimy mieć na uwadze wszystkie sankcje handlowe i ekonomiczne nałożone przez Stany Zjednoczone na określone kraje. Ponadto musimy brać pod uwagę sankcje handlowe i ekonomiczne odnoszące się do naszej działalności. Aktualną listę krajów i osób, z którymi nie możemy prowadzić interesów można uzyskać u specjalisty ds. przestrzegania przepisów handlowych w firmie Fluor lub w Dziale Prawnym.

Ponadto nie możemy brać udziału w bojkocie ani żadnych restrykcjach handlowych krajów uznanych za "przyjazne" wobec Stanów Zjednoczonych, które są bojkotowane przez inne kraje lub firmy. Dla przykładu, niektóre firmy na Bliskim Wschodzie mogą wprowadzać w kontraktach zakaz prowadzenia przez firmę Fluor prac w Izraelu. Nie możemy pozwolić, aby taka klauzula znajdowała się lub była wdrażana w podpisanym przez firmę Fluor kontrakcie. Należy natychmiast zgłaszać wszelkie próby o udział w bojkocie swojemu przełożonemu i działowi prawnemu, nawet jeśli Fluor podejmie decyzję, aby nie brać udziału w przetargu.

Pranie pieniędzy

Firma Fluor zobowiązuje się do zwalczania procederu prania pieniędzy w krajach, w których prowadzimy działalność. "Pranie pieniędzy" to proces polegający na przenoszeniu środków pochodzących z działalności przestępczej przez osoby prywatne i podmioty w ramach systemu finansowego, którego celem jest ukrycie nielegalnego pochodzenia pieniędzy lub próba legitymizacji tychże środków.

Choć pracownicy nie muszą się obawiać naruszenia przepisów o praniu pieniędzy, to powinni zwracać uwagę na wszelkie nieprawidłowości w metodach przekazywania płatności. Pracownik, który zaobserwuje któryś z niżej wymienionych rodzajów płatności, powinien natychmiast zgłosić to naszemu Działowi Skarbowemu:

- ▶ Płatności w walutach innych niż podane na fakturze
- ▶ Płatności dokonywane do krajów niezwiązanych z daną transakcją lub otrzymywane z tych krajów.
- ▶ Próby przekazania płatności w gotówce lub jej ekwiwalencie
- ▶ Płatności wpłacane przez stronę trzecią niezwiązaną kontraktem lub pochodzące z rachunku innego niż rachunek stosowany zwykle do rozliczeń biznesowych
- ▶ Żądania lub próby dokonania płatności za każdą fakturę lub grupę faktur za pośrednictwem różnych form płatności
- ▶ Prośby o nadpłatę

Pyt.: W realizacji naszego projektu korzystamy z amerykańskiej "technologii nadzorowanej". Czy możemy wysłać tę "nadzorowaną" technologię do naszego biura w Manili ze względu na to, że należy ono do firmy Fluor?

Odp.: Nie. Technologia nadzorowana nie może zostać udostępniona poza firmę w Stanach Zjednoczonych bez wcześniejszego pozwolenia wydanego w formie zatwierdzonej licencji eksportowej przez Departament Handlu. Zaopatrzeniowiec lub Specjalista ds. Przestrzegania przepisów handlowych w firmie Fluor może pomóc w zdobyciu wymaganej licencji.

Pyt.: Chcę przetransportować ciężarówką sprzęt z Turcji do Arabii Saudyjskiej. Sprawdziłem aktualną listę krajów i osób prywatnych znajdujących się na rządowej liście krajów obłożonych sankcjami handlowymi i nie widzę na niej ani Turcji, ani Arabii Saudyjskiej. Czy jest tu jakiś problem?

Odp.: Możliwe, że tak. Zakaz prowadzenia interesów z krajem obłożonym sankcjami należy rozumieć szerzej. Nawet przewożenie towarów przez teren państwa z listy może naruszyć sankcje handlowe. Jeśli sprzęt będzie transportowany przez teren Iranu lub innego kraju obłożonego sankcjami, należy zasięgnąć rady Specjalisty ds. Przestrzegania przepisów handlowych w firmie Fluor lub działu prawnego. Ponadto, jeśli praca przebiega w regionie, w którym znajdują się obłożone sankcjami kraje, byłoby wskazane, aby pracownicy zaznajomili się z odnośnymi przepisami, dotyczącymi sankcji handlowych.

Pyt.: Jutro wyruszam w zorganizowaną w ostatniej chwili podróż na Bliski Wschód. Muszę zabrać ze sobą laptop, choć zdaję sobie sprawę, że ze względu na dużą liczbę zapisanych w nim projektów w programach firmy Fluor, należałoby uzyskać licencję eksportową. Czy mogę wyjechać z kraju przed uzyskaniem licencji, o ile złożę wniosek o nią przed wyjazdem?

Odp.: Nie. Przed wyjazdem z kraju wraz z nadzorowaną technologią, która spełnia kryteria eksportu, konieczne jest uzyskanie wszystkich wymaganych zezwoleń. Jeśli nie jest Pan pewny, czy musi Pan uzyskać licencję eksportową, prosimy zapytać o to Specjalistę ds. Przestrzegania przepisów handlowych w firmie Fluor lub pracownika działu prawnego.

Zakaz korzystania z pracy nieletnich i pracy przymusowej oraz handlu żywym towarem

Nasze przekonanie, że wszyscy ludzie powinni być traktowani z szacunkiem i godnością jest ważnym aspektem uczciwości uznawanej przez nas za zasadniczą wartość. Firma Fluor aktywnie promuje środowiska, w którym prawa człowieka we wszystkich aspektach i wymiarach są uznawane i popierane. Firma Fluor nie toleruje wykorzystania do pracy nieletnich lub przymusowej siły roboczej, handlu żywym towarem ani płatnych usług seksualnych. Pracownicy muszą wykazać się czujnością, aby mieć pewność, że firma Fluor nie współpracuje z dostawcami, podwykonawcami lub innymi partnerami biznesowymi, którzy nie przestrzegają tych samych zasad, które sformułowano w dokumencie formułującym oczekiwania w zakresie postępowania i etyki biznesowej wobec dostawców i wykonawców, zob. www.onefluor.com oraz www.fluor.com. Standardy te mają zastosowanie niezależnie od lokalnych przepisów i zwyczajów.



Ochrona majątku firmy

"Czysta ręka nie potrzebuje
rękawiczki, aby się schować."

NATHANIEL HAWTHORNE, PISARZ

Informacje zastrzeżone i poufne

Tajemnice handlowe i informacje poufne firmy Fluor są jednym z jej najważniejszych aktywów. "Tajemnice handlowe i informacje poufne" obejmują zwykłe informacje niepubliczne, których udostępnienie mogłoby przynieść korzyść naszym konkurentom lub naruszyć interesy firmy. Przykładami są, między innymi, informacje techniczne, dane projektowe lub proceduralne, informacje o cenach, plany biznesowe lub strategiczne, plany przejęć lub współpracy, procedury projektowe, procesy pracy i know-how, praktyki projektowe, oprogramowanie i technologia, badania i rozwój, listy klientów i dostawców, jak również informacje zastrzeżone i tajne informacje strony trzeciej powierzone firmie Fluor, jeśli firma Fluor jest zobowiązana chronić własność i tajne informacje klientów i partnerów.

Pracownicy muszą być czujni—w pracy i poza miejscem pracy—aby chronić poufne informacje i tajemnice handlowe firmy Fluor z najwyższą pieczołowitością. Jeśli jesteś upoważniony, możesz przekazywać te informacje tylko współpracownikom i zewnętrznym stronom trzecim, dla których jest to wiedza niezbędna, pod warunkiem potwierdzenia u swojego przełożonego lub w Dziale prawnym, że ta strona trzecia zobowiązana jest wobec firmy Fluor do zachowania poufności. Należy przestrzegać środków bezpieczeństwa chroniących tego rodzaju informacje przed niezamierzonym lub celowym nadużyciem. Nigdy nie należy omawiać tych informacji w miejscu publicznym, gdzie mogłyby być podsłuchane przez niepowołane osoby. Pracownicy mają obowiązek utrzymywania poufności informacji i tajemnic handlowych nawet po zakończeniu stosunku pracy.

Kierownictwo musi zapewnić środki bezpieczeństwa do ochrony informacji poufnych i tajemnic służbowych przez niezamierzonym i celowym nadużyciem oraz dopilnować, aby informacje tego rodzaju były dostarczane innym pracownikom tylko w razie uzasadnionej potrzeby.

Firma Fluor jest stroną w wielu spółkach typu joint venture wraz ze spółkami, które w innych okolicznościach mogą być również naszą konkurencją, dostawcami lub klientami. Zapewnienie właściwej komunikacji w tych spółkach jest oczywiście bardzo istotne, ale musimy podejmować uzasadnione środki chroniące informacje poufne i tajemnice służbowe firmy Fluor przed przypadkowym i niewłaściwym ujawnieniem lub użyciem poza zamierzonym kontekstem spółki joint venture. Musimy przestrzegać wszystkich umów joint venture firmy Fluor, które określają i ograniczają dostęp do informacji i systemów firmy Fluor do określonych osób pod pewnymi warunkami/prawami licencyjnymi.

Wykorzystywanie własności firmy na użytek własny

W niektórych przypadkach będzie istnieć potrzeba użycia sprzętu i systemów komputerowych na ograniczony użytek osobisty. Dopuszcza się takie wykorzystanie zasobów firmy pod warunkiem, że mieści się ono w rozsądnych granicach, zaś zamierzony cel zostanie osiągnięty. Wykorzystanie obiektów lub sprzętu firmy Fluor dla nieupoważnionych, szkodliwych, nieetycznych lub niestosownych celów nie będzie tolerowane. Nigdy nie należy nadużywać lub marnotrawić aktywów firmy do celów osobistego użytku lub zysku lub prowadzenia działalności na rzecz innych. W ekstremalnych wypadkach, tego typu działanie może nawet stanowić kradzież lub defraudację.

Jeśli pracownik przedstawia firmie lub klientom firmy rachunek za przepracowane godziny, musi on zostać sporządzony dokładnie i uczciwie.



Pyt.: Często pracuję w biurze po godzinach. Czasem, kiedy jestem sam w biurze późno wieczorem, czytam osobiste e-maile, które inni mogą uznać za nieprzystojne i przesyłam je dalej moim znajomym. Nie sądzę, aby to komukolwiek przeszkadzało i nie uważam, że szkodzę naszej firmie, bo robię to po godzinach. Czy mam rację?

Odp.: Nie. Nigdy nie jest rzeczą właściwą wykorzystywanie komputerów i systemów sieciowych firmy i klientów do przeglądania lub przesyłania niestosownych wiadomości e-mailowych, nawet jeśli pracownik jest sam w biurze, w domu lub na delegacji służbowej, lub jeśli pracownik przesyła wiadomość osobie niezatrudnionej w firmie Fluor. Jest to nieuzasadnione wykorzystanie czasu i zasobów opłacanych przez firmę i może skutkować podjęciem kroków dyscyplinarnych do rozwiązania stosunku pracy włącznie.

Pyt.: Zaangażowałem się w pomoc przy realizacji sponsorowanego przez Fluor projektu na rzecz lokalnej społeczności. Okazuje się, że większość swojego czasu poświęcam tej sprawie, co powoduje, że nie dotrzymuję terminów wykonania swoich obowiązków służbowych. Czy taka sytuacja jest do przyjęcia ze względu na to, że projekt ten jest związany z firmą Fluor?

Odp.: Chociaż podejmowane w ramach firmy Fluor inicjatywy dotyczące lokalnych społeczności i działalności charytatywnej są dozwolone i ważne dla firmy, to jednak należy jak najszybciej poinformować swojego przełożonego w przypadku, gdy taka działalność niekorzystnie wpływa na zdolność do wykonywania pracy oraz uzyskać od niego wskazania co do dalszego postępowania. Tylko przełożony może zdecydować o tym, czy pracownik powinien nadal angażować się w projekt na rzecz lokalnej społeczności.

Bezpieczeństwo teleinformatyczne i bezpieczeństwo danych

Firma Fluor posiada lub uzyskała licencję na stosowanie technologii wykorzystywanej w naszej działalności biznesowej—w tym sprzętu, oprogramowania i systemów komputerowych. Technologia ta oraz informacje przechowywane w naszych systemach komputerowych mają zasadnicze znaczenie dla powodzenia działalności firmy Fluor. Wszyscy pracownicy korzystający z komputerów w firmie Fluor mają obowiązek chronić te cenne zasoby technologiczne. Jeśli pracownik uważa, że ktoś zagraża działaniu lub bezpieczeństwu któregoś z systemów lub którejś z informacji firmy Fluor lub strony trzeciej lub naraził takie informacje lub dane na niebezpieczeństwo, to powinien jak najszybciej zawiadomić o tym swojego przełożonego lub kierownika działu IT.

Firma powierza pracownikom te technologie, aby przy ich pomocy mogli realizować jej działalność. Pracownicy nie mogą korzystać z zasobów firmy Fluor do uzyskiwania osobistych korzyści lub zysków finansowych, do prowadzenia nielegalnej działalności ani do uzyskiwania dostępu do materiałów obscenicznych, erotycznych lub innych, albo do ich pobierania, jak również do pobierania materiałów z zastrzeżonymi prawami autorskimi bez pozwolenia, ani do komunikowania wiadomości o charakterze dyskryminacyjnym,

napastliwym lub zawierającym groźby. Pracownicy nie mogą oczekiwać ochrony prywatności tego rodzaju zasobów. W zakresie dopuszczalnym przez właściwe przepisy, firma zastrzega sobie prawo do monitorowania i przeglądania wszelkich wiadomości i informacji przesyłanych lub otrzymywanych za pośrednictwem zasobów firmy. Należy pamiętać, że elektroniczne dokumenty i informacje można odtworzyć nawet po ich "usunięciu" przez pracownika z pamięci jego komputera.

Jeżeli chcesz zainstalować dodatkowe oprogramowanie lub sprzęt komputerowy na sprzęcie komputerowym firmy Fluor, musisz na to najpierw uzyskać zgodę działu IT, ponieważ takie działanie może zagrażać bezpieczeństwu sieci Fluor. Nigdy nie instaluj oprogramowania komputerowego bez wymaganej umowy licencyjnej na jego używanie lub z naruszeniem przepisów dotyczących praw autorskich. Przed udzieleniem dowolnej stronie trzeciej dostępu do sieci Fluor lub do dowolnego oprogramowania lub systemu w niej dostępnego, należy najpierw uzyskać potwierdzenie posiadania prawa do takiego udzielenia, prawidłowości takiego postępowania oraz istnienia właściwej dokumentacji uzasadniającej takie postępowanie. Użyczenie swojego hasła, nazwy użytkownika lub innych danych umożliwiających dostęp innej osobie może naruszyć nasze umowy licencyjne, stanowić nieuprawnione ujawnienie oraz wykorzystanie

informacji poufnych i zastrzeżonych oraz narazić na szwank bezpieczeństwo naszej sieci.

Media społecznościowe

Większość z nas ma w swoich swoich służbowych komputerach dostęp do Internetu. Okazjonalny użytek osobisty jest dozwolony, ale trzeba przestrzegać zasad firmy Fluor dotyczących mediów społecznościowych (HR-113).

Pracownicy są osobiście odpowiedzialni za swoje słowa i obrazy w Internecie. W czasie wolnym pracownik zasadniczo nie podlega żadnym ograniczeniom ze strony firmy, jednak pracownicy powinni zachować dyskrecję i przestrzegać wszystkich obowiązujących w firmie zasad przy publikowaniu treści związanych z firmą na platformach mediów społecznościowych.

- ▶ Należy upewnić się, że wysyłane komunikaty nie naruszają przepisów (np. oszczerstwo, zniesławienie, prześladowanie lub naruszenie praw autorskich) lub zasad obowiązujących w firmie, takich jak zasady regulujące ujawnianie poufnych informacji i tajemnic handlowych lub wygłaszanie opinii w imieniu firmy Fluor)
- ▶ Logo firmy, zdjęcia lub inne materiały firmowe, które są znakami towarowymi (prawa autorskie itp.) nie powinny być wykorzystywane do celów komercyjnych bez

Pyt.: Mam pewne zdjęcia z jednego z projektów i chce ich użyć w ofercie, którą przygotowujemy dla innego klienta. Czy tak mogę zrobić?

Odp.: Możesz potrzebować pozwolenia klienta na wykorzystanie zdjęć z miejsca realizacji projektu. Być może konieczne będzie dodatkowe zezwolenie od fotografa i wszelkich innych firm, których logo może być przedstawione na zdjęciach. Również osoby fizyczne mają prawo do wyrażenia zgody na wykorzystanie ich wizerunku.

Pyt.: Zostawiłam mój laptop w samolocie, a moje hasła znajdowały się w torbie na komputer. Co powinnam zrobić?

Odp.: Powinna pani natychmiast złożyć raport na policji i poprosić o jego kopię. Następnie natychmiast skontaktować się z Działem Bezpieczeństwa Korporacyjnego firmy Fluor, przekazując raport policyjny oraz z Działem Bezpieczeństwa Informatycznego, aby zawiadomić o kradzieży. Należy zapoznać się z zasadami polityki informatycznej firmy Fluor. Nigdy nie należy przechowywać swoich haseł razem z laptopem lub z innymi urządzeniami chronionymi hasłem. Dodatkowo pracownik nie może zachowywać jakichkolwiek danych personalnych (jak numery chronione pracownika, informacje na temat kart kredytowych) w komputerze, chyba że jest on zaszyfrowany.

Pyt.: Regularnie czytuję tablicę ogłoszeń Yahoo dla naszej firmy. Zauważyłem, że jeden z użytkowników zamieścił ostatnio prośbę o potwierdzenie ważnego projektu, który nasza firma podobno wygrała w przetargu. Chociaż oficjalnie nie podano tego do wiadomości, wiem, że przeprowadzamy wstępne prace dla klienta w ramach tego projektu. Czy mogę odpowiedzieć na tej tablicy ogłoszeń i potwierdzić, że dostaliśmy to zlecenie?

Odp.: Nie. Upublicznianie poufnych informacji lub tajemnic handlowych w mediach społecznościowych, w tym na tablicach ogłoszeniowych i czatach, jest niezgodne z zasadami Kodeksu oraz z zasadami obowiązującymi w naszej firmie. Dopuszczanie się takich działań może narazić osoby biorące w tym udział i naszą firmę na utratę reputacji oraz kary cywilne i kryminalne. Ponieważ informacja na temat tego projektu nie została upubliczniona, nie powinien pan udzielać komentarzy na ten temat.

Pyt.: Chciałabym pobrać na mój laptop bezpłatną aplikację, którą mam także na moim domowym komputerze. Czy jest to właściwe?

Odp.: Nie. Musisz skontaktować się ze swoim działem IT w sprawie uzyskania zgody czy instalacja programu na twoim laptopie firmowym jest dopuszczalna. Każde oprogramowanie, nawet jeśli dostępne jest bezpłatnie, musi być zlustrowane przez dział IT w celu weryfikacji czy jest bezpieczne do wprowadzenia w środowisko firmy Fluor.

zgody dyrektora ds. marketingu globalnego lub dyrektora ds. komunikacji korporacyjnej. Treści cyfrowe, w tym fotografie, infografiki, artykuły, blogi i wideo podlegają tym samym ograniczeniom dotyczącym praw autorskich, co media drukowane i inne.

- ▶ Przy omawianiu swojego życia zawodowego pracownik powinien jasno określić, że są to jego osobiste poglądy, nie zaś opinie firmy.
- ▶ Fluor jest spółką notowaną na giełdzie i udostępnianie informacji niejawnych może być traktowane jako udostępnianie informacji poufnych, niedozwolone ze względu na obrót giełdowy, a zatem może być niezgodne z prawem. Dotyczy to strategii, prognoz i wiele rzeczy wymiernych w pieniądzu (takie jak niepubliczne dane o sprzedaży i zyskach lub informacje o cenach).
- ▶ Unikaj odniesień do klientów, partnerów lub dostawców bez ich pisemnej zgody, jeśli informacje te lub treści nie są publicznie dostępne, ponieważ takie publiczne ujawnienie może spowodować poważną odpowiedzialność i problemy umowne dla firmy oraz/lub osób biorących udział w ujawnieniu.
- ▶ Chron swoje informacje osobiste. Nie należy udostępniać informacji poufnych o pracownikach ani żadnych informacji, których udostępnienie narusza zasady firmy.

Przechowywanie dokumentacji

Często mamy do czynienia z dużą liczbą dokumentów, zarówno papierowych jak i elektronicznych. Jest bardzo ważne, aby pracownicy wiedzieli, jak długo takie dokumenty mogą być przechowywane i w jaki sposób firma Fluor nimi rozporządza. Firma Fluor posiada szczegółowe przepisy i procedury dla dokumentacji projektowej i pozaprojektowej, z którymi pracownicy powinni się zapoznać i stosować do nich. Jeśli pracownik zostanie powiadomiony, że dokumentacja znajdująca się w jego posiadaniu może być użyta w postępowaniu procesowym, postępowaniu wyjaśniającym lub jest potrzebna do audytu, powinien zachować taką dokumentację, stosując się do instrukcji zawartej w powiadomieniu.

Postępowanie wyjaśniające i audyty

Firma jest zobowiązana do pełnej współpracy z wewnętrznymi i zewnętrznymi audytorami lub urzędnikami, którzy zwracają się po informacje w związku z przeprowadzanym audytem naszej firmy. Zawsze należy dostarczyć im dokładnych i pełnych informacji. Ponadto, nigdy nie wolno usuwać ani niszczyć dokumentacji, która jest przedmiotem (lub może potencjalnie stać się przedmiotem) rządowego lub wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, wymaganego na mocy nakazu sądowego lub procesu.

Nie należy w żadnym wypadku podejmować prób wpłynięcia na audytora, inspektora lub urzędnika dochodzeniowego, analizującego dokumentację naszej firmy lub namawiać inne osoby do wywierania takiego wpływu.

Pracownik powinien powiadomić dział prawny, jeśli rządowy organ dochodzeniowy lub inspektor zwróci się do niego w sprawie dotyczącej firmy Fluor. Nie należy dostarczać żadnej dokumentacji firmy Fluor zewnętrznym organom dochodzeniowym bez uprzedniego pisemnego pozwolenia ze strony działu prawnego firmy Fluor.

Patenty, własność intelektualna, znaki handlowe

Patenty, tajemnice handlowe, prawa autorskie, znaki towarowe są terminami prawniczymi, które określają, kiedy wynalazek, specjalistyczna wiedza, produkt, pomysł, napisana praca albo imię są własnością osoby fizycznej lub prawnej i kiedy bez wyraźnego pozwolenia ich wykorzystanie przez innych jest zakazane na mocy prawa. Nie wolno używać nazwy i logo innej firmy bez zgody. Dodatkowo nie wolno kopiować artykułów, danych, fotografii, muzyki, filmów oraz oprogramowania bez otrzymania wymaganej autoryzacji autora lub właściciela. Jeśli coś jest opublikowane w internecie nie znaczy, że jest dostępne do bezpłatnego użytku. i może być konieczne uzyskanie zezwolenia z więcej niż jednego źródła.

Pracownicy mogą okazjonalnie opracowywać w imieniu firmy Fluor lub w ramach pracy dla niej pomysły racjonalizatorskie, procesy i technologie, które będą chronione patentami, prawem autorskim i znakami handlowymi. Ta "własność intelektualna" należy do firmy lub do klientów firmy (w zależności od sytuacji i od warunków kontraktu z klientem), nie zaś do pracownika. W ramach zatrudnienia w firmie Fluor, pracownicy przydzielają odpowiednie prawa do wszelkich takich własności intelektualnych firmie Fluor albo klientom.



Etyczne i odpowiedzialne korzystanie z informacji stron trzecich

"Ten, który mówi prawdę
może być zawsze spokojny."

PRZYSŁOWIE BLISKOWSCHODNIE



Informacje powierzone nam przez klientów i partnerów

Nasi klienci, dostawcy i inni partnerzy często powierają nam wysoce poufne dane i informacje. Informacje takie mogą również podlegać przepisom dotyczącym prywatności danych, wymogom umownym oraz zasadom i praktykom firmy Fluor dotyczącym postępowania z takimi informacjami. Na przykład prywatne dane kontaktowe klientów i partnerów gromadzone i przetwarzane w Europie oraz w Wielkiej Brytanii są chronione przez Zasady Wiążących Reguł Korporacyjnych firmy Fluor.

Wielu pracowników Fluor zarządza i wykorzystuje te dane i informacje na co dzień w naszych projektach. Pracownicy muszą szanować i chronić te informacje z najwyższą starannością i przez cały czas, nawet po zakończeniu pracy w firmie Fluor.

Informacje o konkurencji

Aby skutecznie konkurować na rynku, nasza firma może zbierać niektóre rodzaje informacji na temat konkurencji. Jesteśmy jednak zobowiązani, aby robić to w sposób odpowiedzialny, etyczny i zgodny z prawem. Do zbierania tego typu informacji można zasadniczo korzystać z publicznych informacji dostępnych w gazetach lub w Internecie, jak również z rocznych sprawozdań lub opublikowanych materiałów marketingowych. Można również korzystać z informacji uzyskanych w trakcie rozmów z klientami, o ile nie są to rozmowy poufne lub nie mają charakteru praktyk antykonkurencyjnych,

oraz z informacji prezentowanych przez branżowe stowarzyszenia lub konferencje.

Ponadto można też wykorzystać informacje dostarczane przez klienta na temat oferty przedstawionej przez konkurencyjną firmę, ale tylko w przypadku, gdy nie są to informacje poufne. Jeśli informacje pochodzą z oferty w przetargu na kontrakt rządowy, przed udostępnieniem uzyskanych informacji należy zawsze zwrócić się do działu prawnego i swojego przełożonego (patrz dodatek "Kontakty z rządem USA").

Należy koniecznie unikać choćby wrażenia, że informacje pozyskiwane są w niewłaściwy sposób. Nigdy nie należy pozyskiwać poufnych informacji lub tajemnic handlowych konkurencyjnej firmy pod fałszywym pozorem lub stosując inne nieuczciwe metody. Jeśli pracownik otrzymuje takie informacje, powinien natychmiast skonsultować się z Działem Prawnym.

Informacje poufne od poprzednich pracodawców

Zdarza się, że nowi pracownicy mają poufne informacje i wiedzę o tajemnicach handlowych na temat firm naszych klientów, partnerów i konkurentów ze względu na wcześniejsze zatrudnienie w tych firmach. Informacje takie mogą dotyczyć:

- ▶ szczegółów technicznych, danych dotyczących projektów i procesów

- ▶ tajemnic handlowych i informacji poufnych
- ▶ oprogramowania licencjonowanego przez poprzedniego pracodawcę
- ▶ czegokolwiek oznaczonego lub zamierzonego jako poufne lub zastrzeżone, co nie jest publicznie dostępne

Należy szanować poufny charakter takich informacji. Nigdy nie ujawniaj ani nie prosz współpracowników o ujawnienie informacji poufnych lub zastrzeżonych na temat byłego pracodawcy ani o naruszenie w inny sposób umowy o zachowaniu poufności zawartej z byłym pracodawcą. Jeśli współpracownik proponuje ujawnienie takich informacji, nie zgadzaj się na to.

Uczciwa konkurencja na rynku

"Względność odnosi się
do fizyki, nie do etyki."

ALBERT EINSTEIN, UCZONY

FIRMA FLUOR ODNOSI SUKCESY na rynku dzięki przywiązaniu do naszych podstawowych wartości, w tym doskonałości. Dostarczamy naszym klientom zintegrowane rozwiązania na najwyższym poziomie i uczciwie konkurujemy z innymi firmami. Postępujemy sprawiedliwie i z poszanowaniem zasad etyki wewnątrz firmy i w relacjach ze stronami trzecimi. Nigdy nie krytykujemy konkurentów i ich usług ani nikogo innego — przytaczając fałszywe lub mylące argumenty.

Uczciwa i otwarta konkurencja

W krajach, w których prowadzimy naszą działalność podlegamy różnym przepisom dotyczącym konkurencji, znanym także jako przepisy antymonopolowe. Przepisy te mają na celu utrzymanie systemu wolnego rynku i swobodnej konkurencji pomiędzy firmami, co pozwala zapewnić klientom usługi wysokiej jakości po uczciwych cenach.

Prawa antymonopolowe generalnie zabraniają stosowania zmywy cenowej, podziału terytoriów i ustalania z góry warunków umowy oraz innych, podobnych praktyk, podejmowanych wspólnie z konkurencją, które psują rynek. Przepisy te zabraniają także zawierania pewnych rodzajów umów i porozumień z klientami, dostawcami i innymi partnerami biznesowymi, które mogą w nieuprawniony sposób ograniczyć konkurencję. Przepisy te są różne w zależności od miejsca prowadzenia działalności. Wiele przepisów, w tym również przepisy Stanów Zjednoczonych, dotyczy również sposobu prowadzenia działalności biznesowej w innych krajach. Obowiązkiem pracownika jest zapoznanie się i przestrzeganie

wszystkich przepisów antymonopolowych, które stosują się do jego odcinka pracy.

Stowarzyszenie branżowe

Pracownicy, którzy biorą udział w stowarzyszeniach lub konferencjach branżowych muszą postępować ze szczególną ostrożnością i nie mogą rozmawiać z przedstawicielami konkurencji na tematy, które naruszałyby przepisy antymonopolowe, jak informacje cenowe. Jeśli pracownik konkurencyjnej firmy rozpoczyna omawianie którejś z zabronionych kwestii, należy natychmiast uciąć taką rozmowę. Należy następnie jak najszybciej skontaktować się z Działem Prawnym, aby uzyskać fachową poradę.

Partnerzy joint venture

którzy są także konkurentami

Firma Fluor bierze udział w wielu spółkach typu joint venture, z którymi również konkuruje na rynku. Należy wystrzegać się podawania lub omawiania cen, kosztów lub innych strategicznych informacji poza informacjami wykorzystywanymi w ramach współpracy joint venture. Tego typu rozmowy mogłyby zostać uznane za praktyki antykonkurencyjne lub prowadzić do nich.



Pyt.: Skontaktowali się z nami inni oferenci w sprawie przetargu, na który przygotowujemy zapytanie ofertowe. Proponują, żebyśmy wszyscy złożyli się na środki do pokrycia kosztów przygotowania ofert tych uczestników, których oferty zostaną odrzucone. Czy jest to właściwe?

Odp.: Raczej nie. Koszty oferty mogą zostać zwrócone tylko w sytuacji, gdy proces jest całkowicie przejrzysty i dopuszczalny przez przyszłego klienta. Zwykle zwrot kosztów udziału w przetargu jest pokrywany przez przyszłego klienta.

ZASADY STOSOWANE W KONTAKTACH Z KONKURENCJĄ

- ▶ Nigdy nie wolno omawiać cen ani warunków umowy ani formalnie, ani nieformalnie
- ▶ Nigdy nie wolno uzgadniać podziału terytoriów lub rynków, ustalać marż ani warunków kontraktu
- ▶ Nigdy nie wolno podejmować kroków zmierzających do eliminacji konkurencji
- ▶ Nigdy nie wolno udostępniać poufnych warunków oferty lub propozycji
- ▶ Nigdy nie wolno uzgadniać wzajemnej rekompensaty kosztów związanych z ofertą przetargową bez uprzedniego uzyskania zgody z wydziału prawnego i omówienia tego z klientem
- ▶ Należy jasno i otwarcie odmawiać udziału we wszelkich dyskusjach z przedstawicielami konkurencyjnych firm na temat cen, klientów, warunków kontraktów lub terytoriów
- ▶ Nigdy nie wolno próbować przeprowadzić pośrednio tego, czego nie można zrobić bezpośrednio — nawet tylko "przetestowanie sytuacji" przy pomocy pośrednich uwag lub pytań na temat warunków umowy lub ceny jest problematyczne i należy go unikać
- ▶ Nigdy nie wolno korzystać z informacji związanych z planowanym lub aktualnym procesem przetargowym, szczególnie jeśli chodzi o zamówienia rządowe
- ▶ Jeśli pracownik wejdzie w posiadanie jakichkolwiek informacji oznaczonych jako poufne lub zastrzeżone lub jeśli miał potencjalnie problematyczną rozmowę lub kontakt z przedstawicielem konkurencyjnej firmy, które mogłyby być uznane za antykonkurencyjne, powinien natychmiast zadzwonić do Działu Prawnego po poradę, co należy zrobić.

Lobbing i działalność polityczna

"W uczciwości nie ma
czegoś takiego jak
niewielkie potknięcie."

TOM PETERS, PISARZ

Korporacyjna działalność polityczna

Firma Fluor bierze udział w procesie politycznym, aby pomóc władzom lepiej zrozumieć niektóre problemy istotne dla firmy. Jednakże istnieją rygorystyczne określone ograniczenia w odniesieniu do tego, co możemy zaoferować wybieralnemu urzędnikowi państwowemu i członkom ich personelu. Dlatego też pracownicy nie mogą oferować środków lub innych aktywów firmy (bezpośrednio lub pośrednio) jako formy dotacji politycznej bez uzyskania wcześniejszego zezwolenia szefa Działu ds. kontaktów z rządem. "Darowizny polityczne" to termin rozumiany bardzo szeroko, który może oznaczać zakupione bilety lub korporacyjny sprzęt pożyczony na imprezę dobroczynną. Należy pamiętać, że polityczna darowizna może być też interpretowana jako łapówka, jeśli została przekazana z zamiarem niestosownego wpływu na działalność obdarowanego.

Należy pamiętać, że nie można z majątku bądź sprzętu firmy na użytek osobisty lub na działalność polityczną, nie można także zajmować się tym w godzinach pracy.

Pracownicy, którzy są obywatelami Stanów Zjednoczonych lub rezydentami Stanów Zjednoczonych mogą sami składać darowiznę do Komitetu ds. Działalności Politycznej (Political Action Committee /PAC) przy firmie Fluor, który został założony przez naszych pracowników w celu składania darowizn politycznych na rzecz organizacji i kampanii wyborczych, które są postrzegane jako najbardziej korzystne dla interesów firmy Fluor. Żaden z pracowników nie powinien być nakłaniany do wpłacania darowizn do komitetu i żaden członek wyższej kadry kierowniczej, przełożony

lub pracownik nie powinien kiedykolwiek nakłaniać innego pracownika do finansowych darowizn na rzecz komitetu. Ewentualne darowizny nie mają żadnego wpływu na wynagrodzenie, szanse awansu ani na dalsze zatrudnienie pracownika w firmie Fluor.

Lobbing

W wielu krajach działalność lobbingowa jest regulowana rygorystycznymi przepisami. Lobbing wymaga udostępnienia informacji o tej działalności władzom i może dotyczyć różnego rodzaju działalności. W niektórych krajach osoby zajmujące się lobbingiem muszą być zarejestrowane. Może zostać uznane, że dany pracownik uprawia lobbing, jeśli jego praca polega na:

- ▶ kontakcie z przedstawicielami legislatury, nadzoru lub władz wykonawczych lub członkami ich personelu
- ▶ prowadzeniu sprzedaży lub negocjowaniu sprzedaży na zamówienie publiczne
- ▶ próbach wywarcia wpływu na działania legislacyjne lub administracyjne

Przed przystąpieniem do jakichkolwiek czynności, które mogłyby być uznane za lobbing lub działalność polityczną, należy skontaktować się z Kierownikiem Działu Kontaktów z Rządem w firmie Fluor.



Pyt.: Zadzwoił do mnie burmistrz miasta, które planuje przyznać duży kontrakt na prace inżynierskie. Chciał rozmawiać o darowiznach od naszej firmy na fundusz jego ponownego wyboru. Odczuwam nacisk z jego strony, aby przekazać mu darowiznę. Co powinnam zrobić?

Odp.: Powinien pan poinformować burmistrza, że w firmie Fluor panuje ustalony zwyczaj analizowania i zatwierdzania darowizn przekazywanych przez firmę i że to nie pan podejmuje decyzję w tej sprawie. Powinien pan następnie zgłosić jego prośbę Kierownikowi Działu Kontaktów z Rządem do analizy.

Pyt.: Otrzymałem zaproszenie od członka zespołu, aby wziąć udział w imprezie mającej na celu zbieranie środków finansowych na kandydata do parlamentu z mojego rodzinnego miasta. Nie mogę sam się tam wybrać, ale chcę przesłać czek. Czy mogę zlecić mojemu asystentowi, żeby wysłał pocztą ekspresową mój osobisty czek na cele kampanii wyborczej?

Odp.: Zasoby firmy nie mogą być używane do celów prywatnej działalności politycznej. Dotyczy to kosztów przesłania czeku pocztą ekspresową i zlecenia tej czynności asystentowi.

Pyt.: Jakiś czas temu klient poprosił mnie o wzięcie udziału w turnieju golfowym, który jest jednocześnie okazją do zbierania funduszy na cele organizacji politycznej. Planuję sam pokryć opłatę, która obejmuje koszt gry w golfa. Czy mogę ubiegać się o zwrot kosztów od firmy Fluor?

Odp.: Nie. W żadnym razie nie można domagać się od firmy zwrotu kosztów na darowizny na cele polityczne lub koszty związane ze zbieraniem funduszy na takie cele. Przed wzięciem udziału w tej imprezie powinien pan skonsultować to z Kierownikiem Działu Kontaktów z Rządem.

Dane kontaktowe

"Sami możemy tak niewiele,
razem możemy tak dużo."

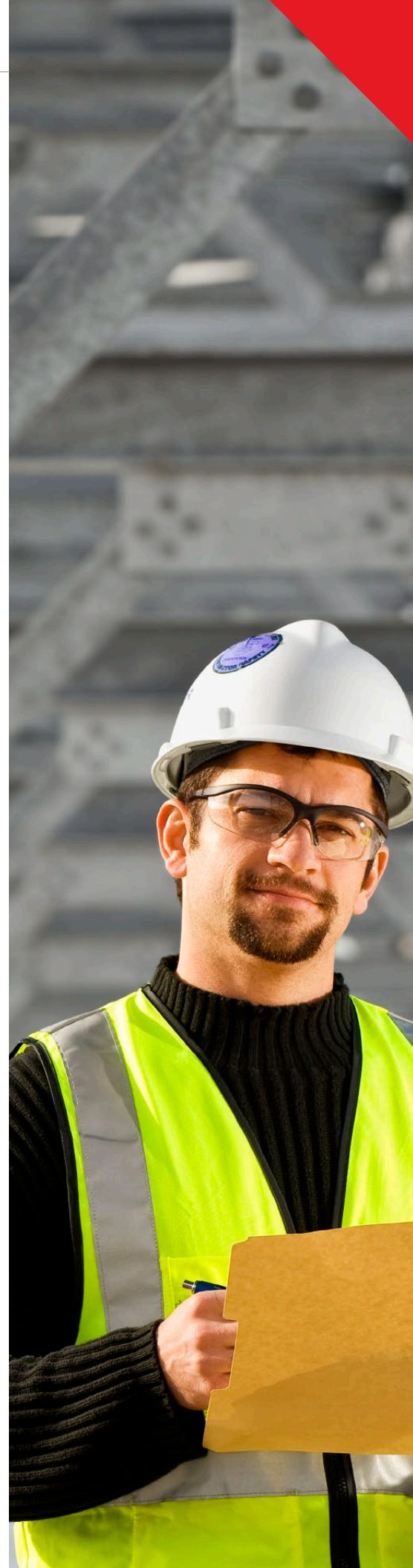
HELEN KELLER, DZIAŁACZKA

EKSPERCI MERYTORYCZNI

W celu uzyskania dalszych wyjaśnień w zakresie obowiązujących zasad, przepisów i praktyk biznesowych dotyczących szczegółowych obszarów działalności, pracownicy mogą zwrócić się do ekspertów w firmie Fluor.

Jeżeli wyślesz e-mail na jeden z powyższych adresów, to trafi on do eksperta firmy Fluor w wybranej dziedzinie.

Tematyka	Email
Zgodność z przepisami i etyka	ethics@fluor.com
Bezpieczeństwo teleinformatyczne i bezpieczeństwo danych	fluor.information.security@fluor.com
Konflikty interesów	isthisaconflict@fluor.com
Zarządzanie dokumentacją	recordsmanagementandretention@fluor.com
Rozwiązania misji Zgodność z przepisami i etyka	fggcompliance@fluorgov.com
Rozwiązania misji: Konflikt Interesów	fggisthisaconflict@fluorgov.com
Zdrowie, bezpieczeństwo i ochrona środowiska	hse.communications@fluor.com
Lobbying, działalność polityczna i rady do spraw publicznych (PAC)	government.relations@fluor.com
Prywatność	chief.privacy.officer@fluor.com
Zapytania mediów	media.relations@fluor.com
Ochrona	corporate.security@fluor.com
Stork. Zgodność i etyka	compliance@stork.com
Ograniczenia i sankcje handlowe oraz bojkot	trade.compliance@fluor.com



**Mów głośno o nieetycznych zachowaniach
i przyczyn się do ich zaniku.**

**nieetyczne
nieetyczne
nieetyczne
nieetyczne
nieetyczne**

**Zgłaszaj nieetyczne działania.
Jest to właściwe.**

FLUOR[®]

Jeżeli jednak czułbyś się niezręcznie wykorzystując jedno ze źródeł informacji określonych w Kodeksie Postępowania i Etyki Zawodowej, możesz skorzystać z Portalu i Infolinii firmy Fluor ds. Zgodności z Przepisami, Uczciwości i Etyki w dowolny z niżej podanych sposobów:



Odwiedź www.fluorintegrity.com



Rozmowa na koszt rozmówcy
1.800.461.9330:
1.720.514.4400

Aby zgłosić problem pod bezpłatnym numerem telefonu, odwiedź stronę www.fluorintegrity.com. Aby wyświetlić numery telefonów dla poszczególnych krajów, użyj menu rozwijanego w punkcie **Zadzwoń do nas**, aby wybrać kraj, w którym się znajdujesz. Postępuj według załączonej instrukcji wybierania numerów.



Kodeks Postępowania i Etyki Zawodowej

"Uczciwość jest istotą wszystkiego
tego, czym jest sukces."

BUCKMINSTER FULLER, PISARZ I INŻYNIER

KLAUZULA WYŁĄCZENIA: W razie konieczności, uchylenia przepisów Kodeksu w stosunku do niektórych osób z wyższej kadry kierowniczej dokonuje tylko Komisja ds. Audytów przy Zarządzie, a jej decyzje są ogłaszane.

www.fluor.com

© 2023 Fluor Corporation. Wszystkie prawa zastrzeżone.
Fluor jest zarejestrowanym znakiem usługowym Fluor Corporation.

FLUOR[®]

HR700-EN (wersja Kwiecień 2023 r.)
BRGV128823 F