

Verhaltens- kodex

Inhaltsverzeichnis

Eine Botschaft von Troy Rudd	03	Gewinnen von Aufträgen unter Wahrung der Integrität	25
Unsere Vision und Kernwerte	04	Fairer Wettbewerb	26
Einführung	05	Umgang mit Informationen über Mitbewerber	28
Integrität in allem, was wir tun	05	Vermeiden korrupter Praktiken	29
Ein AECOM, ein Kodex	06	Internationale Geschäftstätigkeit	30
Welche Gesetze muss ich kennen und beachten?	07	Internationale Sanktionen	32
Es liegt an Ihnen, Fragen zu stellen und Bedenken vorzutragen	08	Boykottaufforderungen	32
Warum sind Meldungen wichtig?	08	Unsere Aktionäre, Geschäftspartner und Kunden vertrauen auf unsere hohen Leistungsstandards	33
Wie bringe ich Bedenken zur Sprache?	08	Bereitstellung von hochwertigen Produkten und Dienstleistungen	33
Was geschieht als Nächstes?	08	Beachtung von Lizenzanforderungen	33
Unsere Verpflichtung: keine Repressalien	09	Verrechnen der Arbeitszeit	34
Wir vertrauen auf den Respekt unserer Kollegen und Kolleginnen	10	Korrekte Führung von Büchern und Aufzeichnungen	36
Förderung eines einladenden und respektvollen Arbeitsumfelds	10	Aufbewahrung von Unterlagen	37
Aufrechterhaltung der Sicherheit unserer Arbeitsstätte	12	Buchprüfungen und Untersuchungen	38
Einhalten globaler Beschäftigungsstandards	13	Schutz von internen Informationen	39
Führen mit Integrität	14	Prävention von Geldwäsche	40
AECOM vertraut auf unsere Ehrlichkeit	15	Zusätzliche Erwartungen	41
Vermeiden von Interessenkonflikten des Unternehmens	15	Unsere Gemeinden vertrauen auf unsere Integrität und Innovationen	42
Vermeiden von Interessenkonflikten	17	Umwelt, Soziales und verantwortungsbewusste Unternehmensführung: unser Ansatz zur Nachhaltigkeit	42
Firmengeschenke und Bewirtungs/Unterhaltungsangebote	18	Politische und gemeinnützige Spenden	43
Schutz von Unternehmenseigentum und Datenschutz	20	Beantworten von Medienanfragen	44
Nutzung der Computersysteme des Unternehmens	22	Ausnahmeregelungen	45
Der globale Markt vertraut auf unsere Integrität	24	Auf Sie kommt es an!	46
Ehrlichkeit in allem, was wir tun	24		

Eine Botschaft von Troy Rudd



Team:

Eine der größten Stärken von AECOM ist unsere Fähigkeit, außergewöhnliche Ergebnisse zu liefern und dabei die höchsten Standards für Integrität und ethische Geschäftspraktiken einzuhalten.

Unsere Kunden, Mitarbeiter und Interessenvertreter wissen, dass wir die Besten sind – auf unserem Gebiet und in unserer Herangehensweise.

Wir agieren in einem sich ständig wandelnden Umfeld und verpflichten uns zur Einhaltung ethischer Grundsätze, die uns dabei helfen, tagtäglich die richtigen Geschäftsentscheidungen zu treffen. Ethisches Verhalten fördert ein Arbeitsklima, das von Vertrauen, Respekt, Sicherheit, Rechenschaftspflicht und allgemeinem Geschäftserfolg geprägt ist. Außerdem reduzieren ethische

Geschäftspraktiken die finanziellen und rechtlichen Risiken. Diese Verpflichtung dient dem Schutz von Ihnen und unseres Unternehmens und ist ein entscheidender Faktor für unsere Strategie „*Global denken und handeln*“.

Unser Ruf eines zuverlässigen Unternehmens ist die Grundlage für unseren anhaltenden Erfolg. Aus diesem Grund ist es unbedingt erforderlich, dass sich alle Mitarbeiter von AECOM an die in diesem Verhaltenskodex beschriebenen Richtlinien halten. Diese werden regelmäßig aktualisiert, um der Dynamik unseres globalen Unternehmens gerecht zu werden.

Unser Verhaltenskodex bietet einen Rahmen ethischer und rechtlicher Grundsätze, die uns helfen, bei Geschäftsentscheidungen angemessen zu handeln. Er enthält nützliche Ressourcen, um Probleme im Zusammenhang mit Ethik und Compliance zu melden und zu lösen. Der Kodex ist weder eine vollständige Liste verbotener Aktivitäten noch ein umfassendes Handbuch.

Sollten Sie sich jemals fragen, ob ein Verstoß gegen geltendes Recht oder unseren Verhaltenskodex vorliegt, stehen Ihnen Unterstützung und Beratung zur Verfügung. Seien Sie versichert, dass AECOM Sie dabei unterstützt, das Richtige zu tun. Wir tolerieren keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die in gutem Glauben Bedenken äußern.

Ihr ehrliches und aufrichtiges Urteil zusammen mit unserem Verhaltenskodex ist die erste Verteidigungslinie gegen jeden potenziellen Schaden für das Unternehmen und unseren Ruf. Wir arbeiten alle auf dieses gemeinsame Ziel hin. Denken Sie dabei an Folgendes: **Ethisches Verhalten bedeutet geschäftlichen Erfolg.**

Wir alle tragen zum Erfolg von AECOM bei, indem wir ethisch und mit Integrität handeln. Vielen Dank, dass Sie unsere Kultur der Integrität und des ethischen Verhaltens fördern und dazu beitragen, den Ruf AECOMs als eines der ethischsten Unternehmen zu wahren.

A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to read 'Troy Rudd'.

Troy Rudd

Chief Executive Officer

Unsere Vision und Kernwerte

Unsere Kernwerte definieren, wer wir sind, wie wir handeln und wonach wir streben.

Unsere Vision: eine Welt, in der Infrastruktur Möglichkeiten für alle schafft – sie gibt Gemeinden Auftrieb, sie verbessert den Zugang und sie erhält unseren Planeten. Mit unserer Arbeit verbindet sich die Macht, Möglichkeiten für Menschen zu schaffen und Räume und Lebenswelten zu transformieren. Wir arbeiten kontinuierlich an einer Verwirklichung unserer Vision für die Zukunft.

Schützen

Wir gehen unseren Geschäften nach den Geboten der Ethik und mit Integrität nach, und wir erklären in allem, was wir tun, Sicherheit zu unserer obersten Priorität.

Liefern

Durch konsequenten Kundenfokus, operative Exzellenz und eine außergewöhnliche Umsetzung aller Projekte entwickeln wir unser Unternehmen weiter.

Innovieren

Wir setzen unserer Fantasie keine Grenzen und begrüßen neue Ideen; wir gestalten digitale Lösungen, mit deren Hilfe unsere Kunden sich gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen stellen können.

Erhalten

Wir ergreifen Schritte, um Positives für unseren Planeten zu bewirken; wir bereichern die Gemeinden, mit denen wir in Berührung kommen, und wir schaffen ein Erbe, an dem zukünftige Generationen teilhaben können.

Kooperieren

Wir führen beispielloses Know-how aus aller Welt zusammen, um die dringendsten Herausforderungen unserer Kunden vorherzusehen und zu lösen.

Florieren

Wir stellen von Diversität geprägte Teams zusammen, schaffen inklusive Arbeitsplätze und bieten Möglichkeiten, damit alle unsere Mitarbeitenden ihr volles Potenzial verwirklichen können.

Einführung

Integrität in allem, was wir tun

Bei AECOM verpflichten wir uns, jederzeit das Richtige zu tun. Wir sind davon überzeugt, dass dieses Engagement für Integrität unser Unternehmen zu einem Branchenführer gemacht hat und auch in den kommenden Jahren die Grundlage für unser weiteres Wachstum sein wird. AECOMs Verhaltenskodex („Kodex“) spiegelt die professionellen, ethischen, finanziellen und gesellschaftlichen Werte unseres Unternehmens wider. Er beschreibt, was von allen AECOM-Mitarbeitenden erwartet wird, unbeschadet dessen, wo wir unserer Geschäftstätigkeit nachgehen. Des Weiteren steht unser Kodex für unsere Verpflichtungen gegenüber unseren Kunden, Aktionären, Partnern und den Gemeinden, in denen wir leben und arbeiten.

Unsere Vision und Kernwerte sind das Fundament dieses Kodex.

Die folgenden Grundsätze beschreiben die Verhaltensrichtlinien, die wir beachten müssen:

- Ethisch einwandfreies Verhalten ist die Grundlage von allem, was wir tun.
- AECOM verpflichtet sich, seine Mitarbeitenden fair zu behandeln und ihnen allen Möglichkeiten zum beruflichen Fortkommen und zur weiteren Entwicklung zu bieten.
- Teamarbeit, gegenseitiger Respekt und Vertrauen sowie eine offene Kommunikation sind das Fundament, auf denen die Kultur bei AECOM beruht.
- AECOM bekennt sich in den Gemeinden, in denen das Unternehmen tätig ist, als Corporate Citizen zu seiner Verantwortung für das Gemeinwohl.
- Das Erfüllen der Anforderungen von Kunden ist von größter Bedeutung.
- Wir sind dem Einhalten der Gesetze, Regelungen und Verordnungen verpflichtet, die an den Orten gelten, an denen wir unserer Geschäftstätigkeit nachgehen.

Unser Kodex soll als eine Anleitung bezüglich dieser Grundsätze dienen. Natürlich wissen wir, dass kein einzelnes Dokument allen Gesetzen, Regeln, Richtlinien oder Szenarien gerecht werden kann, denen wir bei unserer täglichen Arbeit begegnen. Ebenso wenig tritt unser Kodex an die Stelle unseres gesunden Menschenverstandes und klaren Urteilsvermögens, und er ersetzt nicht das Einholen eines guten Rates, wenn wir diesen brauchen.

Um Ihnen bei der Feststellung zu helfen, ob ein bestimmtes Vorgehen angemessen ist, stellen Sie sich die folgenden Fragen:

- Würde meine Handlungsweise dem Wesen und Zweck der AECOM-Richtlinien genügen?
- Könnte ich bedenkenlos so vorgehen, oder würde dies gegen meine persönlichen Verhaltensnormen verstoßen?
- Ist dieses Vorgehen in jeder Hinsicht ehrlich?
- Welche Folgen könnte dieses Vorgehen für andere haben?
- Wäre diese Handlungsweise mir oder AECOM peinlich, wenn meine Kunden, Kollegen, Berufskollegen, Angehörigen oder Freunde davon erführen?

Wenn Sie Fragen zu diesem Kodex oder irgendeine Zweifel bezüglich einer bestimmten Handlungsweise haben, sollten Sie sich von einem Mitglied des Ethics & Compliance-Teams, des Managements oder der Personalabteilung oder von einem Firmenjurist von AECOM beraten lassen. Sie können auch die [Ethics & Compliance](#)-Webseite im AECOM-Intranet aufsuchen, wo Sie Links zu [AECOM-Richtlinien und -Verfahren](#) sowie Vorgangsweisen und Orientierungshilfen finden werden.

Ein AECOM, ein Kodex



Wir alle sind verpflichtet, diesen Verhaltenskodex zu lesen, zu verstehen und zu beachten. Er gilt für alle AECOM-Mitarbeitenden, leitenden Angestellten und Direktoren, auch bei unseren Tochtergesellschaften und Joint Ventures, bei denen AECOM eine Mehrheitsbeteiligung hält. Ferner erwarten wir, dass sich unsere Lieferanten, Vertreter, Geschäftspartner, Berater und Lizenznehmer an ähnliche Grundsätze halten. Indem wir uns in unserem Handeln von unserem Kodex leiten lassen, können wir unseren Ruf wahren, dass wir unsere Geschäfte stets auf die richtige Weise abwickeln.

Zu diesem Zweck müssen wir jederzeit Folgendes beachten:

- Wir müssen den Kodex – persönlich und jeder für sich – beachten.
- Wir dürfen anderen nicht bei Verstößen gegen den Kodex behilflich sein.
- Wir müssen jeden vermeintlichen Verstoß und jedes Ersuchen, das einen Verstoß gegen den Kodex bedeuten könnte, unter Beachtung der Verfahren im Abschnitt „Wie trage ich Bedenken vor?“ melden.
- Wir müssen die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um gegen Verstöße oder potenzielle Verstöße gegen den Kodex vorzugehen.
- Wir müssen unter Einhaltung aller Fristen die Schulung in diesem Kodex absolvieren und alle anderen uns zugewiesenen Lernaufgaben erfüllen.

Sie sind dafür verantwortlich, den Kodex zu lesen und zu verstehen, und es wird erwartet, dass Sie ihn befolgen. Wie Sie die im Kodex zum Ausdruck gebrachten ethischen Werte von AECOM verkörpern, fließt in den Prozess zur Beurteilung der Mitarbeiterleistung ein. Verstöße gegen den Kodex haben Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge.

Außerdem erwartet AECOM, dass sich seine Berater, Subauftragnehmer und andere Dritte der in diesem Kodex beschriebenen ethischen Normen bewusst sind und sich an diese halten. Wenn Sie von einer Aktivität in Verbindung mit dem Verhalten dieser Personen erfahren, die gegen die Grundsätze dieses Kodex verstößt, müssen Sie dies einem Mitglied des Ethics & Compliance-Teams, des Managements oder der Personalabteilung oder einem Firmenjustitiar von AECOM zur Kenntnis bringen.

Welche Gesetze muss ich kennen und beachten?



AECOM ist ein globales Unternehmen und die gesetzlichen Anforderungen unterscheiden sich je nach der Region, in der wir geschäftlich tätig sind. Ungeachtet unseres Standorts müssen wir die Gesetze und Regelungen kennen und befolgen, die für unsere Geschäfte und die Länder gelten, in denen wir aktiv sind. Darüber hinaus haben viele unserer Kunden ihren eigenen Verhaltenskodex und fordern uns gegebenenfalls auf, diesen bei der Ausführung unserer Arbeit zu beachten. Darüber hinaus ist die Arbeit für staatliche Auftraggeber oft mit der Verpflichtung verbunden, deren sensible Daten zu schützen, und ein Versäumnis kann für diese Auftraggeber ein Sicherheitsrisiko darstellen. Sollten Sie sich nicht darüber im Klaren sein, ob ein Gesetz, eine Regelung oder eine andere Verpflichtung auf Sie zutrifft – oder ob örtliches Recht oder der Kodex eines anderen Unternehmens mit diesem Kodex kollidiert –, lassen Sie sich von einem Mitglied des Ethics & Compliance-Teams oder des Managements oder von einem Firmenjurist von AECOM beraten.

Des Weiteren müssen Sie sich an die internen AECOM-Richtlinien halten, insbesondere an die Genehmigungsmatrix, da diese die Grundlage unserer Befugnis darstellt, im Namen des Unternehmens tätig zu werden. Diese Genehmigungsmatrix steht im AECOM-Intranet zur Verfügung.

Es ist Ihre Pflicht, Fragen zu stellen und Bedenken vorzutragen

Warum sind Meldungen wichtig?

Es ist wichtig, Fragen zu stellen und ehrliche und aufrichtige Bedenken zur Sprache zu bringen, selbst wenn es unsere Kollegen und Kolleginnen und/oder Führungskräfte betrifft. Dies unterstreicht unsere Verpflichtung, bei jeder von uns getroffenen geschäftlichen Entscheidung ethisch einwandfrei zu handeln. Wenn AECOM zu einem frühen Zeitpunkt von derartigen Bedenken erfährt, kann das Unternehmen darauf eingehen, bevor sie auf breiter Front zu Problemen führen, und gegebenenfalls geeignete Korrekturmaßnahmen ergreifen. Vor allem aber ist AECOM der Aufrechterhaltung einer Kultur verpflichtet, in der niemand davor zurückscheut, Fragen zu stellen, das Wort zu ergreifen und an Lösungen zu arbeiten.

Wie bringe ich Bedenken zur Sprache?

Alle AECOM-Mitarbeitenden sollten Bedenken offen und ehrlich zur Sprache bringen. Eine Möglichkeit, Meldung zu erstatten, ist die [AECOM-Ethik-Hotline](#), die rund um die Uhr von Mitarbeitern eines Drittunternehmens mit internationalen Fremdsprachenkenntnissen besetzt ist. Sie sind nicht zur Nennung Ihres Namens verpflichtet. Ein für derartige Gespräche zuständiger Sachbearbeiter wird Ihre Bedenken dokumentieren und an AECOM weiterleiten.

Um Kontakt mit der AECOM-Ethik-Hotline auszunehmen, können Sie aecom.ethicspoint.com aufsuchen, die Telefonnummer 1-888-299-9602 (innerhalb der USA und Kanadas) wählen oder mit einem mobilen Gerät den QR-Code auf dieser Seite einscannen. Damit gelangen Sie zu aecom.

Was geschieht als Nächstes?

AECOM verspricht, alle verfolgbaren Beschwerden unverzüglich, gründlich und im Einklang mit dem geltenden Recht zu untersuchen. Diese Untersuchungen bleiben im größtmöglichen Maße vertraulich. Gegebenenfalls kann AECOM bestimmte Untersuchungen den zuständigen Behörden zur Kenntnis bringen. Im Falle von Verstößen gegen den Kodex verpflichtet sich unser Unternehmen gegebenenfalls zum Ergreifen geeigneter Korrektur- oder Disziplinarmaßnahmen.

navexone.com, der mobilen Hotline-Site. Die für Ihr Land geltende Telefonnummer finden Sie auf dem Ethik-Hotline-Poster in Ihrem Büro und auf der [AECOM-Ethik-Hotline](#) Seite im AECOM-Intranet.

Zusätzlich zur AECOM-Ethik-Hotline können Sie offen und ehrlich Bedenken vorbringen bzw. Meldung erstatten, indem Sie sich per E-Mail, online, telefonisch, auf dem Postweg oder persönlich an die folgenden Ressourcen wenden:

- Ihren Vorgesetzten oder einen Vertreter des Managements;
- Ihre Personalabteilung;
- einen AECOM-Firmenjustitiar;
- den Chief Ethics & Compliance Officer von AECOM;
- ein Mitglied des Ethics & Compliance-Teams.

Soweit dies unserem Unternehmen möglich ist, behandelt AECOM alle eingehenden Meldungen vertraulich. Wir halten uns dabei an das Gesetz, die Unternehmensrichtlinie und die Anforderungen für die Durchführung einer sorgfältigen Untersuchung. Vermutete Verstöße können, soweit dies nach der örtlichen Gesetzgebung zulässig ist, auch anonym gemeldet werden.



Unsere Verpflichtung: keine Repressalien

AECOM duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die offen und ehrlich potenzielle Verstöße gegen das Gesetz, den Verhaltenskodex oder die Richtlinien von AECOM melden oder bei Untersuchungen eines möglichen Fehlverhaltens mitwirken. Einfach gesagt: Es ist unerheblich, ob Ihre Meldung zu einer tatsächlichen Aufdeckung unethischen Verhaltens führt, solange Sie diese Meldung offen und ehrlich erstatten. Viele Länder haben Gesetze zum Schutz von Personen erlassen, die ein Fehlverhalten melden. AECOM setzt alle von diesen Gesetzen vorgesehenen Schutzmechanismen durch.

F

Paulo, ein AECOM-Techniker, beobachtet, wie seine Vorgesetzte Suzanne beim Gespräch mit einigen seiner Kollegen einen besonders rauen Ton anschlägt. Die Arbeitsleistung ließ in letzter Zeit zu wünschen übrig, und Paulo geht davon aus, dass Suzanne angesichts einiger Fehler seines Teams in der jüngeren Vergangenheit einfach nur frustriert ist. Allerdings verhält sie sich seit einiger Zeit aggressiver, und die Moral im Team ist gesunken. Vor kurzem hat sie angefangen, Mitglieder des Teams zu beschimpfen und unsanft aufzufordern, weniger Zeit als Gemeinkosten zu verrechnen und mehr Zeit als Projektkosten, obwohl das Team insgesamt weniger abrechenbare Arbeitsstunden verzeichnet. Paulo meint, er solle einem anderen Mitglied des Managementteams von dem von Suzanne erzeugten Arbeitsklima berichten, macht sich aber Sorgen, dass er sich dann als nächster ihren Unmut zuziehen wird. Welche Vorgehensweise wäre am besten?

A

Paulo ist zu Recht wegen der Anweisungen seiner Vorgesetzten und des feindseligen Arbeitsklimas besorgt, das ihr Auftreten geschaffen hat. Auch wenn Suzannes Handlungsweise nicht unbedingt einen direkten Verstoß gegen unseren Kodex darstellt, sind die Ergebnisse ihres Verhaltens doch problematisch. Paulo sollte Suzannes Vorgesetzten oder eine andere Ressource, der er sich bedenkenlos anvertrauen kann, über die Angelegenheit informieren, damit AECOM sie untersuchen und beilegen kann. Paulo – und alle anderen AECOM-Mitarbeitenden, die offen und ehrlich ein potenzielles Fehlverhalten melden – werden nach Erstattung einer Meldung vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt.

Wir vertrauen auf den Respekt unserer Kollegen und Kolleginnen

Förderung eines einladenden und respektvollen Arbeitsumfelds

AECOM ist der Förderung einer Arbeitsstätte verpflichtet, an der wir alle mit Würde und Respekt behandelt werden. Dank der Verschiedenheit unserer Herkunft, unserer Erfahrungen und unserer Sichtweisen besitzt unser Unternehmen die nötige Robustheit, um auf unserem Markt eine Führungsposition einzunehmen; darüber hinaus spiegelt sie unser Engagement am Arbeitsplatz wider. AECOM duldet keine unrechtmäßige Diskriminierung oder Schikanen am Arbeitsplatz. Wir alle sind dafür verantwortlich, unsere Kollegen und Kolleginnen, aber auch Bewerber um offene Stellen, respektvoll, fair und ohne jegliche Diskriminierung zu behandeln.

AECOM bietet allen Stellenbewerbern und -bewerberinnen Chancengleichheit, damit wir alle, ungeachtet unserer Herkunft, nach denselben Kriterien beurteilt werden. AECOM trifft alle Entscheidungen bezüglich Anwerbung, Einstellung, Ausbildung/Schulungen, Beförderungen, Versetzungen und Entlassungen auf der Basis der Verdienste der Betroffenen und ohne Berücksichtigung von Eigenschaften, die rechtlich geschützt sind, einschließlich jedoch nicht beschränkt auf Alter, Abstammung, Hautfarbe, Geschlecht (einschl. Schwangerschaft, Geburt oder Stillen), Ehe- oder Familienstand, Gesundheitszustand, nationale Herkunft, körperliche oder geistige Behinderungen, Migrationsstatus, Religionszugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, Status als ehemalige(r) Militärangehörige(r) und Staatsangehörigkeit.

Die Aufrechterhaltung einer von gegenseitigem Respekt geprägten Arbeitsstätte bedeutet auch, dass wir auf jegliche Belästigungen verzichten und diese auch nicht dulden. Zur Klarstellung: „Belästigungen“ sind jegliche Handlungen, die ein feindseliges, einschüchterndes oder anstößiges Arbeitsklima erzeugen oder zu erzeugen bemüht sind. Belästigendes Verhalten kann sexueller oder nichtsexueller Art sein. Beides hat bei AECOM keinen Platz. Belästigendes Verhalten kann insbesondere Folgendes beinhalten:

- Mündliche Bemerkungen (Kommentare, Anzüglichkeiten, Scherze oder Bitten um sexuelle Gefälligkeiten)
- Bilder (Zeichnungen, Fotos oder Videos)
- Physisches Verhalten (anzügliche Blicke, anzügliches Grinsen oder unwillkommene Berührungen)
- Mobbing

Belästigungen jeglicher Art sind ein Verstoß gegen unseren Kodex und die Unternehmensrichtlinien. Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie selbst oder eine andere Person belästigt wurde oder Ziel von Diskriminierung geworden sind, melden Sie Ihre Bedenken unverzüglich einem Mitglied des Ethics & Compliance-Teams, des Managements oder der Personalabteilung oder einem Firmenjustitiar von AECOM.

Wir begrüßen die Verschiedenheit aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen einer inklusiven und ihrer Verantwortung bewussten Kultur.

F

Shanique, eine Ingenieurin bei AECOM, wurde kürzlich in den Nahen Osten entsandt, um dort an einem Großprojekt zu arbeiten. Die meisten ihrer neuen Kollegen und Kolleginnen haben sie herzlich begrüßt und sind sehr hilfreich, sodass sich Shanique problemlos in ihrer neuen Umgebung zurechtfindet. Allerdings hat Bruce, ein anderer Kollege bei AECOM, seinen Unmut darüber bekundet, dass Shanique so lange braucht, um sich ihrer neuen Arbeitsumgebung anzupassen. Bruce verdreht immer wieder die Augen und seufzt vernehmlich, wenn Shanique ihn etwas fragt. In letzter Zeit fragt Bruce Shanique immer mal wieder „Bringen Sie dir in deinem Land eigentlich gar nichts bei?“, lässt also durchblicken, dass er Shanique für unwissend und unfähig hält. Wenn Bruce seine Kollegen zum Mittagessen einlädt, lässt er sie außen vor. Shanique fühlt sich in Bruces Gegenwart mittlerweile so unwohl, dass sie ihm gar keine Fragen mehr stellt, worunter ihre Arbeitsleistung leidet. Was kann Shanique unternehmen?

A

Zu lernen, in einer neuen Umgebung zu arbeiten, kann eine echte Herausforderung sein, insbesondere dann, wenn man mit Ungeduld oder Feindseligkeiten zurechtkommen muss. Wie alle AECOM-Mitarbeitende hat es auch Shanique verdient, in einem Umfeld zu arbeiten, in dem sie sich wohl fühlt und Erfolg haben kann – ganz im Einklang mit unserer Verpflichtung zu Diversität und Inklusion. Durch sein Verhalten beraubt Bruce Shanique dieses Anspruchs. Wenn Shanique sich mit dem Gedanken anfreunden kann, das direkte Gespräch mit Bruce zu suchen, sollte sie erklären, dass seine Bemerkungen ihr gegenüber verletzlich und beleidigend sind, und dass er damit aufhören muss. Wenn Shanique Bruce lieber nicht direkt ansprechen möchte oder Bruce sein Verhalten nicht abstellt, sollte Shanique ihre Vorgesetzte oder einen Vertreter der Personalabteilung um Hilfe bitten.

Aufrechterhaltung der Sicherheit unserer Arbeitsstätte



Unser Wert „Schützen“ zeigt unsere Verpflichtung, in allem, was wir tun, nach den Geboten der Ethik und mit Integrität zu handeln. Gleichzeitig erkennen wir an, dass der Schutz und die Sicherheit unserer Mitarbeitenden, unserer physischen Vermögenswerte und der Umwelt oberste Priorität genießen.

Jeder von uns ist in allen Aspekten unserer Arbeit für die Einhaltung aller anwendbaren Gesetze und Regelungen, aber auch der internen Safety, Health & Environment (SH&E)- und Sicherheitsanforderungen von AECOM verantwortlich.

Um unseren Mitarbeitenden dabei zu helfen, dieser Verantwortung gerecht zu werden, unterhalten wir robuste, speziell für jeden unserer Geschäftsbereiche vorgesehene Managementsysteme und Programme. Außerdem haben wir eine globale [SH&E-Richtlinienerklärung](#) und [Sicherheits- und Resilienzrichtlinie veröffentlicht](#), die für jeden unserer Geschäftsbetriebe gelten. Sollten Sie Anhaltspunkte dafür haben, dass wir uns bei unserer Geschäftstätigkeit außerhalb unserer festgelegten

Geschäftsebenenprogramme oder der Anforderungen unserer Richtlinien bewegen, melden Sie Ihre Bedenken unverzüglich dem Management, SH&E oder einem Firmenjustitiar.

Eine sicheres Arbeitsumfeld zeichnet sich auch dadurch aus, dass es zu keinerlei Gewalt kommt. Bedrohliches Verhalten, auch wenn es nicht ernst gemeint ist, ist bei AECOM unter keinen Umständen zulässig. Wenn Sie eine Drohung oder eine Tötlichkeit beobachten oder selbst erfahren, melden Sie dies sofort einem Mitglied des Ethics & Compliance-Teams, des Managements oder der Personalabteilung oder einem Firmenjustitiar von AECOM. Sollten Sie sich jemals einer unmittelbaren Bedrohung Ihrer Sicherheit oder der Sicherheit Ihrer Kollegen ausgesetzt

fühlen, informieren Sie unverzüglich die örtlichen Polizeibehörden und melden Sie den Vorfall dann intern.

Des Weiteren sind unsere Mitarbeitenden dafür verantwortlich, jeden Tag dienstfähig zur Arbeit zu erscheinen, um kein Gesundheits- oder Sicherheitsrisiko für sich selbst oder andere darzustellen. Dies bezieht sich auch auf den Gebrauch von Alkohol oder Drogen (einschließlich der unangemessenen Einnahme von verschreibungspflichtigen Medikamenten), übermäßige Müdigkeit oder andere persönliche Umstände, die unsere optimale Leistungsfähigkeit einschränken oder diese in Frage stellen könnten.

Einhalten globaler Beschäftigungsstandards

Im Zuge unserer Verpflichtungen gegenüber unserer globalen Gemeinde stehen wir für die Menschenrechte jedes Einzelnen ein und halten uns an das Arbeitsrecht, das an den Orten gilt, an denen wir geschäftlich tätig sind.

Zur Unterstützung dieser Verpflichtung tragen wir für angemessene Arbeitszeiten und -bedingungen Sorge. Darüber hinaus definiert die AECOM-[Richtlinie zur Bekämpfung des Menschenhandels/der modernen Sklaverei](#) unsere Null-Toleranz-Richtlinie bezüglich der Nutzung von Zwangsarbeit, des Menschenhandels und anderer Arten der modernen Sklaverei. Wir verpflichten uns, unter keinen Umständen wissentlich Geschäfte mit Subauftragnehmern, Geschäftspartnern oder Dritten zu

tätigen, die gegen diese Gesetze verstoßen. Wenn Sie Grund zu der Annahme haben, dass AECOM geschäftliche Beziehungen zu einer Rechtseinheit pflegt, die Zwangsarbeits- oder Menschenhandelspraktiken betreibt, melden Sie Ihre Bedenken unverzüglich einem Mitglied des Ethics & Compliance-Teams, des Managements oder der Personalabteilung oder einem Firmenjustitiar von AECOM.

Beachten Sie, dass unser Unternehmen in Ländern geschäftlich tätig ist, in denen wir keine dauerhafte Präsenz unterhalten. Aus diesem Grund sollten Vorgesetzte den Rat eines Firmenjustitiars bezüglich der arbeitsrechtlichen Normen einholen, denen diese Aktivitäten unterliegen.



Führen mit Integrität

Unsere Führungskräfte fungieren sowohl als Ressourcen als auch als Vorbilder für korrektes Geschäftsgebahren. Daher tragen Vorgesetzte eine zusätzliche Verantwortung für das Aufrechterhalten unseres Kodex. Von ihnen wird erwartet, dass sie für ein positives Arbeitsumfeld eintreten, in dem alle mit Würde und Respekt behandelt werden und etwaige Bedenken unbesorgt zur Sprache bringen können. Darüber hinaus müssen sich Vorgesetzte darum bemühen, eine von Compliance geprägte Kultur zu schaffen. Möglich wird dies u. a. dadurch, dass sie:

1. als Vorbilder für die Einhaltung des Kodex auftreten;
2. sich für eine Umgebung einsetzen, die zu offenen Gesprächen über rechtliche und ethische Bedenken ermutigt;
3. Mitarbeitende anerkennen, die beispielhaft ethisch einwandfreies Verhalten verkörpern;
4. dank ihrer Aufmerksamkeit Verstöße gegen unseren Kodex, die Unternehmensrichtlinien oder das Gesetz erkennen und verhindern;
5. angemessen auf Fragen zu unserem Kodex reagieren;
6. einen Firmenjurist*in unverzüglich über relevante Sachverhalte informieren, die ihnen zur Kenntnis gebracht werden;
7. sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden ihre Schulungen termingerecht absolvieren;
8. während des Leistungsbeurteilungsprozesses darauf achten, dass der Einsatz der betreffenden Mitarbeitenden für ethisches Verhalten in die Bewertung einfließt.

F

Li ist ein mit der Leitung einer kritischen AECOM-Geschäftsinitiative betrauter Manager. Sein Team ist mit der Ausarbeitung eines Angebots für einen neuen Kunden befasst, ein staatliches Unternehmen in einem Land, in dem AECOM bisher noch keine nennenswerten Geschäftsabschlüsse zu verzeichnen hat. Bei einer Besprechung der angemessenen Strategie für die Angebotsabgabe stellt eine Mitarbeiterin eines anderen, AECOM partnerschaftlich verbundenen Unternehmens, detaillierte Fragen dazu, wie AECOM die für das Angebot geltenden Antikorruptionsgesetze und Sanktionen einzuhalten gedenke. Li beendet die Diskussion abrupt mit dem Hinweis, es sei völlig in Ordnung, zum jetzigen Zeitpunkt das eine oder andere Risiko einzugehen und den „Papierkrieg“ erst dann anzugehen, nachdem wir den Auftrag erhalten haben. Ist das die richtige Antwort?

A

Nein. Li sollte sich die Bedenken der Mitarbeiterin anhören und sicherstellen, dass sein Team bei der Angebotsabgabe nicht auf eine Weise vorgeht, die den guten Ruf und die ethischen Prinzipien von AECOM gefährden könnte. Wenn wir an neuen Projekten in neuen Bereichen arbeiten, ist es wichtig, dass wir uns über die zu beachtenden nationalen und internationalen Beschränkungen informieren. Antikorruptionsgesetze können sich auf unsere Auswahl örtlicher Berater auswirken, während Exportbestimmungen und Sanktionen den geschäftlichen Umgang mit bestimmten juristischen oder natürlichen Personen oder die Übermittlung von Technologien an diese beschränken könnte. Die [Genehmigungsmatrix](#) legt bestimmte Anforderungen für eine Prüfung durch das Management fest, die der Feststellung und Minderung dieser Risiken dienen. Die ordnungsgemäße Einhaltung dieser Regeln setzt entsprechende Planungen und Kontrollen voraus, während ihre Verletzung katastrophale Risiken für AECOM hervorrufen kann.

AECOM vertraut auf unsere Ehrlichkeit

Vermeiden von Interessenkonflikten

Es ist für uns alle auch von großer persönlicher Bedeutung, im besten Interesse von AECOM zu handeln. Um unseren kontinuierlichen Erfolg sicherzustellen, müssen wir unbedingt alle tatsächlichen, potenziellen oder vermeintlichen Interessenkonflikte meiden. Zu einem „Interessenkonflikt“ kommt es, wenn wir unsere Position bei AECOM oder Informationen, von denen wir im Zuge unserer beruflichen Tätigkeit erfahren, auf eine Weise nutzen, die einen Widerspruch zwischen unseren persönlichen Interessen und den Interessen unseres Unternehmens oder seiner Kunden erzeugen kann.

In anderen Worten: Wenn eine Situation eintritt, in der es schwierig ist, auf unvoreingenommene, objektive Weise im Auftrag von AECOM zu handeln, liegt eventuell ein Interessenkonflikt vor. Wenn ein Interessenkonflikt – oder die Möglichkeit eines Interessenkonflikts – entsteht, müssen Sie dies unverzüglich einem Mitglied des Ethics & Compliance-Teams, des Managements oder der Personalabteilung oder einem Firmenjurist von AECOM mitteilen, um die Lage prüfen zu lassen.

Natürlich können hier nicht alle Szenarien aufgelistet werden, die einen Interessenkonflikt hervorrufen könnten. Die folgenden Beispiele beschreiben allerdings einige besonders häufig auftretende Konfliktsituationen, denen Sie in Ihrer täglichen Arbeit mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit begegnen werden.

Geschäfte mit Familienmitgliedern und Freunden

Unsere Entscheidungen bezüglich der Auswahl von Lieferanten, Kunden und anderen Personen, die Geschäfte mit AECOM tätigen oder an einer geschäftlichen Verbindung mit unserem Unternehmen interessiert sind, müssen in einem wertfreien Raum getroffen werden. Das einzige Kriterium, das jeder geschäftlichen Entscheidung zugrunde liegt, muss darin bestehen, ob diese im besten Interesse von AECOM liegt. Wenn ein Familienmitglied oder Ihnen nahestehender Freund über eine Beteiligung an einer Firma verfügt, mit der wir eine Geschäftsverbindung anstreben, müssen Sie sich aus dem Auswahlverfahren zurückziehen und den Konflikt sofort einem Firmenjurist zur Kenntnis bringen.

Externes Beschäftigungsverhältnis

Eine Beschäftigung bei einem anderen Unternehmen oder eine Beratertätigkeit für eine andere Firma kann ebenfalls zu einem Interessenkonflikt führen. Generell ist es uns nicht gestattet, eine andere Stelle anzunehmen, die unsere Fähigkeit, unseren beruflichen Verpflichtungen für AECOM nachzukommen, beeinträchtigt. Das heißt, dass wir während der festgelegten Arbeitszeit unter keinen Umständen einer externen Geschäftstätigkeit nachgehen oder Eigentum, Ausrüstungen oder Informationen von AECOM für ein anderes Unternehmen verwenden dürfen. Des Weiteren dürfen wir ohne die ausdrückliche schriftliche Freigabe eines Firmenjurists kein Stellenangebot eines Lieferanten, Kunden oder Mitbewerbers von AECOM annehmen. In allen Fällen wird vor der Ausführung jeglicher externen Tätigkeiten die vorherige schriftliche Genehmigung eines Firmenjurists benötigt.

Geschäftliche Möglichkeiten für das Unternehmen

Von Zeit zu Zeit erfahren wir infolge unserer Beschäftigung bei AECOM von sich bietenden geschäftlichen Möglichkeiten. Es ist uns nicht gestattet, diese Möglichkeiten zu unserem persönlichen Vorteil zu nutzen oder an Dritte weiterzugeben, außer wenn AECOM zuvor Gelegenheit hatte, das damit verbundene Geschäftspotenzial zu bewerten und beschlossen hat, die Möglichkeit nicht wahrzunehmen.

Investitionen

Es liegt AECOM fern, private finanzielle Entscheidungen zu kontrollieren. Allerdings haben bestimmte externe finanzielle Beteiligungen gegebenenfalls einen unangemessenen Einfluss auf die Entscheidungen, die wir für AECOM treffen – oder könnten bei anderen diesen Eindruck erwecken. Folglich beschränkt AECOM Investitionen durch seine Mitarbeitenden (und Mitglieder ihrer Haushalte) in börsennotierte Unternehmen, bei denen es sich um Mitbewerber, Kunden, Lieferanten oder andere Geschäftspartner von AECOM handelt; derartige Investitionen sind nur zulässig, wenn sie eine Schwelle von 1 % der im Umlauf befindlichen Aktien des nicht überschreiten. Bevor Sie oder ein Mitglied Ihres Haushalts eine über dem genannten Grenzwert liegende finanzielle Beteiligung an einem börsennotierten Mitbewerber, Kunden, Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartner von AECOM oder an einem in Privatbesitz befindlichen Mitbewerber, Kunden, Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartner von AECOM halten oder zu erwerben versuchen, müssen Sie zuvor eine schriftliche Genehmigung durch den Chief Ethics & Compliance Officer einholen.

Vermeiden von Interessenkonflikten

Private Beziehungen

Als Vorgesetzter einer Person, zu der Sie in einer familiären oder Liebesbeziehung stehen, erwecken Sie möglicherweise den Eindruck, diese unangemessen zu bevorzugen. Daher sollten wir jede Situation vermeiden, in der eine private Beziehung auch ein Vorgesetztenverhältnis ist. Private Beziehungen dieser Art beinhalten Beziehungen im engsten Familienkreis (z. B. mit Ihrem Ehepartner, mit Kindern, Stiefkindern, Eltern, Stiefeltern, Geschwistern, angeheirateten Verwandten und allen anderen Mitgliedern Ihres Haushalts) und Ihre intimen oder Liebesbeziehungen (z. B. mit Partnern, Verlobten oder Lebensgefährten). Sollten Sie sich in einer Situation befinden, in der Sie einem Familienmitglied oder Partner vorgesetzt sind oder beschäftigungsrelevante Entscheidungen bezüglich dieser Person treffen, müssen Sie diesen Umstand sofort melden.

Vorstandspositionen

Es kann der Fall eintreten, dass Sie sich um einen Sitz im Vorstand eines anderen Unternehmens bewerben. Die Mitarbeit in einem Vorstand einer gemeinnützigen Organisation bedarf keiner vorherigen Genehmigung, es sei denn, sie würde Sie bei der Ausübung Ihrer Tätigkeit behindern. Wenn Sie im Vorstand eines gewinnorientierten Unternehmens oder einer öffentlichen Kommission sitzen oder ein Amt im öffentlichen Dienst übernehmen möchten, müssen Sie vorab die Genehmigung der Abteilung für Ethik und Compliance einholen.

Denken Sie daran, dass alle Umstände, die Ihrer Meinung nach einen Interessenkonflikt darstellen oder einen entsprechenden Eindruck erwecken können, eine sofortige und vollständige Offenlegung erfordern. Holen Sie im Zweifelsfall Rat ein. Legen Sie keinesfalls ein Verhalten an den Tag, das einen möglichen oder offensichtlichen Interessenkonflikt mit sich bringt, außer wenn Sie zuvor eine schriftliche Genehmigung der Abteilung Ethics & Compliance oder eines Firmenjustitiars erhalten.

F

Abdul ist ein fähiger Bauingenieur, der für AECOM seit vielen Jahren an Entwürfen arbeitet. Er steht jetzt kurz vor dem Ruhestand und erwägt, auf Teilzeitbasis eine Stelle als Konstruktionsberater anzunehmen. Ein derzeitiger Geschäftspartner von AECOM wird auf diese Absicht aufmerksam und bringt sofort sein Interesse daran zum Ausdruck, sich die Dienste Abduls zu sichern, sofern diese unter den von AECOM veranschlagten Preisen liegen. Muss Abdul dies mit jemandem abklären?

A

Ja. Solange Abdul bei AECOM beschäftigt ist, darf er kein Stellenangebot eines Geschäftspartners, Lieferanten oder Mitbewerbers unseres Unternehmens akzeptieren, da dies einen schwerwiegenden Interessenkonflikt verursachen könnte. Außerdem muss Abdul je nach der Art der von ihm verrichteten Arbeit sorgfältig darauf achten, keine vertraulichen AECOM-Informationen offenzulegen – eine Verpflichtung, die auch nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses bei AECOM fortbesteht. Bevor er sich also näher mit einem potenziellen Arbeitsverhältnis mit seinem Geschäftspartner befasst, muss Abdul mit dem Management oder einem Firmenjustitiar Rücksprache halten, um sicherzustellen, dass er keine von einem Interessenkonflikt geprägte Situation herbeiführt.

Vermeiden von Interessenkonflikten des Unternehmens

Weil die Richtlinien und Beschränkungen im öffentlichen Beschaffungswesen besonders streng sind, müssen wir bei unserer Arbeit mit Regierungskunden sehr darauf achten, Interessenkonflikte des Unternehmens zu vermeiden. So wie wir Situationen vermeiden müssen, die unsere Unvoreingenommenheit gefährden könnten, müssen wir auch von einer Zusammenarbeit mit anderen absehen, die möglicherweise nicht in der Lage sind, einen Kunden objektiv zu beraten oder zu unterstützen.

Kurz gesagt dürfen wir unter keinen Umständen Auftragnehmer anstellen, deren Objektivität eventuell beeinträchtigt ist oder die einen unfairen Wettbewerbsvorteil genießen. Wir sollten uns bei der Beurteilung, ob ein tatsächlicher oder augenscheinlicher betrieblicher Interessenkonflikt vorliegt, auf unseren gesunden Menschenverstand und unser klares Urteilsvermögen stützen und gemeinsam mit einem Firmenjustitiar eine geeignete Methode für das Beheben derartiger Konflikte entwickeln. Wir sollten uns darüber im Klaren sein, dass unsere Verträge und lokalen Gesetze zusätzliche Regeln aufstellen können, wenn es um die Bewertung eines möglichen betrieblichen Interessenkonflikts geht.

Interessenkonflikte des Unternehmens entstehen vornehmlich aus einer der drei folgenden Situationen in Verbindung mit der von AECOM geleisteten Arbeit:

1 **Tendenziöse Grundregeln**

Dieser Begriff beschreibt Situationen, in denen eine Firma im Rahmen der Erfüllung vertraglicher Bedingungen die Grundregeln für einen anderen Vertrag festgelegt hat, z. B. durch Verfassen der Leistungsbeschreibung oder Spezifikationen. In diesen Fällen „tendenziöser Grundregeln“ (biased ground rules) besteht die Hauptsorge darin, dass die Firma den Wettbewerb bewusst oder unbewusst zu ihrem eigenen Vorteil verzerren könnte. In derartigen Situationen kann auch die Sorge zum Tragen kommen, dass die Firma dank ihres besonderen Wissens um die zukünftigen Anforderungen des Kunden bei einem Wettbewerb auf der Basis dieser Anforderungen einen unfairen Vorteil hätte.

2 **Beeinträchtigte Objektivität**

Dieser Begriff beschreibt Situationen, in denen die Arbeit einer Firma gemäß einem bestimmten Vertrag eine Beurteilung der eigenen Leistung zur Folge haben könnte, entweder in Form einer gemäß einem anderen Vertrag durchgeführten Leistungsbewertung oder einer Angebotsbewertung. In diesen Fällen einer „beeinträchtigten Objektivität“ (impaired objectivity) besteht die Sorge, es könne der Anschein erweckt werden, dass die Fähigkeit der Firma, den Kunden unvoreingenommen zu beraten, durch ihre Beziehung zu dem Unternehmen, dessen Arbeitsprodukt einer Bewertung unterzogen wird, untergraben wird.

3 **Ungleicher Zugang zu Informationen**

Dieser Begriff beschreibt Situationen, in denen eine Firma im Rahmen ihrer Erfüllung vertraglicher Bedingungen Zugang zu nicht öffentlichen Informationen hat, die der Firma dann bei einem späteren Wettbewerb um einen zweiten Auftrag einen Vorteil verschaffen könnten. In diesen Fällen eines „ungleichen Zugangs zu Informationen“ (unequal access to information) ist die Sorge auf das Risiko beschränkt, das die Firma einen Wettbewerbsvorteil erlangen könnte. Eine eventuelle Tendenziosität kommt nicht zum Tragen.

Wir sollten uns darüber im Klaren sein, dass unsere Verträge und lokalen Gesetze zusätzliche Regeln aufstellen können, wenn es um die Bewertung eines möglichen betrieblichen Interessenkonflikts geht.

Firmengeschenke und Bewirtungs-/ Unterhaltungsangebote



Das Annehmen oder Überreichen gelegentlicher Geschenke oder Unterhaltungs-/Bewirtungsleistungen von bzw. an Geschäftspartner ist unter bestimmten Umständen zulässig. Wir müssen jedoch auf eine Weise handeln, die mit unseren Kernwerten, dem für unser Handeln maßgeblichen Recht und unseren vertraglichen Verpflichtungen vereinbar ist. Es dürfen keine Zuwendungen angeboten, übergeben oder angenommen werden, aus denen sich eine Verpflichtung ergeben könnte oder welche die Geschäftsbeziehung beeinflussen könnten.

AECOM-Mitarbeitende dürfen keine Geschenke von anderen Parteien verlangen. Unsere Kunden, Lieferanten und die breite Öffentlichkeit sollten wissen, dass das Urteilsvermögen unserer Mitarbeitenden nicht käuflich ist. Aus diesen Gründen dürfen wir Geschenke oder Bewirtungs-/Unterhaltungsleistungen nur im Einklang mit geltendem Recht und unseren Richtlinien und Verfahren für Geschenke und Bewirtungs-/Unterhaltungsangebote auf Konzern-, Gruppen- und Regionalebene anbieten, übergeben oder annehmen.

Wir dürfen Aufmerksamkeiten dieser Art keinesfalls anbieten, übergeben oder annehmen, wenn:

- dies nach geltendem Recht oder anwendbaren Bestimmungen ungesetzlich ist;
- dies Teil einer Vereinbarung ist, eine bestimmte Gegenleistung zu erbringen oder anzunehmen;
- dies den Empfänger oder die Organisation des Empfängers bei seiner/ihrer Geschäftstätigkeit beeinflussen könnte;
- es sich um Bargeld oder Bargeldäquivalente, z. B. Geschenkgutscheine, Darlehen, Aktien, Aktienoptionen usw. handelt;
- es sich um Unterhaltungsangebote handelt, die sexueller Art, anstößig oder geschmacklos sind oder anderweitig gegen die Verpflichtung von AECOM zu gegenseitigem Respekt verstoßen;
- dies gegen Gesetze, Bestimmungen, Regelungen oder die Standards der Organisation des Empfängers verstoßen würde
- dies als Bestechungsversuch oder eine ungesetzliche Rückvergütung (Kickback) ausgelegt werden könnte;
- dies bei vernünftiger Betrachtung als Belohnung für eine tatsächliche oder vermeintliche Vorzugsbehandlung oder als Erzeugung einer Verpflichtung der jeweils anderen Partei gedeutet werden könnte;
- es sich um eine besonders üppige oder extravagante Aufmerksamkeit handelt;
- dies häufig vorkommt.

Firmengeschenke und Bewirtungs-/ Unterhaltungsangebote

Für den Umgang mit öffentlichen Amtsträgern auf örtlicher, regionaler oder nationaler Ebene gelten zusätzliche Beschränkungen. Wir dürfen öffentlichen Bediensteten oder mit einem aktiven Beschaffungsprozess befassten Mitarbeitenden keinerlei Geschenke, Mahlzeiten oder Unterhaltungsleistungen zukommen lassen.

F

Ein AECOM-Anbieter im Vereinigten Königreich sponsert für seine wichtigsten Kunden einen jährlichen Golfausflug zu einem exklusiven schottischen Resort, bei dem er alle Kosten übernimmt. Weil ich bei einigen meiner Projekte bei AECOM die Produkte dieses Anbieters verwende, hat er auch mich eingeladen. Darf ich dieses Angebot annehmen?

A

Nein. Daraus entsteht ein Interessenkonflikt, weshalb Sie die Einladung ablehnen sollten. Durch Ihre Teilnahme an der Golfveranstaltung nehmen Sie möglicherweise eine Verpflichtung gegenüber dem Anbieter auf sich. Außerdem kann der Eindruck entstehen, Sie würden das Geschenk oder den ungewöhnlichen Gefallen wegen Ihrer Position bei AECOM akzeptieren.

F

Deepak arbeitet an einem Auftrag eng mit Elba, einer öffentlichen Bediensteten, zusammen. Nächste Woche reist er zu Elbas Dienststelle, damit sie ihn auf den neuesten Stand des Projekts bringen und sie die nächsten Schritte besprechen können. Deepak weiß auch, dass AECOM ein Angebot für ein weiteres Projekt eingereicht hat und dass Elba eine der Angestellten ist, die dieses Angebot bewerten wird. Deepak möchte Elba während seines Besuchs eine geschäftliche Gefälligkeit erweisen und sie zum Mittagessen einladen. Ist das in Ordnung?

A

Die Regeln, die für die Arten von Geschenken und Bewirtungs-/Unterhaltungsleistungen maßgeblich sind, die wir öffentlichen Bediensteten anbieten dürfen, sind erheblich strenger als die Bestimmungen, die unseren Umgang mit kommerziellen Kontaktpersonen regeln. Da Elba an der Beurteilung eines AECOM-Angebots beteiligt ist, würde eine Einladung zum Mittagessen Fragen nach mehreren Antikorruptionsgesetzen aufwerfen (z. B. dem FCPA (Gesetz zur Verhinderung der Bestechung ausländischer Regierungen) der USA und dem Bribery Act (Antikorruptionsgesetz) des Vereinigten Königreichs) und möglicherweise gegen örtliche Gesetzgebungen verstoßen. Deepak muss in Rücksprache mit einem Firmenjustitiar beurteilen, ob die beabsichtigte Einladung zulässig oder klug ist.

Schutz von Unternehmenseigentum und Datenschutz

Wir haben hart am Erwerb unseres wertvollen Unternehmenseigentums – sowohl unseres Sachvermögens als auch unserer immateriellen Werte – gearbeitet. Zum Sachvermögen von AECOM gehören seine Gebäude, Anlagen, Fahrzeuge, Ausrüstungen, Computersysteme, Ressourcen und Unterlagen. Wir sind für den Schutz dieses Eigentums vor Verlust, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl und Verschwendung verantwortlich. Dieser Verantwortung können wir gerecht werden, indem wir die Ressourcen des Unternehmens vernünftig und ausschließlich zu Geschäftszwecken nutzen.

Ebenso wichtig ist es, unsere immateriellen Werte zu schützen – also etwa unseren guten Ruf und unseren Firmenwert in den Gemeinden, in denen wir geschäftlich tätig sind. Zu diesen Werten zählen auch unsere vertraulichen Informationen wie Geschäftspläne, geistiges Eigentum, Angebote, technische Innovationen, Entwürfe, Erfindungen, Patente, Finanzdaten, Kundenlisten und andere Informationen, die wir im Rahmen unserer Arbeit für AECOM erzeugen. Wir dürfen vertrauliche Informationen unseres Unternehmens Dritten nur dann bekanntgeben, wenn wir dazu ordnungsgemäß befugt oder gesetzlich verpflichtet sind.

Darüber hinaus dürfen wir diese Informationen keinen unserer Kollegen preisgeben, die nicht aus legitimen geschäftlichen Gründen darüber verfügen müssen. Wenn Sie derartige Informationen Kollegen oder Dritten zu geschäftlichen Zwecken bekanntgeben müssen, müssen Sie sicherstellen, dass eine angemessene Geheimhaltungsvereinbarung abgeschlossen wurde. Denken Sie daran: Ihre Verpflichtung zum Schutz vertraulicher Informationen des Unternehmens besteht über die Beendigung Ihres Beschäftigungsverhältnisses bei AECOM hinaus.

Sollten Sie eine unbefugte Nutzung oder Offenlegung vertraulicher Informationen entdecken oder vermuten, müssen Sie unverzüglich das Management oder einen Firmenjustitiar verständigen.

Wir müssen nicht nur die vertraulichen Informationen von AECOM schützen, sondern im selben Maße auch die vertraulichen Informationen unserer Mitarbeitenden, Kunden, Partner und anderer Dritter.

AECOM behandelt die Privatsphäre und den Schutz der personenbezogenen Daten seiner Mitarbeitenden, Kunden und Aktionäre gemäß geltendem Recht mit dem gebotenen Ernst. Die persönlichen Datendateien jeder Person – also etwa Dateien für Lohn- und Gehaltsabrechnung, Gruppenversicherung, Sozialleistungen und für die tägliche Arbeit relevante Dateien – sind sicher zu verwahren und zu übertragen und dürfen ohne eine entsprechende Bevollmächtigung nicht aufgerufen werden.

Schutz von Unternehmenseigentum und Datenschutz

F

Darf ich die Adressen unserer Mitarbeitenden einem externen Unternehmen zur Verfügung stellen, das diesen Waren zu einem ermäßigten Preis anbieten möchte?

A

Nein, weil dies einen Verstoß gegen unsere Datenschutzerklärung darstellen würde. Unsere Personalakten sind vertraulich und es gibt keinen triftigen Grund, diese Informationen zur Verfügung zu stellen.

Nutzung der Computersysteme des Unternehmens

Wir sind nicht nur zum Schutz der Vermögenswerte unseres Unternehmens verpflichtet, sondern auch zu einer verantwortungsvollen und sicheren Nutzung der Computerressourcen, Netzwerke und Internet- und E-Mail-Systeme von AECOM. Diese Ressourcen werden für Geschäftszwecke bereitgestellt und sind ausschließlich für eine geschäftliche Nutzung vorgesehen.

AECOM gestattet zwar eine gelegentliche persönliche Nutzung seiner Internet-/E-Mail-Systeme; dieser Gebrauch ist jedoch auf ein Mindestmaß zu beschränken und darf nicht von unserer Arbeit ablenken. Darüber hinaus müssen Sie sorgfältig jede unangemessene Nutzung vermeiden, z. B.:

- die Weitergabe unangemessener, sexuell freizügiger oder anstößiger Äußerungen, die nicht unseren Kernwerten entsprechen;
- das Anzeigen oder Teilen von sexuell freizügigem oder anstößigem Material;
- das Verteilen von Obszönitäten, herabwürdigenden Bemerkungen, diskriminierenden oder schikanierenden Bemerkungen oder von Drohungen oder Beschimpfungen;
- das Herunterladen von nicht lizenziertem oder ungesetzlichem Material.

Wir dürfen die Netzwerke oder Internet-/E-Mail-Systeme von AECOM nicht zum Versenden, Empfangen oder Speichern von Nachrichten verwenden, die wir als privat zu behandeln beabsichtigen. Alle Informationen, Daten und Dateien gehören unserem Unternehmen und AECOM behält sich im gesetzlich zulässigen Maße das Recht vor, alle Nachrichten, Dokumente oder sonstigen Dateien auf Unternehmens- und Kundencomputern unangekündigt zu überwachen oder offenzulegen. Es wird von uns erwartet, dass wir die Richtlinien unseres Unternehmens zu unseren Informationsressourcen kennen. Diese beinhalten sind jedoch nicht beschränkt

auf Richtlinien zur angemessenen Verteilung von E-Mails und zur Einhaltung von Urheberrechtsgesetzen.

AECOM ist sich der einmaligen Gelegenheit bewusst, über die sozialen Medien – u. a. über Blogs, Microblogs, Sites für soziale Netzwerke (z. B. Twitter®, Facebook®, LinkedIn®) Wikis, Foto-/Videosharing-Sites und Chatrooms – mit unseren Stakeholdern zu kommunizieren. Wenn wir diese Ressourcen nutzen, müssen wir jedoch stets beachten, dass elektronische Nachrichten dauerhafte und übertragbare Nachweise unserer gesamten Kommunikation sind. Sie können ohne unsere Einwilligung verändert werden und sich bei einer öffentlichen Bekanntgabe auf den guten Ruf von AECOM auswirken. Daher wird von uns allen erwartet, dass wir bei einer Verwendung der sozialen Medien alle AECOM-Richtlinien und -Verfahren beachten und uns auf unseren gesunden Menschenverstand und unser klares Urteilsvermögen stützen. Sprechen oder handeln Sie nur dann im Namen des Unternehmens, wenn Sie dazu befugt sind.

Wenn Sie von einer unangemessenen Nutzung von AECOM-Technologien oder der elektronischen Kommunikationsvorrichtungen von AECOM erfahren, verständigen Sie sofort das Management, ein Mitglied des Ethics & Compliance-Teams von AECOM, die Personalabteilung oder einen Firmenjustitiar. Wenn Sie Fragen dazu haben, wer sich zu einer bestimmten Angelegenheit äußern darf oder ob eine bestimmte Kommunikation angemessen ist, sehen Sie bitte in unserer [Richtlinie zur Nutzung der sozialen Medien](#) nach.

Nutzung der Computersysteme des Unternehmens

F

Rafaella arbeitet an einem Angebot für ein Großprojekt und ist mit den anderen Mitgliedern des AECOM-Teams ins Ausland geflogen, um eine Live-Präsentation für den Kunden an dessen Hauptsitz vorzubereiten. Alle Teammitglieder essen in dem Hotel, in dem sie Zimmer gebucht haben, gemeinsam zu Abend. Rafaella arbeitet in ihrem Zimmer noch an einigen Preisdetails für die bevorstehende Präsentation. Sie speichert ihre Arbeit, lässt den Laptop im Zimmer zurück und schließt die Tür ab, bevor auch sie zum Essen geht. Hat Rafaella alles getan, was sie konnte, um das Eigentum und die Informationen von AECOM zu schützen?

A

Nein. Rafaella hat zwar dafür gesorgt, dass ihre Informationen unter Verschluss und nicht auf den ersten Blick ersichtlich waren, aber nicht bedacht, dass auch vermeintlich geschützte Orte keine absolute Sicherheit bieten. Sollte jemand in ihr Zimmer eindringen, ihren Laptop stehlen und ihre Daten herunterladen, hätte diese Person Zugang zu zahlreichen Details des AECOM-Angebots, eigentumsrechtlich geschützten Entwurfsmaterialien, Geschäftsplänen und anderen privaten Daten. Rafaellas beste und sicherste Option hätte darin bestanden, ihren Laptop und die darauf befindlichen vertraulichen Informationen in das Restaurant mitzunehmen. Diese kleine Unannehmlichkeit würde sie und AECOM vor großen Problemen in der Zukunft bewahren.

Der globale Markt vertraut auf unsere Integrität

Ehrlichkeit in allem, was wir tun

Unsere kundenorientierte Ethik und unsere Ausrichtung auf unser Leitbild dürfen keinesfalls unserer absoluten Ehrlichkeit und Korrektheit in all dem im Wege stehen, was wir tun, sagen oder schreiben.

Gewinnen von Aufträgen unter Wahrung der Integrität

Um unseren Geschäftspartnern nach besten Kräften zu Diensten zu stehen, müssen wir jederzeit aufrichtig dazu Auskunft geben, was AECOM leisten kann und was nicht. Wann immer wir uns in Wort oder Schrift zu unseren Fähigkeiten, Referenzen, Qualifikationen oder unserer Unternehmensgeschichte äußern, müssen wir auf Ehrlichkeit und Korrektheit achten.

In ähnlicher Weise verpflichten wir uns, keine unwahren Aussagen zu unseren Mitbewerbern oder deren Dienstleistungen zu machen und uns im Wettbewerb mit unseren Mitbewerbern keiner gegen diese gerichteten unfairen Praktiken zu bedienen, etwa indem wir ihre vertraulichen Informationen in Erfahrung bringen.

Ebenso wichtig ist es, stets zu bedenken, dass bei vielen unserer Kunden strenge Regeln dazu gelten, wie Angebote mit dem Ziel der Gewinnung von Aufträgen zu erstellen und einzureichen sind, aber auch Regeln dafür, welche Arten von angebotsrelevanten Informationen wir von den Angestellten des Kunden erhalten dürfen. Jede AECOM-Niederlassung ist für Erwerb und Aufbewahrung von Kopien der anwendbaren Regeln verantwortlich, und wir müssen sicherstellen, dass wir die auf unsere Arbeit zutreffenden Bestimmungen kennen und einhalten.

Gewinnen von Aufträgen unter Wahrung der Integrität

F

Ein langjähriger, wichtiger Kunde von AECOM hat mich um eine Zertifizierung gebeten, dass bestimmte Verbesserungen am Gesundheitsschutz- und Sicherheitssystem seines Unternehmens vorgenommen wurden, die der Kunde zur Erlangung einer staatlichen Zertifizierung durchführen muss. Diese Verbesserungen sind derzeit im Gange, wären aber zum Zeitpunkt der Zertifizierung noch nicht abgeschlossen. Kann ich diesem Wunsch nachkommen?

A

Nein. Wenn die Verbesserungen zum Zeitpunkt der Zertifizierung noch nicht vollständig durchgeführt wurden, dürfen Sie sie auch nicht zertifizieren. Regierungsstellen und andere Körperschaften stützen sich für die Erteilung von Zulassungen und anderen Genehmigungen auf unsere Zertifizierungen und Darstellungen. Wenn diese nicht der Wahrheit entsprechen, ist dies ein direkter Verstoß gegen AECOMs Verpflichtung zur Ehrlichkeit.

Fairer Wettbewerb



Weil AECOM auf dem Markt auf der Basis der Qualität seiner Produkte und Dienstleistungen konkurriert, setzen wir uns jederzeit für die Förderung eines fairen Wettbewerbs ein. Wir dürfen uns unter keinen Umständen auf unlautere oder verdrängende Geschäftspraktiken oder sonstige zu Handelsbeschränkungen führende Aktivitäten einlassen oder diese unterstützen.

In ähnlicher Weise ist es von kritischer Bedeutung, dass wir von jeglichen Aktivitäten absehen, die gegen das Wettbewerbsrecht verstoßen oder diesen Eindruck erwecken könnten. Auch wenn es in den Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, gewisse Unterschiede bezüglich des zu beachtenden Wettbewerbsrechts gibt, sind die folgenden Verhaltensweisen generell untersagt:

Abspraken zu den Preisen oder allgemeinen Geschäftsbedingungen eines Verkaufs von konkurrierenden Dienstleistungen oder Produkten.

Aufteilen von Kunden, Angeboten, Märkten oder Absatzgebieten für konkurrierende Dienstleistungen oder Produkte.

Abspraken über die Verweigerung geschäftlicher Aktivitäten mit bestimmten Dritten.

Diese Regeln gelten für informelle Absprachen ebenso wie für formelle Vereinbarungen. Zur Sicherstellung, dass wir uns lauterer Wettbewerbspraktiken bedienen, müssen wir davon absehen, Aktivitäten dieser Art – aber auch andere Angelegenheiten, die als ein Versuch zur Wettbewerbsbeschränkung gewertet werden könnten – mit unseren Mitbewerbern zu besprechen. Jedes gegen diese Regeln verstoßende Verhalten ist zu melden

Fairer Wettbewerb

F

Ich bin im Begriff, ein Angebot abzugeben. Eine für das Kundenunternehmen tätige Bekannte hat mir angeboten, mich über die Auswahlkriterien ihres Arbeitgebers zu informieren. Darf ich diese annehmen?

A

Nein, außer wenn ein solches Vorgehen mit den beim Kunden geltenden Regeln übereinstimmt. Normalerweise würden diese Regeln vorschreiben, dass die betreffende Person eine entsprechende Genehmigung zur Bereitstellung dieser Informationen einholt. Diese Informationen würden dann allen zur Verfügung gestellt, die Angebote für das Projekt einreichen. In manchen Fällen kann die Annahme oder Einsichtnahme in diese Informationen unser Angebot disqualifizieren. Sie sollten sich von einem Firmenjustitiar beraten lassen, bevor Sie derartige Auswahlkriterien oder ähnliche Informationen entgegennehmen.

Umgang mit Informationen über Mitbewerber



Wir sind bestrebt, unsere Mitbewerber auf faire Weise und mit den Mitteln des lautereren Wettbewerbs zu übertreffen. Wir verschaffen uns Vorteile gegenüber unseren Mitbewerbern, indem wir Produkte und Dienstleistungen von hervorragender Qualität anbieten, nicht durch die Anwendung von unethischen oder ungesetzlichen Geschäftspraktiken.

on Zeit zu Zeit benötigen wir gegebenenfalls bestimmte Informationen über unsere Mitbewerber. Wir können allgemein verfügbare Informationen nutzen, müssen aber stets darauf achten, dass wir Informationen über unsere Mitbewerber ausschließlich auf legale, ethisch korrekte und verantwortungsbewusste Weise erwerben. So dürfen wir beispielsweise niemanden unter Druck setzen, damit die betreffende Person gegen eine Geheimhaltungsvereinbarung verstößt, etwa indem wir einen Kollegen bitten, vertrauliche Informationen über einen ehemaligen Arbeitgeber preiszugeben. Ebenso wenig dürfen wir einen Versuch unternehmen, mittels täuschender und irreführender Handlungen Informationen über unsere Mitbewerber zu beschaffen.

Wenn Ihnen absichtlich oder unabsichtlich vertrauliche Informationen über einen Mitbewerber bekanntgegeben werden, besprechen Sie die Angelegenheit mit einem Firmenjustitiar und nutzen Sie diese Informationen nicht ohne dessen ausdrückliche Genehmigung.

Vermeiden korrupter Praktiken

AECOM ist stolz auf die Arbeit, die wir weltweit leisten. Wir sind davon überzeugt, dass unsere Fähigkeit, auch weiterhin gute Arbeitsbeziehungen zu Unternehmen, Gemeinden und Regierungen in aller Welt zu fördern, davon abhängt, dass wir uns in unserem geschäftlichen Handeln von ethischen Prinzipien leiten lassen. Wie in der [Antikorruptionsrichtlinie](#) beschrieben, bedeutet das, dass wir unter keinen Umständen unzulässige Zahlungen in jeglicher Form übergeben, anbieten oder annehmen.

Zahlreiche Länder, darunter die USA, das Vereinigte Königreich, Kanada, Australien, China und andere Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind, haben Gesetze erlassen, die es streng verbieten, Bestechungen, Rückvergütungen (Kickbacks) oder andere unzulässige Zahlungen an Amtsträger zu übergeben, von diesen zu erhalten, ihnen anzubieten oder von ihnen zu fordern. Eine „Bestechung“ ist das Überreichen jeglicher geldwerten Zuwendungen in der Absicht, die Handlungen oder Entscheidungen eines Amtsträgers zu beeinflussen, Aufträge zu gewinnen oder zu behalten oder sich einen unredlichen Vorteil jeglicher Art zu verschaffen (z. B. durch die Beschaffung von Informationen, die normalerweise nicht verfügbar sind, oder durch die Erwirkung der Erlaubnis, ein Angebot verspätet einzureichen). Zur Klarstellung: Der Begriff „Amtsträger“ beinhaltet öffentliche Bedienstete auf der Ebene des Bundes, einzelner Bundesländer bzw. -staaten, einzelner Regierungsbezirke bzw. Provinzen oder auf kommunaler Ebene,

Kandidaten für politische Ämter und selbst Mitarbeitende von staatlichen Unternehmen. Bei AECOM sind ferner Handlungen im Rahmen einer „Bestechung im Geschäftsverkehr“ sowie das Anbieten oder Annehmen einer Bestechung an/von unseren Kunden, Lieferanten oder jeglichen in deren Auftrag tätigen Personen untersagt, mit denen die Absicht verbunden ist, Aufträge zu gewinnen oder zu behalten.

In ähnlicher Weise dürfen wir keinesfalls Rückvergütungen (Kickbacks) anbieten oder annehmen, worunter die Rückzahlung von bereits bezahlten (oder zur Zahlung vorgesehenen) Beträgen als Belohnung für das Treffen oder Unterstützen von geschäftlichen Arrangements zu verstehen ist. Wir dürfen keine Dritten verpflichten oder ein Joint Venture oder eine sonstige geschäftliche Verbindung eingehen, um auf diese Weise Aktivitäten ausführen zu lassen, an denen wir uns selbst nicht beteiligen dürfen.



Internationale Geschäftstätigkeit

Angesichts seiner weltweiten geschäftlichen Aktivitäten ist AECOM ein wahrhaft globales Unternehmen. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass alle unsere Aktivitäten vollumfänglich mit den Exportkontrollgesetzen und -bestimmungen der USA, des Vereinigten Königreichs und anderer Rechtsprechungen übereinstimmen, in denen wir geschäftlich tätig sind. Die für den Handel maßgeblichen Gesetze sind zwar komplex, aber wenn wir sie nicht einhalten, riskieren wir den Verlust unserer internationalen Geschäftsfähigkeit.

Ein „Export“ bzw. eine Ausfuhr findet immer dann statt, wenn ein Produkt, eine Dienstleistung, eine Technologie oder eine bestimmte Information an eine Person in einem anderen Land übertragen bzw. gesandt wird. In den USA kann ein Export auch dann stattfinden, wenn Technologien, technische Informationen oder Software auf eine Weise (einschließlich, im Falle von Informationen, mündlich) an eine Person ohne US-Staatsangehörigkeit übermittelt wird, ungeachtet dessen, wo sich die betreffende Person befindet. In diesem Sinne kann ein „Export“ von technischen Daten auch während Besprechungen, Telefongesprächen und Anlageninspektionen sowie mittels Memoranden, Briefen, Faxnachrichten, E-Mails oder anderen Schriftguts stattfinden.

Es folgen einige weitere Beispiele für den Gesetzen des jeweiligen Gastlandes unterliegende Produkte, für die gegebenenfalls eine Ausfuhr- oder Wiedereinfuhrgenehmigung erforderlich ist:

- Computersoftware, die bestimmte Verschlüsselungs- oder Leistungsstandards enthält;
- militärische Produkte, Technologien oder militärisches Know-how;
- Materialien, die im Interesse der nationalen Sicherheit von den USA oder einer anderen Regierung als Verschlussache erachtet werden.

Wenn Ihre Berufstätigkeit einen oder mehrere der folgenden Verantwortungsbereiche beinhaltet, sind Sie zur Sicherstellung verpflichtet, dass Sie die Gesetze kennen und beachten, die sich auf unsere internationalen Handelsaktivitäten beziehen:

- Annahme oder Bearbeitung von Kundenaufträgen und Bestellungen;
- Ermächtigung oder Bearbeitung des internationalen Waren- oder Technologieverkehrs;
- Ausführung von wehrtechnischen Dienstleistungen;
- alle anderen Aktivitäten mit Folgen für die Einhaltung von Exportkontrollgesetzen durch AECOM.

Falls Sie Fragen zu Exportkontrollen haben, schicken Sie bitte eine E-Mail an export.compliance@aecom.com oder wenden Sie sich an die Abteilung **Ethics & Compliance.**

Internationale Geschäftstätigkeit

F

Julio, ein AECOM-Mitarbeiter in Lateinamerika, erfährt, dass er einen Berater einstellen kann, um alle Genehmigungen einer ausländischen Regierung einzuholen, die AECOM für die Aufnahme eines neuen Projekts benötigt. Der Berater fordert jedoch eine Vorschusszahlung in Höhe von 25.000 USD, die er nach eigener Auskunft zur „Beschleunigung des Verfahrens“ ausgeben werde. Muss Julio diesen Vorgang melden? Schließlich weiß er nicht, für wen das Geld bestimmt ist, und er selbst ist ja nicht derjenige, der es verwendet.

A

Ja. Julio muss sich kundig machen, für wen das Geld bestimmt ist, zu welchem Zweck es verwendet wird, über welche Qualifikationen der Berater verfügt und in welchem Ruf er steht. Darüber hinaus ist er zur Ergreifung geeigneter Maßnahmen verpflichtet, um sicherzustellen, dass dieses Geld nicht zu einer Bestechungszahlung vorgesehen ist. Julio muss den Rat des Managements und eines Firmenjustitiars einholen und sich an die [Genehmigungsmatrix](#) halten, bevor er mit diesem Berater weiterarbeitet.

Internationale Sanktionen

Viele Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind, verhängen hin und wieder Sanktionen oder schließen sich von multinationalen Organisationen wie den Vereinten Nationen oder der Europäischen Union verhängten Sanktionen an, die den geschäftlichen Umgang mit bestimmten Ländern oder Personen beschränken oder verbieten. Da AECOM eine US-Gesellschaft ist, müssen wir uns alle an die Wirtschaftssanktionen halten, die vom Office of Foreign Access Controls der USA umgesetzt werden. Dazu gehören insbesondere Beschränkungen von Finanztransaktionen, Reisen und Ein- und Ausfuhren.

Des Weiteren halten wir uns an die von anderen Ländern und multilateralen Organisationen wie der Europäischen Union oder der Weltbank verhängten Sanktionen, sofern diese nicht mit den Gesetzen der USA oder internationalem Recht kollidieren. Vergewissern Sie sich, dass Ihnen die aktuellsten Bestimmungen bekannt sind, wenn Sie mit internationalen Geschäften befasst sind.

Internationale Sanktionen gelten gegebenenfalls auch für Aktivitäten wie die Bereitstellung von Dienstleistungen und den Export von sensiblen Technologien. Weil jedes Sanktionsprogramm auf verschiedenen außenpolitischen Zielen und Vorgaben zur Gewährleistung der nationalen Sicherheit basiert, sind die Verbote von Programm zu Programm verschieden. Bitte erkundigen Sie sich bei einem Firmenjuristiar oder Mitglied des Ethics & Compliance-Teams nach den entsprechenden Anforderungen. Sie können auch in unserem [Export-, Sanktions- und Antiboykott-Verfahren](#) nachschlagen.

Boykottaufforderungen

Da wir weltweit tätig sind, müssen wir auch auf ungesetzliche Boykottaufforderungen achten. Die Gesetze der USA untersagen es uns unabhängig vom Standort, nicht genehmigten Boykottaufforderungen nachzukommen. Das gilt sowohl für einem Boykott unterliegende Unternehmen als auch für Länder und deren Bürger, die Ziele von Boykotten sind. Wir müssen sorgfältig darauf achten, dass nichts von dem, was wir tun oder sagen, als Teilnahme an einem ungesetzlichen Boykott gewertet werden kann. So dürfen wir beispielsweise nicht zertifizieren, dass eine bestimmte juristische Person nicht auf einer Sperrliste aufgeführt ist, und wir dürfen auch keine Informationen über die Aktivitäten eines Unternehmens mit einer auf einer Sperrliste angegebenen juristischen Person bereitstellen. Unser Unternehmen muss alle Boykottaufforderungen der US-Regierung melden. Wenn Sie daher glauben, eine Boykottaufforderung erhalten zu haben, oder wenn Sie Fragen zu Boykottaktivitäten haben, müssen Sie unbedingt einen Firmenjuristiar benachrichtigen und sich auf das [Export-, Sanktions- und Antiboykott-Verfahren](#) beziehen.

Unsere Aktionäre, Geschäftspartner und Kunden vertrauen auf unsere hohen Leistungsstandards

Bereitstellung von hochwertigen Produkten und Dienstleistungen

Die Reputation von AECOM basiert auf der hohen Qualität der von uns angebotenen Produkte und Dienstleistungen. Um unsere Standards hochzuhalten, müssen wir jederzeit sämtliche Qualitätskontrollverfahren befolgen und die geltenden Vertragsspezifikationen einhalten. Machen Sie sich mit den Standards und Spezifikationen vertraut, die auf die Projekte zutreffen, an denen Sie arbeiten. Wir alle müssen die Richtlinien und Verfahren des Unternehmens kennen und beachten, die dem Schutz der Qualität unserer Produkte und ihrer Sicherheit dienen.

Teilen Sie alle von Ihnen erkannten Qualitäts- oder Sicherheitsprobleme unverzüglich Ihrem Vorgesetzten mit. Ferner garantieren wir unseren Kunden qualitativ hochwertige Dienstleistungen, indem wir unsere Lieferkette mit der gebotenen Sorgfalt inspizieren, unsere Leistung überwachen und im Bedarfsfall alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen. AECOM geht bei der Auswahl seiner Lieferanten, Auftragnehmer, Vertreter, Berater und sonstigen Geschäftspartner mit großer Sorgfalt vor. Es entspricht unserer Absicht, nur mit Unternehmen Geschäfte zu tätigen, deren Ansprüche an ein ethisch korrektes Geschäftsgebaren unseren eigenen hohen Maßstäben entsprechen. Letztendlich geht es uns darum, dass sich alle unsere Geschäftspartner an unseren Kodex halten und auf eine ethisch und juristisch einwandfreie Weise handeln.

Aus diesen Gründen wenden wir bei der Auswahl unserer Lieferanten und sonstigen Geschäftspartner besondere Sorgfalt an. Wir machen unsere Lieferanten nachdrücklich für die Sicherstellung der Qualität der Produkte und Dienstleistungen verantwortlich, die sie uns zur Verfügung stellen. Falls Sie Grund zu der Annahme haben, dass ein Lieferant keine qualitativ hochwertigen Produkte und/oder Dienstleistungen geliefert hat, setzen Sie sich unverzüglich mit einem Mitglied des Ethics & Compliance-Teams, des Managements oder der Personalabteilung oder mit einem Firmenjustitiar von AECOM in Verbindung

Beachtung von Lizenzanforderungen

Wir sind für die Aufrechterhaltung ordnungsgemäßer Lizenzen verantwortlich. Unser Unternehmen ist der Bereitstellung professioneller Dienstleistungen in – und nur in – Gerichtsbarkeiten verpflichtet, in denen wir über die dazu erforderlichen Lizenzen verfügen, außer wenn wir nach anwendbarem Recht von dieser Anforderung befreit sind.

Wir müssen einen Firmenjustitiar zeitnah informieren, wenn es zu Änderungen am Status unserer individuellen Lizenzen kommt, einschließlich Umständen, unter denen wir als „Qualifier“ (Lizenzgeber) für unsere eigenen Unternehmenslizenzen auftreten. Ferner müssen wir unsere Qualifikationen offen und ehrlich darlegen.

Verrechnen der Arbeitszeit

Wir alle tragen Verantwortung für die Sicherstellung, dass unsere wöchentlichen Arbeitszeitberichte die auf einen bestimmten Arbeitsauftrag oder ein bestimmtes Projekt entfallenden Arbeitsstunden korrekt wiedergeben. Die auf ein Projekt entfallene Arbeitszeit muss diesem Projekt und keinem anderen zugerechnet werden. Darüber hinaus erfordern auch behördliche Vorschriften und viele Verträge mit Kunden vollständige und korrekte Aufzeichnungen.

Alle Mitarbeitenden müssen gemäß den in den AECOM-Richtlinien enthaltenen Anforderungen Arbeitszeiterfassungsbögen ausfüllen. Vorgesetzte sind für die Sicherstellung verantwortlich, dass die von ihnen genehmigten Zeiterfassungsbögen korrekt sind und dass sie die von den ihnen unterstellten Mitarbeitenden geleistete Arbeitszeit richtig angeben.

Ein falsches Verrechnen der Arbeitszeit ist ein schweres Vergehen, das AECOM und die verantwortliche Person einer straf- und zivilrechtlichen Haftung aussetzen kann. Wenn jemand einen Mitarbeiter anweist oder ihm nahelegt, seine Arbeitszeit auf eine Weise zu berechnen, die mit diesem Kodex nicht vereinbar ist, ist dieser dafür verantwortlich, umgehend einen Firmenjustitiar zu verständigen.

Beachten von Lizenzanforderungen und Verrechnen der Arbeitszeit

F

Wir wurden aufgefordert, ein Angebot für ein Projekt in einer Gerichtsbarkeit abzugeben, in der AECOM bisher noch nie geschäftlich tätig war. Wie kann ich erfahren, ob wir die in einer bestimmten Gerichtsbarkeit erforderliche Lizenz besitzen?

A

Erkundigen Sie sich bei einem Firmenjuristiar oder dem Corporate Secretary. Diese führen die Lizenzen und Registrierungen.

F

Ich Moment liegt keine Arbeit für einen bestimmten Kunden an, aber ich mache mir Sorgen um meinen Arbeitsplatz, wenn ich zu viel Zeit mit den Gemeinkosten verrechne. Wäre es in Ordnung, wenn ich meine Arbeitszeit einem Festpreisvertrag anrechne, weil der Kunde davon ja keinen Schaden hätte?

A

Nein. Die Arbeitszeit muss ohne Ausnahme korrekt verrechnet werden. Sie sollten Ihre Arbeitsverfügbarkeit mit Ihrem Vorgesetzten besprechen.

Korrekte Führung von Büchern und Aufzeichnungen

Wir alle müssen einen Beitrag zur Sicherstellung leisten, dass die finanziellen Dokumente, die unser Unternehmen der Öffentlichkeit bekanntgibt, korrekt sind und der Wahrheit entsprechen. Auch wenn das Führen von finanziellen Daten nicht in Ihre berufliche Hauptverantwortung fällt, tragen wir alle auf die eine oder andere Weise zur Buchführung bei, etwa durch das Ausfüllen von Arbeitszeiterfassungsbögen, das Einreichen von Reise- und Spesenabrechnungen oder das Führen von Sicherheitsunterlagen. Die von uns aufgezeichneten Informationen ermöglichen einen korrekten Einblick in unseren Geschäftsbetrieb

und ermöglichen es unserem Unternehmen, fundierte Geschäftsentscheidungen zu treffen. Folglich muss jede Information, die wir in Unternehmensunterlagen jeglicher Art eintragen, absolut wahrheitsgemäß, korrekt und vollständig sein. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, beim Aufzeichnen dieser Daten die internen Kontrollen bei AECOM sowie alle anwendbaren Buchführungsanforderungen zu kennen und zu beachten. Außerdem sind wir verpflichtet, jederzeit eine korrekte Vertragsdokumentation einzureichen.

Unsere Verpflichtung zu einem ethisch einwandfreien Geschäftsgebaren erfordert, dass unsere geschäftlichen Transaktionen genehmigt werden und legitim sind. Wir dürfen uns, um dies unmissverständlich klarzustellen, an keinen der folgenden Aktivitäten beteiligen:

1

Abgeben falscher wörtlicher oder schriftlicher Darstellungen im Namen des Unternehmens.

2

Verdecken von Gesellschaftsmitteln.

3

Umgehen interner Kontrollen.

4

Irreführende Darstellung von Unternehmenstransaktionen.

5

Anlegen von nicht offengelegten oder nicht dokumentierten Geldkonten.

6

Wissentlich zulassen, dass ähnliche ungesetzliche Aktivitäten stattfinden.

Sollten Sie Unregelmäßigkeiten bei der Buchhaltung oder bei Buchprüfungen oder Betrugsfälle durch Personen bemerken, die für die Buchhaltung oder Rechnungslegung unseres Unternehmens verantwortlich sind, müssen Sie Ihre Beobachtung einem Mitglied des Ethics & Compliance-Teams oder des Managements oder einem Firmenjustitiar melden. Bitte beachten Sie, dass Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die einen Betrug oder andere Unregelmäßigkeiten bei der Buchhaltung oder bei Buchprüfungen offen und ehrlich zur Anzeige bringen, einen Verstoß gegen die Unternehmensrichtlinien bedeuten.

Aufbewahrung von Unterlagen



Durch das ordnungsgemäße Führen von Aufzeichnungen erwerben wir uns das Vertrauen unserer Kunden, der Regulierungsbehörden und unserer Aktionäre. Diese Verpflichtung gilt sowohl für gedruckte als auch für elektronische Dokumente, also auch für Dateien wie E-Mails, Bilder und SMS-Nachrichten, unabhängig davon, auf welchem Gerät oder welcher Plattform sie gespeichert werden. Kurz gesagt, müssen wir für eine korrekte Ausführung unserer Arbeit alle von uns erstellten, erhaltenen oder geführten Unterlagen mit Sorgfalt behandeln. Durch eine effektive Verwaltung dieser Unterlagen können wir sicherstellen, dass diese bei Bedarf verfügbar sind. Darüber hinaus hilft sie uns bei der Erfüllung aller anwendbaren Gesetze und Regelungen und beim Erhalt aller Dokumente, die für Buchprüfungen, Untersuchungen oder Gerichtsverfahren relevant werden könnten.

Achten Sie darauf, dass Sie die Richtlinien zur Schriftgutverwaltung und die Aufbewahrungsfristen kennen und einhalten, die auf Ihre Arbeit und Ihren Standort zutreffen. Aus diesen Dokumenten geht hervor, wie lange geschäftliche Unterlagen aufzubewahren sind, und sie enthalten die Verfahren zur Beachtung rechtskonformer Datensicherung für juristische Zwecke (Beweissicherungsverfahren). (Diese gelten für Unterlagen in Verbindung mit tatsächlichen oder erwarteten Rechtsstreitigkeiten.) Denken Sie daran, dass geschäftsbezogene Textnachrichten auf mobilen Kommunikationsgeräten ebenfalls Aufzeichnungen sind, die gemäß der [AECOM Mobile Messaging Policy](#) aufbewahrt werden müssen.

Wenn Sie der Meinung sind, jemand habe eine Aufzeichnung auf unzulässige Weise verdeckt, verändert oder vernichtet, müssen Sie diesen Umstand einem Firmenjustitiar zur Kenntnis bringen. Nähere Informationen entnehmen Sie bitte unserer [Unterlagenaufbewahrungsrichtlinie](#).

Buchprüfungen und Untersuchungen

Es kann der Fall eintreten, dass Sie während Ihres Beschäftigungsverhältnisses zur Teilnahme an einer Revision oder Untersuchung von AECOM oder bestimmten Mitarbeitenden aufgefordert werden. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, derartigen Ersuchen Folge zu leisten und wir müssen – wie dies für alle unsere Aktivitäten gilt – beim Umgang mit Revisionen oder Untersuchungen offen und ehrlich sein. Wir dürfen keine der angeforderten geschäftlichen Unterlagen oder Unternehmenskommunikation einbehalten, verändern oder vernichten, unabhängig davon, auf welchem Gerät oder welcher Plattform sie gespeichert werden. Darüber hinaus dürfen wir keinen Versuch unternehmen, die Ergebnisse einer Untersuchung oder Buchprüfung unangemessen zu beeinflussen. Wenn Sie von einer externen Partei, u. a. einem öffentlichen Amtsträger, wegen der Durchführung einer Revision oder Untersuchung angesprochen werden, setzen Sie sich bitte sofort mit einem Firmenjustitiar in Verbindung.

F

Alberto, ein Controller, erfährt, dass sein AECOM-Geschäftsbereich zum ersten Mal seit seiner Akquisition vor einem Jahr von der Revisionsabteilung überprüft werden soll. Er regt sich auf und geht in die Defensive, als das Buchprüfungsteam die in Spesenabrechnungen beantragten Erstattungen und Portokassenprozesse durchgeht und ihn zu einigen der Zahlungen befragt. Er sagt seiner Vorgesetzten, die Buchprüfer würden ihn respektlos behandeln und durch ihr Infragenstellen seiner Arbeit zeigen, dass sie die örtliche Kultur nicht verstehen. Wie sollte die Vorgesetzte darauf reagieren?

A

Albertos Vorgesetzte sollte erklären, dass er Verständnis dafür aufbringen sollte, dass Revisionen eines der probatesten Mittel sind, mit denen AECOM seiner Verantwortung als börsennotiertes Unternehmen gegenüber seinen Aktionären, dem Management und den Mitarbeitenden gerecht werden kann. Das Unternehmen vertraut auf korrekte und vollständige Aufzeichnungen, welche die Grundlage seines Finanzsystems darstellen und den Zugang zu den Kapitalmärkten ermöglichen. Wir alle sind verpflichtet, vollumfänglich mit Buchprüfungen und Untersuchungen zu kooperieren und alle daraus gewonnenen Erkenntnisse in unsere Arbeit zu integrieren.

Protecting inside information



Im Rahmen unserer Tätigkeit für AECOM erhalten wir hin und wieder Zugang zu Informationen über unser Unternehmen und unsere Geschäftspartner, die der breiten Öffentlichkeit nicht zur Verfügung stehen. Um unlautere und ungesetzliche Transaktionen zu verhindern, dürfen wir keine Aktien von Unternehmen (darunter auch von AECOM) kaufen oder verkaufen, von dem wir Insider-Informationen haben.

Informationen gelten dann als „intern“, wenn sie sowohl wesentlich (d. h. sie würden die Entscheidungen eines vernünftig handelnden Anlegers beeinflussen) als auch nicht öffentlich sind (d. h. sie wurden nicht für die Öffentlichkeit freigegeben). Informationen werden erst nach Ablauf von zwei ganzen Börsentagen nach der öffentlichen Freigabe der Informationen öffentlich.

Interne Informationen können positiver oder negativer Art sein. Typische Beispiele sind:

- Projektionen zukünftiger Einkünfte oder Verluste;
- Nachrichten über einen anstehenden oder vorgeschlagenen Firmenzusammenschluss;
- Nachrichten über einen umfangreichen Verkauf von Vermögenswerten;
- Ankündigung eines Aktiensplits oder des Angebots zusätzlicher Wertpapiere;
- Veränderungen in der Unternehmensführung;
- bedeutende neue Produkte oder Entdeckungen

Sollten Sie Fragen dazu haben, ob Ihnen bekannte Informationen als interne Informationen zu erachten sind, konsultieren Sie bitte unsere [Richtlinie zum Insider-Handel](#) oder wenden Sie sich an einen Firmenjustitiar.

Prävention von Geldwäsche

AECOM verpflichtet sich, den globalen Kampf gegen die Geldwäsche zu unterstützen. Unter „Geldwäsche“ ist der Prozess zu verstehen, mit dem Personen oder Gruppen versuchen, illegal erworbene Mittel zu verdecken, oder Versuche, den Quellen ihrer illegalen Gelder den Anschein der Legitimität zu verleihen.

Um zu verhindern, dass AECOM versehentlich in Fehlverhalten dieser Art verstrickt wird, sollten wir unsere Kunden, Lieferanten, Zwischenhändler und sonstigen Geschäftspartner, die eine geschäftliche Verbindung mit unserem Unternehmen anstreben, stets mit der gebotenen Sorgfalt überprüfen. Achten Sie auf Warnsignale, die auf Geldwäscheaktivitäten hindeuten könnten.

So müssen Sie z. B. sicherstellen, dass die Partei, mit der sie geschäftlich involviert sind, eine physische Präsenz aufrechterhält, legitimen geschäftlichen Aktivitäten nachgeht und ordnungsgemäße Compliance-Prozesse eingerichtet hat. Wenn Sie nähere Informationen darüber benötigen, woran Sie Geldwäscheaktivitäten erkennen können, sollten Sie sich an einen Firmenjustitiar wenden.

Zusätzliche Erwartungen



Bestimmte leitende Angestellte des Unternehmens und Direktoren von AECOM sind mit der besonderen Verantwortung betraut, die Integrität in unserem Unternehmen zu fördern. Aufgrund ihrer Funktion müssen Sie sicherstellen, dass die öffentlichen Verlautbarungen unseres Unternehmens korrekt und vollständig sind. Zu diesem Zweck müssen diese Personen die auf ihren Arbeitsbereich zutreffenden Gesetze zur Finanzberichterstattung kennen und verstehen. Verstöße gegen die Gesetze zur Finanzberichterstattung werden als schwerwiegende Verfehlungen erachtet, die disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen können. Dies umfasst unterlassene Meldungen potenzieller Verstöße durch andere.

Wenn Sie der offenen und ehrlichen Überzeugung sind, dass ein Verstoß stattgefunden hat, wenden Sie sich an ein Mitglied des Ethics & Compliance-Teams oder des Managements oder an einen Firmenjustitiar. Sollten Sie es bevorzugen, eine anonyme Meldung zu erstatten, können Sie, soweit dies gesetzlich zulässig ist, ihre Beobachtungen durch Kontaktaufnahme mit der [AECOM-Ethik-Hotline](#) zu Protokoll geben. Beachten Sie, dass Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die einen Verstoß offen und ehrlich zur Anzeige bringen, einen Verstoß gegen die Unternehmensrichtlinien bedeuten.

Unsere Gemeinden vertrauen auf unsere Integrität und Innovationen

Umwelt, Soziales und verantwortungsbewusste Unternehmensführung: unser Ansatz zur Nachhaltigkeit

AECOM ist der Eingliederung von ESG-Grundsätzen (Environment, Social and Governance – Umwelt, Soziales und verantwortungsbewusste Unternehmensführung) in all das verpflichtet, was wir zur Unterstützung unseres Kernwertes „Erhalten“ unternehmen. Dieser Ansatz beschreibt, wie wir Sustainable Legacies schaffen können, indem wir uns um positive Auswirkungen auf unser Unternehmen, unsere Gemeinden und unseren Planeten bemühen. Das bedeutet, dass wir alle Menschenrechte und alle Gesetze, Regelungen und Vorschriften des Umweltschutzes, die in den Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, in Kraft sind, achten und, wenn dies möglich ist, über den darin abgesteckten Rahmen hinausgehen.

Außerdem sind wir bestrebt, eine nachhaltige Entwicklung und Belastbarkeit in alle unsere Projektarbeiten zu integrieren. Zu diesem Zweck gehen wir in Zusammenarbeit mit unseren Kunden, Partnern und Lieferkettenanbietern den Klimawechsel an, passen uns seinen Folgen an, unterstützen den Artenreichtum und schaffen einen gesellschaftlichen Mehrwert. Letzteres beinhaltet auch Überlegungen dazu, wie wir positive Spuren in den Gemeinden hinterlassen, mit denen wir in Berührung kommen, und wie wir intern ein offenes und faires Arbeitsklima fördern können. Intern sollten wir danach streben, die Kohlenstoffemissionen aus unserem Energieverbrauch, unseren Reiseaktivitäten und

unseren Kaufentscheidungen zu reduzieren, um unsere Netto-Null-Emissionsziele zu erreichen. Wir wollen unsere Governance-Leistung verbessern, indem wir die ESG-Risiken ebenso berücksichtigen wie die in der [Genehmigungsmatrix](#) definierten Risikofaktoren, aber auch unsere Fortschritte im Meldewesen vor dem Hintergrund der festgelegten ESG-Ziele für Mitarbeitende und im gesamten Unternehmen. Wir bitten Sie, dem Management oder der Abteilung [Corporate Sustainability](#) Ihre Vorschläge und Ideen dazu vorzutragen, wie wir unsere Praktiken besser mit diesen Zielen zur Deckung bringen können.

Politische und gemeinnützige Spenden

Auch wenn AECOM uns zur Beteiligung an politischen und gemeinnützigen Aktivitäten ermuntert, muss ein derartiges Engagement stets auf unser Privatleben beschränkt sein und auf unsere eigenen Kosten stattfinden. Keinesfalls dürfen wir unsere privaten Aktivitäten (z. B. die Arbeit an politischen Kampagnen, Spendenbeschaffung oder öffentliche Vorträge) AECOM zuschreiben. In ähnlicher Weise dürfen wir keine AECOM-Ressourcen (z. B. Geld, Anlagen, Ausrüstungen oder Büromaterial) in Verbindung mit unseren persönlichen politischen oder gemeinnützigen Aktivitäten nutzen, und wir sollten keinesfalls davon ausgehen, dass AECOM uns politische und gemeinnützige Spenden oder andere Aufwendungen dieser Art erstattet.



Wir sollten darauf vorbereitet sein, alle privaten politischen Spenden zu melden, wenn wir nach geltendem Recht dazu verpflichtet sind. Unter bestimmten Umständen und laut örtlicher Gesetzgebung sind uns ggf. auch persönliche Spenden untersagt.



Da manche Regierungskunden private politische Spenden und Aktivitäten zur Spendenbeschaffung AECOM zuschreiben, bedürfen bestimmte private politische Spenden u. U. einer Genehmigung gemäß der [US-Richtlinie zu privaten politischen Spenden](#).



Wenn Sie weitere Informationen benötigen oder Fragen haben, konsultieren Sie ein Mitglied des Ethics & Compliance-Teams oder einen Firmenjustitiar.

Beantworten von Medienanfragen

Indem wir unseren Gemeinden einen korrekten Eindruck von unseren Geschäften, Transaktionen und Absichten vermitteln, können wir die Integrität von AECOM wahren. Zu diesem Zweck müssen wir sicherstellen, dass unser Unternehmen geschlossen mit einer einzigen Stimme an die Öffentlichkeit geht. Daher dürfen nur Personen, die von unserer Kommunikationsabteilung als AECOM-Unternehmenssprecher zugelassen wurden, öffentliche Erklärungen zu unserem Unternehmen abgeben.

Wenn Sie beispielsweise aus irgendeinem Grund von einem Medienvertreter kontaktiert werden, sollten Sie die damit verbundene Anfrage an die Kommunikationsabteilung des Unternehmens weiterleiten.

In ähnlicher Weise müssen Anfragen bezüglich finanzieller und rechtlicher Auskünfte stets an den zuständigen Kommunikationskanal verwiesen werden. Wenn sich ein Anleger, Anlageberater oder eine andere wichtige Ansprechperson mit einer Bitte um Informationen an Sie wendet, verweisen Sie die betreffende Person auch dann, wenn es sich um eine inoffizielle Anfrage handelt, an die Kommunikationsabteilung. Anfragen seitens öffentlicher Amtsträger oder Anwälte sind an einen Firmenjustitiar weiterzuleiten. Nähere Informationen zu diesem Thema entnehmen Sie bitte unserer [Richtlinie für externe Kommunikation](#).



Ausnahmeregelungen

In bestimmten Fällen kann unser Unternehmen auf die Einhaltung dieses Kodex verzichten. Ausnahmeregelungen dieser Art werden ausschließlich auf begrenzter Basis gewährt und fallweise entschieden. Ausnahmeregelungen bezüglich dieses Kodex für ein Mitglied unseres Vorstands oder einen leitenden Angestellten dürfen nur vom Vorstand ausgesprochen werden. Jede Ausnahmeregelung bezüglich dieses Kodex für ein Mitglied unseres Vorstands oder einen leitenden Angestellten wird im Einklang mit anwendbarem Recht, den Regelungen und Vorschriften der US-Börsenaufsicht und den Zulassungsstandards der New Yorker Börse (NYSE) unverzüglich bekanntgegeben.



Auf Sie kommt es an!

Der gute Ruf und der Erfolg von AECOM als ein Unternehmen, das sich zu seiner globalen gesellschaftlichen Verantwortung bekennt, hängen davon ab, dass jeder Einzelne von uns seine Verpflichtungen nach diesem Kodex erfüllt.

Falls Sie Fragen haben oder nicht verstehen, was von Ihnen erwartet wird, ist es Ihre Pflicht, Ihre Bedenken einem Mitglied des Ethics & Compliance-Teams, Ihrem Manager oder einem Firmenjustitiar mitzuteilen.

AECOM Wir schaffen eine
bessere Welt