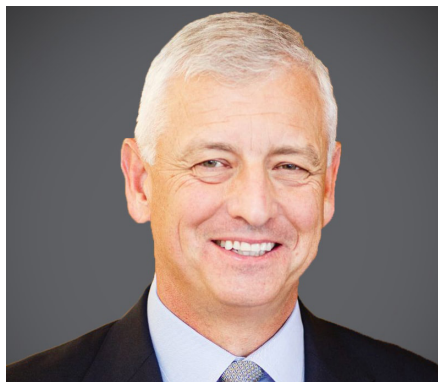


Kodeks postępowania

Spis treści

Wiadomość od Troya Rudda	03	Uczciwe prowadzenie działalności gospodarczej	25
Nasza wizja i główne wartości	04	Uczciwe konkutowanie	26
Wstęp	05	Postępowanie z informacjami dotyczącymi konkurencji	28
Uczciwość we wszystkim, co robimy	05	Unikanie praktyk korupcyjnych	29
Jedna firma AECOM, jeden kodeks	06	Prowadzenie działalności międzynarodowej	30
Jakie przepisy należy znać i przestrzegać?	07	Sankcje międzynarodowe	32
To do nas należy zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości	08	Żądania bojkotu	32
Dlaczego zgłaszanie wątpliwości jest ważne?	08	Nasi udziałowcy, partnerzy biznesowi i klienci polegają na naszej doskonałości	33
Jak należy zgłaszać swoje wątpliwości?	08	Zapewnianie wysokiej jakości produktów i usług	33
Co dalej?	08	Licencjonowanie	33
Nasze zobowiązanie do niestosowania odwetu	09	Przepracowany czas	34
Polegamy na szacunku naszych kolegów	10	Dokładne księgi i rejestry	36
Tworzenie przyjaznego i pełnego szacunku środowiska pracy	10	Przechowywanie dokumentacji	37
Zapewnienie bezpieczeństwa w miejscu pracy	12	Audyty i dochodzenia	38
Spełnianie globalnych standardów zatrudnienia	13	Ochrona informacji wewnętrznych	39
Uczciwe przywództwo	14	Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy	40
AECOM polega na naszej uczciwości	15	Dodatkowe oczekiwania	41
Unikanie konfliktów interesów	15	Nasze społeczności polegają na naszej uczciwości i innowacyjności	42
Unikanie organizacyjnych konfliktów interesów	17	Podejście środowiskowe, społeczne i dotyczące zarządzania - Zapewnienie trwałej spuścizny	42
Prezenty biznesowe i rozrywka	18	Datki na cele polityczne i charytatywne	43
Ochrona własności firmy i prywatności danych	20	Odpowiadanie na zapytania ze strony mediów	44
Korzystanie z firmowych systemów komputerowych	22	Odstąpienia od przestrzegania	45
Globalny rynek opiera się na naszej uczciwości	24	To zależy od Ciebie	46
Uczciwość we wszystkim, co robimy	24		

Wiadomość od Troya Rudda



Zespół:

Jedną z największych zalet firmy AECOM jest umiejętność osiągania wyjątkowych wyników przy jednoczesnym zachowaniu najwyższych standardów uczciwości i etycznych praktyk biznesowych we wszystkich naszych działaniach.

Nasi klienci, pracownicy i interesariusze wiedzą, że jesteśmy najlepsi w tym, co robimy - i jak to robimy.

Z dumą uznajemy, że przestrzegamy zasad etycznych, którymi kierujemy się podejmując codzienne decyzje. Wzmacnia to naszą kulturę zaufania, szacunku, bezpieczeństwa i jakości oraz poprawia wyniki naszej działalności poprzez ograniczenie ryzyka finansowego i prawnego.

Nasze zaangażowanie stanowi sedno naszej tożsamości i znajduje odzwierciedlenie w naszych wartościach: Bezpieczeństwo, Etyka i Jakość *na pierwszym miejscu*. Jest ono niezbędne do realizacji naszej strategii „*Myśl i Działaj Globalnie*”.

Zaufana reputacja, którą zbudowaliśmy, stanowi fundament naszego dalszego sukcesu. W związku z tym niezwykle istotne jest, aby każdy pracownik AECOM przestrzegał wytycznych określonych w naszym Kodeksie postępowania. Kodeks jest regularnie aktualizowany, aby odzwierciedlał dynamiczny charakter naszej globalnej działalności.

Nasz Kodeks postępowania stanowi zbiór zasad etycznych i prawnych, które pomagają nam działać właściwie przy podejmowaniu decyzji biznesowych. Zawiera ona przydatne zasoby, które pomogą Ci zgłaszać i rozwiązywać wszelkie problemy związane z etyką i zgodnością z przepisami. Nie stanowi jednak wyczerpującej listy zabronionych działań ani kompleksowego podręcznika.

Twoja uczciwa i szczerza ocena – zgodna z naszym Kodeksem postępowania – stanowi pierwszą linię obrony przed potencjalnymi szkodami wyrządzonymi naszej firmie i naszej reputacji.

Jeśli kiedykolwiek spotkasz się z naruszeniem obowiązującego prawa lub naszego Kodeksu postępowania, możesz liczyć na nasze wsparcie i wskazówki. Firma AECOM pragnie udzielić Ci pomocy i będzie Cię wspierać, abyś robił to, co słuszne. Nie tolerujemy żadnych represji wobec pracowników, którzy w dobrej wierze zgłaszają swoje obawy.

Wszyscy przyczyniamy się do sukcesu firmy AECOM, działając etycznie i uczciwie we wszystkim, co robimy. Dążąc wspólnie do osiągnięcia tego wspólnego celu, pamiętajcie, że **dobra etyka to dobry biznes**.

Dziękujemy za podtrzymywanie naszej kultury uczciwości i etycznego postępowania oraz pomoc w utrzymaniu przez AECOM pozycji jednej z najbardziej etycznych firm na świecie.

Troy Rudd

Przewodniczący Zarządu i Dyrektor Generalny

© AECOM Zastrzeżony

Kodeks postępowania AECOM (EC1-001-PL1)

Wersja 16, 22 października 2025 r.

DRUKOWANE KOPIE SĄ NIEKONTROLOWANE. KOPIA KONTROLOWANA JEST DOSTĘPNA W FIRMOWYM INTRANECIE.

Nasza wizja i główne wartości

Nasze główne wartości pokazują, kim jesteśmy, jak działamy i do czego dążymy.

Nasza wizja: Świat, w którym infrastruktura stwarza możliwości dla wszystkich - wspierając społeczności, poprawiając dostęp i dbając o naszą planetę. Nasza praca ma moc tworzenia możliwości dla ludzi i przekształcania przestrzeni i środowisk. W dalszym ciągu pracujemy nad naszą wizją przyszłości.

Bezpieczeństwo, etyka i jakość na pierwszym miejscu

Działamy etycznie i uczciwie, dbając o bezpieczeństwo i jakość we wszystkim, co robimy.

Dostarczanie doskonałości

Rozwijamy naszą działalność dzięki nieustannemu skupieniu na kliencie, doskonałości technicznej i operacyjnej oraz wyjątkowej realizacji projektów.

Innowacje z efektem

Otwieramy się na nowe pomysły i opracowujemy nowatorskie rozwiązania, które przynoszą dużą wartość naszym klientom, społecznościom i pracownikom.

Dbłość o nasz świat

Podejmujemy działania, które mają pozytywny wpływ na planetę, wzbogacają społeczności, z którymi mamy styczność, i budują dziedzictwo dla przyszłych pokoleń.

Współpraca po drodze do sukcesu

Łączymy niezrównaną wiedzę specjalistyczną z całego świata, aby przewidywać i rozwiązywać najbardziej palące problemy naszych klientów, przyczyniając się do osiągnięcia wspólnego sukcesu.

Wspólny rozwój

Tworzymy przyjazne miejsce pracy, pielęgnujemy zaangażowane i wspierające się zespoły oraz zapewniamy możliwości, dzięki którym wszyscy nasi pracownicy mogą w pełni wykorzystać swój potencjał.

Wstęp

Uczciwość we wszystkim, co robimy

W AECOM jesteśmy zobowiązani do robienia tego, co właściwe, za każdym razem. Wierzymy, że to zobowiązanie do uczciwości uczyniło naszą firmę liderem w branży i będzie nadal służyć naszemu rozwojowi w nadchodzących latach. Kodeks postępowania firmy AECOM („Kodeks”) odnosi się do wartości zawodowych, etycznych, finansowych i społecznych naszej firmy. Określa, czego oczekuje się od wszystkich pracowników AECOM, niezależnie od miejsca prowadzenia działalności. Kodeks reprezentuje również nasze zaangażowanie na rzecz naszych klientów, udziałowców, partnerów oraz społeczności, w których żyjemy i pracujemy.

Nasza Wizja i Główne Wartości stanowią podstawę Kodeksu.

Poniższe zasady określają wytyczne dotyczące zachowania, których musimy przestrzegać:

- Etyczne zachowanie jest podstawą wszystkiego, co robimy.
- AECOM jest zobowiązana do sprawiedliwego traktowania swoich pracowników i zapewnienia każdemu z nas możliwości rozwoju i awansu.
- Praca zespołowa, wzajemny szacunek i zaufanie oraz otwarta komunikacja są podstawą kultury AECOM.
- AECOM stara się być firmą odpowiedzialną społecznie w środowiskach, w których działa.
- Zaspokajanie potrzeb klientów jest dla nas najważniejsze.
- Jesteśmy zobowiązani do przestrzegania praw, zasad i przepisów obowiązujących wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność.

Nasz Kodeks ma na celu dostarczenie wskazówek dotyczących tych zasad. Jednak jeden dokument nie jest w stanie objąć wszystkich przepisów, zasad, polityki i scenariuszy, z którymi możemy się spotkać w codziennej pracy. Kodeks nie zastępuje również zdrowego rozsądku i dobrej oceny sytuacji, ani szukania wskazówek, gdy są potrzebne.

Aby pomóc w ustaleniu, czy dane działanie jest właściwe, należy zadać sobie następujące pytania:

- Czy takie działanie byłoby zgodne z duchem i celem polityki AECOM?
- Czy jest to dobre postępowanie, czy też naruszyłoby indywidualne standardy postępowania?
- Czy to działanie jest uczciwe pod każdym względem?
- Jak to działanie może wpłynąć na innych?
- Czy takie działanie przyniosłoby wstyd pracownikowi lub AECOM, gdyby dowiedzieli się o nim jego klienci, współpracownicy, koledzy z pracy, rodzina lub przyjaciele?

W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących Kodeksu lub wątpliwości co do konkretnego sposobu postępowania, należy skonsultować się z członkiem zespołu ds. etyki i zgodności z przepisami w AECOM, kierownictwem, działem kadr lub radcą prawnym w firmie. Można również odwiedzić stronę [Etyka i Zgodność](#) na stronie intranetowej AECOM, gdzie można znaleźć linki do [Polityki i procedur AECOM](#), a także procesów i wytycznych.

Jedna firma AECOM, jeden kodeks

Wszyscy jesteśmy zobowiązani do przeczytania, zrozumienia i przestrzegania niniejszego Kodeksu Postępowania. Dotyczy on wszystkich pracowników, członków zarządu i dyrektorów AECOM, w tym pracowników spółek zależnych i joint venture, w których AECOM posiada udziały większościowe. Ponadto oczekujemy, że nasi dostawcy, agenci, partnerzy biznesowi, konsultanci i licencjodawcy będą przestrzegać podobnych zasad. Kierowanie się Kodeksem w swoich działaniach pozwala nam zachować reputację firmy prowadzącej działalność we właściwy sposób.

W tym celu należy:

- Samemu przestrzegać Kodeksu.
- Nie umożliwiać innym naruszania Kodeksu.
- Zgłaszać wszelkie zauważone naruszenia lub żądania, które mogą stanowić naruszenie, postępując zgodnie z procedurami opisanymi w rozdziale „Jak należy zgłaszać swoje wątpliwości?” Kodeksu.
- Podejmować działania zgodnie z wymogami w celu zaradzenia wszelkim naruszeniom lub potencjalnym naruszeniom Kodeksu.
- Terminowo ukończyć szkolenia w zakresie Kodeksu oraz inne przydzielone szkolenia.

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za przeczytanie i zrozumienie Kodeksu i oczekujemy przestrzegania go. To, w jaki sposób pracownik wcieli w życie wartości etyczne AECOM wyrażone w Kodeksie, jest elementem procesu oceny wyników pracy pracownika. Naruszenia Kodeksu będą skutkowały podjęciem środków dyscyplinarnych, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

AECOM oczekuje również, że jego konsultanci, podwykonawcy i inne strony trzecie będą świadome i będą przestrzegać standardów etycznych opisanych w Kodeksie. W przypadku uzyskania informacji o jakichkolwiek działaniach związanych z postępowaniem tych osób, które naruszają zasady Kodeksu, należy je ujawnić członkowi zespołu ds. etyki i zgodności z przepisami AECOM, kierownictwu, działowi kadr lub radcy prawnemu w firmie.

Jakie przepisy należy znać i przestrzegać?



AECOM jest firmą o zasięgu globalnym, a przepisy prawa różnią się w poszczególnych lokalizacjach, w których prowadzimy działalność. Gdziekolwiek się znajdujemy, musimy znać i przestrzegać przepisów i regulacji odnoszących się do naszej działalności i obowiązujących w krajach, w których działamy. Wielu z naszych klientów posiada również własne kodeksy postępowania i może poprosić nas o ich przestrzeganie w ramach naszej pracy. Ponadto praca dla klientów sfery rządowej często wiąże się z obowiązkiem ochrony ich poufnych informacji, a niedopełnienie tego obowiązku może stanowić zagrożenie dla bezpieczeństwa tych klientów. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości co do tego, czy dane prawo, przepisy lub inne zobowiązania mają zastosowanie - lub w przypadku konfliktu pomiędzy prawem lokalnym lub kodeksem innej firmy a niniejszym Kodeksem - należy skontaktować się z członkiem zespołu ds. etyki i zgodności z przepisami AECOM, kierownictwem lub radcą prawnym w firmie w celu uzyskania wskazówek.

Ponadto, należy przestrzegać wewnętrznych zasad AECOM, w szczególności Schematu zatwierdzeń, ponieważ jest on podstawą naszego upoważnienia do działania w imieniu firmy. Schemat zatwierdzeń jest dostępny w intranecie firmy AECOM.

To do nas należy zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości

Dlaczego zgłaszanie wątpliwości jest ważne?

Ważne jest, aby zadawać pytania i zgłaszać nasze uczciwe i szczerze obawy, nawet jeśli dotyczą one naszych współpracowników i/lub menadżerów. W ten sposób wzmacniamy nasze zobowiązanie do etycznego działania w każdej sytuacji, kiedy podejmujemy decyzje biznesowe. Wczesne wykrywanie pozwala również AECOM na zajęcie się problemami, zanim staną się one powszechne, oraz na podjęcie działań naprawczych, jeśli jest to konieczne. Przede wszystkim AECOM dąży do utrzymania kultury, w której każdy z nas czuje się komfortowo zadając pytania, wypowiadając się i pracując nad rozwiązaniami.

Jak należy zgłaszać swoje wątpliwości?

Wszyscy pracownicy AECOM powinni zgłaszać uczciwe i szczerze wątpliwości. Jedną z metod raportowania jest [AECOM Ethics Hotline \(Infolinia ds. etyki\)](#), która jest obsługiwana przez firmę zewnętrzną i działa 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu i jest obsługiwana w językach całego świata. Nie ma konieczności podawania swojego nazwiska. Specjalista obsługujący linię udokumentuje wątpliwości pracownika i przekaże je do AECOM.

Z infolinią ds. etyki AECOM można się skontaktować odwiedzając stronę aecom.ethicspoint.com, dzwoniąc

pod numer 1-888-299-9602 (w USA i Kanadzie) lub skanując kod QR znajdujący się na tej stronie za pomocą urządzenia mobilnego, co umożliwi odwiedzenie strony mobilną infolinii, aecom.navexone.com. Numer telefonu w kraju pracownika można znaleźć na plakacie infolinii ds. etyki w biurze pracownika lub na stronie internetowej [AECOM Ethics Hotline](#) w intranecie AECOM.

Oprócz Infolinii ds. etyki firmy AECOM, swoje szczerze i uczciwe wątpliwości można przekazać lub dokonać zgłoszenia kontaktując się z dowolnym z poniższych źródeł za pośrednictwem poczty elektronicznej, Internetu, telefonu, listu lub osobiście:

- Przełożony lub członek kierownictwa
- Dział kadr
- Radca prawny firmy AECOM
- Dyrektor ds. etyki i zgodności z przepisami w AECOM
- Członek zespołu ds. etyki i zgodności z przepisami

AECOM traktuje wszystkie zgłoszenia jako poufne w zakresie, możliwym dla naszej firmy. Czynimy to zgodnie z prawem, polityką firmy i wymogami prowadzenia dokładnego dochodzenia. Podejrzenia naruszenia przepisów można nawet zgłaszać anonimowo, o ile zezwala na to lokalne prawo.



Co dalej?

AECOM zobowiązuje się zbadać wszystkie uzasadnione skargi niezwłocznie, dokładnie i zgodnie z obowiązującym prawem. Dochodzenia będą w miarę możliwości utrzymywane w tajemnicy. W razie konieczności AECOM może zgłosić określone dochodzenia odpowiednim władzom. W przypadku naruszenia Kodeksu nasza firma podejmie odpowiednie działania naprawcze lub dyscyplinarne, gdy zajdzie taka potrzeba.

Nasze zobowiązanie do niestosowania odwetu

AECOM nie toleruje działań odwetowych wobec osób, które w sposób uczciwy i szczerzy zgłaszają przypadki możliwego naruszenia prawa, Kodeksu Postępowania lub zasad AECOM, a także uczestniczą w dochodzeniu w sprawie możliwego niewłaściwego postępowania. Mówiąc wprost, nie ma znaczenia, czy zgłoszenie pracownika rzeczywiście ujawnia nieetyczne zachowanie, o ile jest on uczciwe i szczerze. W wielu krajach wprowadzono przepisy chroniące osoby zgłaszające przypadki niewłaściwego postępowania. AECOM stosuje wszelkie stosowne zabezpieczenia zapewniane przez takie przepisy.

Pytanie

Paulo, technik AECOM, jest świadkiem, jak jego przełożona, Suzanne, jest szczególnie surowa wobec kilku swoich kolegów. Wydajność ostatnio spadła, a Paulo zakłada, że Suzanne jest po prostu sfrustrowana ostatnimi błędami jej zespołu. Jednak jej zachowanie stało się bardziej agresywne, a morale w zespole niskie. Ostatnio zaczęła gnębić członków zespołu, aby mniej czasu poświęcali na sprawy administracyjno-organizacyjne, a więcej na projekty, mimo że ich praca związana z rachunkami uległa spowolnieniu. Paulo czuje, że powinien powiedzieć innemu członkowi zarządu o środowisku, które stworzyła Suzanne, ale obawia się, że to on będzie tą następną osobą, którą ukarze. Co powinien zrobić?

Odpowiedź

Paulo ma rację, że jest zaniepokojony poleceniami i wrogą atmosferą, jaką stworzyły działania jego przełożonej. Podczas gdy działania Suzanne mogą, ale nie muszą być bezpośrednim naruszeniem naszego Kodeksu, w rezultacie jej zachowanie jest problematyczne. Paulo powinien przekazać sprawę kierownikowi Suzanne lub innemu pracownikowi, z którym rozmowa będzie dla niego komfortowa, aby firma AECOM mogła zbadać i rozwiązać tę kwestię. Paulo oraz wszyscy inni pracownicy AECOM, którzy uczciwie i szczerze zgłoszą potencjalne niewłaściwe postępowanie będą chronieni przed odwetem po złożeniu doniesienia.

Polegamy na szacunku naszych kolegów

Tworzenie przyjaznego i pełnego szacunku środowiska pracy

Firma AECOM jest zaangażowana w tworzenie miejsca pracy, w którym wszyscy są traktowani z godnością i szacunkiem. Różnorodność naszych środowisk, doświadczeń i perspektyw daje naszej firmie siłę, której potrzebujemy, aby być liderem na rynku i odzwierciedla nasze zobowiązania w miejscu pracy. AECOM nie będzie tolerować bezprawnej dyskryminacji ani nękania w miejscu pracy.

Wszyscy mamy obowiązek traktować naszych kolegów, a także kandydatów do pracy i osoby trzecie, z którymi współpracujemy, z szacunkiem i w sposób uczciwy, nie dyskryminacyjny.

AECOM oferuje równe szanse zatrudnienia dla wszystkich kandydatów. Dzięki temu każdy z nas ma równe szanse na zatrudnienie, niezależnie od pochodzenia. AECOM podejmuje wszelkie decyzje dotyczące rekrutacji, zatrudniania, szkoleń, awansów, przeniesień i zwolnień w oparciu o kryteria merytoryczne, a nie o jakąkolwiek cechę chronioną przez obowiązujące prawo. Takie cechy obejmują między innymi wiek, pochodzenie, kolor skóry, płeć (włączając ciążę, poród lub karmienie piersią), stan cywilny lub rodzinny, stan zdrowia, pochodzenie narodowe, niepełnosprawność fizyczną lub umysłową, rasę, religię, orientację seksualną, tożsamość płciową, ekspresję płciową oraz status weterana i obywatelstwa.

Utrzymanie miejsca pracy opartego na szacunku oznacza również, że nigdy nie angażujemy się ani nie tolerujemy żadnej formy nękania. Dla wyjaśnienia, „nękanie” to każde działanie, które tworzy lub ma na celu stworzenie wrogiego, zastraszającego lub obraźliwego środowiska pracy. Nękające zachowanie może mieć charakter seksualny lub nieseksualny. W obu przypadkach nie ma na to miejsca w AECOM. Nękające zachowanie może obejmować między innymi:

- Uwagi słowne (komentarze, sugestie, żarty lub prośby o przysługi seksualne)
- Obrazy (rysunki, fotografie lub filmy wideo)
- Zachowanie fizyczne (sugestywne, pożądliwe spojrzenia lub niepożądane dotykanie)
- Zastraszanie

Nękanie w jakiejkolwiek formie jest naruszeniem naszego Kodeksu i polityki firmy. Jeśli pracownik czuje, że on sam lub ktoś inny jest nękanym lub dyskryminowany, powinien niezwłocznie zgłosić swoje obawy członkowi zespołu ds. etyki i zgodności z przepisami w AECOM, kierownictwu, działowi kadr lub radcy prawnemu w firmie.

Tworzymy przyjazne
miejsce pracy, pielęgnujemy
zaangażowane i wspierające
się zespoły oraz zapewniamy
możliwości, dzięki którym każdy
z naszych pracowników może
w pełni rozwinąć swój potencjał.

Pytanie

Shanique jest inżynierem w AECOM i niedawno przeniosła się na Bliski Wschód, aby pracować nad dużym projektem. Większość jej nowych współpracowników była przyjazna i pomocna, co ułatwiło Shanique zadomowienie się w firmie. Jednakże, inny kolega z AECOM, Bruce wyraził irytację z powodu czasu, jaki zajmuje Shanique przystosowanie się do nowego środowiska pracy. Bruce często przewraca oczami i wzdycha, gdy Shanique zadaje mu pytanie. Ostatnio Bruce zaczął pytać Shanique, „Czy w twoim kraju niczego was nie uczą?” i sugeruje, że Shanique jest ignorantką i osobą niekompetentną. Kiedy Bruce zaprasza swoich kolegów na lunch, nie uwzględnia jej. Shanique czuje się teraz tak nieswojo przy Bruce’ie że w ogóle unika zadawania pytań, przez co wyniki jej pracy pogarszają się. Co może zrobić Shanique?

Odpowiedź

Nauka pracy w nowym środowisku może być wyzwaniem - tym bardziej, gdy spotyka się z niecierpliwością lub wrogością. Shanique, podobnie jak wszyscy pracownicy AECOM, zasługuje na pracę w środowisku, w którym może czuć się komfortowo i odnosić sukcesy, zgodnie z naszym zobowiązaniem do różnorodności i integracji. Zachowanie Bruce’a pozbawia Shanique tego prawa. Jeśli Shanique czuje się komfortowo, aby bezpośrednio porozmawiać z Bruce’em, powinna wyjaśnić, że jego komentarze są dla niej krzywdzące, obraźliwe i muszą się skończyć. Jeśli Shanique nie chce zwrócić się bezpośrednio do Bruce’a lub zachowanie Bruce’a nie ustaje, Shanique powinna zwrócić się o pomoc do swojego przełożonego lub przedstawiciela działu kadr.



Zapewnienie bezpieczeństwa w miejscu pracy



Nasze podstawowe wartości - Bezpieczeństwo, Etyka i Jakość na pierwszym miejscu - stanowią podstawę programu Życie oparte na Bezpieczeństwie firmy AECOM. Odzwierciedla nasze zaangażowanie na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa, etyki, jakości i ochrony we wszystkim, co robimy.

We wszystkich aspektach naszej pracy każdy z nas jest odpowiedzialny za przestrzeganie wszystkich obowiązujących wymogów prawnych, a także wewnętrznych wymogów firmy AECOM w zakresie bezpieczeństwa, higieny pracy i ochrony środowiska (SH&E).

Aby pomóc naszym pracownikom w radzeniu sobie z tymi obowiązkami, utrzymujemy solidne systemy zarządzania i programy właściwe dla każdej z naszych działalności. Ponadto publikujemy globalną [Politykę SH&E](#) oraz globalną [Politykę Bezpieczeństwa i cyberodporności](#), które mają zastosowanie do wszystkich naszych działań. W razie uzyskania jakichkolwiek sygnałów, że działamy poza

ustalonymi programami na poziomie biznesowym lub wymaganiami nacznych polityk należy niezwłocznie zgłosić zastrzeżenia kierownictwu, działowi SH&E lub radcy prawnemu w firmie.

Bezpieczne i pewne środowisko pracy to takie, które jest również wolne od przemocy. Groźby - nawet jeśli mają charakter żartobliwy - nigdy nie są dopuszczalne w AECOM. Osoby będące świadkiem, którym grożono lub które doświadczyły aktu przemocy powinny zgłosić to członkowi zespołu ds. etyki i zgodności z przepisami, kierownictwu, działowi kadr lub radcy w firmie AECOM. Jeśli pracownik kiedykolwiek stanie w obliczu bezpośredniego zagrożenia bezpieczeństwa swojego lub swoich kolegów, powinien natychmiast

skontaktować się z lokalnymi organami ścigania, a następnie zgłosić incydent wewnętrznie.

Ponadto, nasi pracownicy są zobowiązani do codziennego stawiania się w pracy w stanie umożliwiającym odpowiednie wypełnianie obowiązków zawodowych, tak, aby nie stwarzać zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa własnego lub innych osób. Dotyczy to również spożywania alkoholu lub zażywania narkotyków (w tym niewłaściwego stosowania leków na receptę), nadmiernego zmęczenia lub innych okoliczności osobistych, które mogłyby ograniczyć, a nawet wzbudzić wątpliwości co do zdolności do osiągnięcia jak najlepszych wyników.

Spełnianie globalnych standardów zatrudnienia

W ramach naszego zobowiązania wobec globalnej społeczności, stoimy na straży indywidualnych praw człowieka i przestrzegamy przepisów prawa pracy we wszystkich miejscach, w których prowadzimy działalność.

W ramach tego zobowiązania zapewniamy rozsądne godziny i warunki pracy. Ponadto, [Polityka przeciwdziałania handlowi ludźmi/nowoczesnemu niewolnictwu](#) firmy AECOM określa naszą politykę zerowej tolerancji dla pracy przymusowej, handlu ludźmi i innych form współczesnego niewolnictwa. Nigdy nie będziemy świadomie prowadzić interesów z podwykonawcami, partnerami biznesowymi, dostawcami lub stronami trzecimi, które naruszają te

przepisy. Osoby, które mają podstawy, aby sądzić, że AECOM prowadzi interesy z podmiotem angażującym się w pracę przymusową lub handel ludźmi, powinny niezwłocznie zgłosić swoje obawy członkowi zespołu ds. etyki i zgodności z przepisami, kierownictwu, działowi kadr lub radcy prawnemu firmy AECOM.

Należy pamiętać, że nasza firma działa w krajach, w których nie jesteśmy na stałe obecni. Z tego powodu przełożeni powinni zwrócić się do radcy w firmie o wskazówki dotyczące norm prawa pracy regulujących te działania.



Uczciwe przywództwo

Nasi liderzy służą jako zasoby i wzory do naśladowania w zakresie właściwego postępowania w biznesie. Z tego powodu na przełożonych spoczywa dodatkowa odpowiedzialność za przestrzeganie naszego Kodeksu. Oczekuje się, że będą oni promować pozytywne środowisko pracy, w którym ludzie są traktowani z godnością i szacunkiem oraz czują się swobodnie zgłaszając swoje obawy. Przełożeni muszą również dołożyć starań, by stworzyć kulturę zachowania zgodności z przepisami. Można to osiągnąć częściowo poprzez:

1. Działanie jako wzór do naśladowania w zakresie przestrzegania Kodeksu.
2. Wspieranie środowiska, które zachęca do otwartej dyskusji o problemach prawnych i etycznych.
3. Nagradzanie pracowników, którzy wykazują się wzorowym zachowaniem etycznym.
4. Czujne zapobieganie i wykrywanie naruszeń Kodeksu, polityki firmy lub prawa.
5. Odpowiednie reagowanie na zapytania dotyczące Kodeksu.
6. Niezwłoczne powiadamianie radcy prawnego w firmie o wszelkich zgłoszonych do niego sprawach.
7. Zapewnienie terminowego ukończenia szkoleń przez wszystkich pracowników.
8. Uwzględnianie zaangażowania pracownika w etyczne postępowanie podczas procesu oceny wyników pracy.

Pytanie

Li jest menedżerem kierującym jedną z kluczowych inicjatyw biznesowych AECOM. Jego zespół przygotowuje ofertę dla nowego klienta, firmy państwowej w kraju, w którym AECOM nie prowadziła wcześniej znaczącej działalności. Podczas spotkania mającego na celu omówienie strategii przetargowej, pracownik innej firmy współpracującej z AECOM zadaje szczegółowe pytania na temat tego, jak AECOM poradzi sobie z przestrzeganiem przepisów antykorupcyjnych i sankcji związanych z przetargiem. Li ucina dyskusję, mówiąc, że dobrze jest podjąć pewne ryzyko teraz i zająć się „biurokracją” później, gdy już wygramy. Czy jest to właściwa reakcja?

Odpowiedź

Nie. Li powinien wysłuchać obaw tej osoby i upewnić się, że jego zespół nie dąży do złożenia oferty w sposób, który mógłby narazić na szwank reputację i etykę firmy AECOM. Kiedy pracujemy nad nowymi projektami w nowych obszarach, ważne jest, abyśmy zapoznali się z krajowymi i międzynarodowymi ograniczeniami, które będą miały zastosowanie. Przepisy antykorupcyjne mogą mieć wpływ na wybór lokalnych konsultantów, a przepisy eksportowe i sankcje mogą ograniczać kontakty z pewnymi podmiotami i osobami lub przekazywanie im technologii. Strona [Schemat zatwierdzeń](#) określa wymagania dotyczące przeglądu zarządzania, które identyfikują i ograniczają tego rodzaju ryzyko. Właściwe przestrzeganie tych zasad wymaga planowania i nadzoru, ale ich złamanie może spowodować katastrofalne ryzyko dla AECOM.

AECOM polega na naszej uczciwości

Unikanie konfliktów interesów

Każdy z nas ma osobisty interes w działaniu w najlepszym interesie firmy AECOM. Aby zapewnić nam stały sukces, musimy unikać konfliktów interesów, zarówno rzeczywistych, potencjalnych, jak i domniemanych. „Konflikt interesów” ma miejsce, gdy wykorzystujemy nasze stanowisko w AECOM lub informacje uzyskane w trakcie naszego zatrudnienia w AECOM, w sposób, który może powodować konflikt pomiędzy naszymi osobistymi interesami a interesami naszej firmy lub jej klientów.

Innymi słowy, jeśli pojawi się sytuacja utrudniająca działanie w sposób bezstronny i obiektywny w imieniu AECOM, może zaistnieć konflikt interesów. W przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub potencjalnego zaistnienia takiego konfliktu należy niezwłocznie zgłosić to członkowi zespołu ds. etyki i zgodności z przepisami firmy AECOM lub wewnętrznemu radcy prawnemu w celu przyjrzenia się sprawie.

Oczywiście nie można tu wymienić wszystkich scenariuszy, które mogłyby prowadzić do konfliktu interesów. Jednak poniższe przykłady to jedne z najczęstszych sytuacji konfliktowych, z jakimi można się spotkać w codziennej pracy.

Biznes z rodziną i przyjaciółmi

Nasze decyzje dotyczące wyboru dostawców, klientów i innych osób prowadzących lub pragnących prowadzić interesy z AECOM, muszą być bezstronne. Jedynym kryterium każdej decyzji biznesowej musi być dbałość o najlepszy interes AECOM. Jeśli członek rodziny lub bliski przyjaciel ma udziały w firmie, z którą chcemy prowadzić interesy, należy usunąć się z procedury wyboru i natychmiast ujawnić konflikt radcy prawnemu w firmie.

Zatrudnienie zewnętrzne

Bycie zatrudnionym, świadczenie usług konsultingowych dla innej organizacji lub prowadzenie własnej działalności gospodarczej również może stwarzać konflikt interesów. Ogólnie rzecz biorąc, nie możemy przyjmować ani realizować ofert biznesowych, które kolidują z naszą pracą na rzecz AECOM. Oznacza to, że nie wolno nam prowadzić działalności zewnętrznej w wyznaczonych godzinach pracy ani wykorzystywać majątku, sprzętu lub informacji AECOM do celów innej działalności. Ponadto, nie możemy przyjmować do pracy dostawcy, klienta lub konkurenta AECOM bez wyraźnego pisemnego zwolnienia ze strony radcy w firmie. W każdym przypadku, przed wykonaniem jakiegokolwiek pracy zewnętrznej, wymagana jest uprzednia pisemna zgoda radcy w firmie.

Możliwości korporacyjne

Czasami możemy dowiedzieć się o możliwościach biznesowych dzięki naszemu zatrudnieniu w AECOM. Nie możemy osobiście wykorzystywać takich możliwości ani kierować ich do stron trzecich, chyba że firma AECOM miała możliwość oceny danej perspektywy i zdecydowała się jej nie realizować.

Inwestycje

AECOM nie dąży do kontrolowania osobistych decyzji finansowych. Jednakże niektóre zewnętrzne interesy finansowe mogą w niewłaściwy sposób wpływać na decyzje podejmowane przez nas w imieniu AECOM lub mogą być postrzegane przez innych jako wpływające na te decyzje. W rezultacie AECOM ogranicza inwestycje swoich pracowników (oraz członków ich rodzin) w spółki notowane na giełdzie, które są konkurentami, klientami, dostawcami lub innymi partnerami biznesowymi AECOM; takie inwestycje są dozwolone wyłącznie wtedy, gdy nie przekraczają 1% pozostających w obrocie akcji spółki. Zanim pracownik lub członek jego gospodarstwa domowego stanie się właścicielem lub będzie dążył do stania się właścicielem udziałów finansowych w spółce publicznej będącej konkurentem, klientem, dostawcą lub innym partnerem biznesowym AECOM, których wartość przekracza powyższy próg, lub w spółce prywatnej będącej konkurentem, klientem, dostawcą lub innym partnerem biznesowym AECOM, musi uzyskać uprzednią pisemną zgodę dyrektora ds. etyki i zgodności.

Unikanie konfliktów interesów

Związki osobiste

Nadzorowanie kogokolwiek lub praca nad tym samym projektem z osobą, z którą łączą nas więzi rodzinne lub romantyczne, może stwarzać wrażenie faworyzowania. Dlatego nigdy nie powinniśmy zajmować stanowiska, na którym moglibyśmy nadzorować kogokolwiek lub pracować nad projektem wspólnie z innym pracownikiem, z którym łączą nas relacje romantyczne lub rodzinne. Do tych osobistych relacji zaliczają się relacje z najbliższymi członkami rodziny (takimi jak małżonek, dzieci, pasierbowie, rodzice, rodzice zastępczy, rodzeństwo, teściowie i inni członkowie gospodarstwa domowego) oraz relacje romantyczne i intymne (takie jak z partnerem, narzeczoną lub partnerem). Jeśli chodzi o tego typu relacje osobiste, przewożenie, podejmowanie decyzji dotyczących zatrudnienia lub pracę nad projektem z osobą, która pasuje do jednej z tych kategorii, należy natychmiast poinformować o tym fakcie.

Należy pamiętać, że szybkie i pełne ujawnienie informacji jest wymagane w przypadku wszystkich okoliczności, które zdaniem pracownika mogą stanowić lub wydają się stanowić konflikt interesów. W sytuacji budzącej wątpliwości należy poszukać porady. Nie należy angażować się w żadne działania związane z możliwym lub pozornym konfliktem interesów bez uprzedniej pisemnej zgody działu etyki i zgodności z przepisami lub radcy w firmie.

Praca w radzie dyrektorów

Niekiedy możemy starać się zasiadać w zarządzie poza AECOM. Zasiadanie w zarządzie organizacji non-profit nie wymaga wcześniejszej zgody, o ile nie koliduje z możliwością wykonywania swojej pracy. Natomiast na zasiadanie w zarządzie zewnętrznej spółki komercyjnej, komisji publicznej lub zajmowanie urzędu publicznego należy uzyskać uprzednią zgodę działu ds. etyki i zgodności z przepisami.

Pytanie

Abdul jest znakomitym inżynierem budownictwa, który przez wiele lat pracował przy projektowaniu dla AECOM. Jako że zbliża się do emerytury, Abdul rozważa podjęcie pracy w niepełnym wymiarze godzin jako konsultant ds. projektowania. Obecny partner biznesowy AECOM słyszy o tym i natychmiast wyraża zainteresowanie skorzystaniem z usług Abdula, jeśli będą one kosztować mniej niż stawki AECOM. Czy Abdul musi o tym z kimś rozmawiać?

Odpowiedź

Tak. W czasie, gdy Abdul jest nadal zatrudniony w AECOM, nie wolno mu przyjmować pracy od partnera biznesowego, dostawcy lub konkurenta naszej firmy. W ten sposób można doprowadzić do poważnego konfliktu interesów. Ponadto, w zależności od rodzaju pracy wykonywanej przez Abdula, musi on uważać, aby nie ujawnić żadnych poufnych informacji AECOM - obowiązek ten ma zastosowanie nawet po zakończeniu zatrudnienia w AECOM. Przed podjęciem jakichkolwiek działań z tym partnerem biznesowym, Abdul musi najpierw skonsultować się z kierownictwem lub radcą prawnym, aby upewnić się, że nie wchodzi w sytuację konfliktu interesów.

Unikanie organizacyjnych konfliktów interesów

Kiedy pracujemy z klientami rządowymi, musimy unikać organizacyjnych konfliktów interesów, ponieważ wytyczne i ograniczenia dotyczące zamówień rządowych są bardzo surowe. Tak jak musimy unikać sytuacji, które mogą sprawić, że będziemy stronniczy, tak samo musimy unikać pracy z innymi, którzy mogą nie być w stanie zapewnić klientowi bezstronnej pomocy lub porady.

Krótko mówiąc, nie wolno nam nigdy zatrudniać wykonawców, których obiektywność może być zagrożona lub którzy mogą mieć nieuczciwą przewagę konkurencyjną. Powinniśmy kierować się zdrowym rozsądkiem, dobrym osądem i rozsądną dyskrecją, aby ocenić, czy istnieje rzeczywisty lub pozorny konflikt interesów w organizacji oraz współpracować z radcą w firmie, aby opracować odpowiedni sposób rozwiązania takiego konfliktu. Powinniśmy pamiętać, że nasze umowy i lokalne przepisy prawa mogą nakładać dodatkowe zasady przy ocenie możliwego konfliktu interesów w organizacji.

Organizacyjne konflikty interesów powstają przede wszystkim w wyniku jednej z trzech poniższych sytuacji dotyczących pracy AECOM:

1

Nieobiektywne zasady podstawowe

Sytuacje, w których firma, w ramach realizacji kontraktu, ustala podstawowe zasady dla innego kontraktu, na przykład poprzez napisanie opisu prac lub specyfikacji. W tych przypadkach „nieobiektywnych zasad podstawowych”, główną obawą jest to, że firma może przechylić szalę zwycięstwa na swoją korzyść, celowo lub nie. Sytuacje te mogą również wiązać się z obawą, że przedsiębiorstwo, ze względu na swoją szczególną wiedzę na temat przyszłych wymogów klienta, miałoby nieuczciwą przewagę w konkurencji w oparciu o te wymogi.

2

Zaburzona obiektywność

Sytuacje, w których praca firmy w ramach jednego kontraktu może pociągać za sobą ocenę samej siebie, albo poprzez dokonanie oceny pracy wykonanej w ramach innego kontraktu, albo poprzez ocenę propozycji. W takich przypadkach „zaburzonej obiektywności”, obawa polega na tym, że zdolność firmy do świadczenia bezstronnych usług doradczych na rzecz klienta może wydawać się osłabiona przez jej związek z podmiotem, którego produkt pracy jest oceniany.

3

Nierówny dostęp do informacji

Sytuacje, w których przedsiębiorstwo uzyskuje dostęp do informacji niepublicznych w ramach wykonywania zamówienia i gdy informacje te mogą zapewnić przedsiębiorstwu przewagę konkurencyjną w późniejszym konkursie o drugie zamówienie. W tych przypadkach „nierównego dostępu do informacji”, obawy ograniczają się do ryzyka uzyskania przez firmę przewagi konkurencyjnej; nie ma tu kwestii stronniczości.

Powinniśmy pamiętać, że nasze umowy i lokalne przepisy prawa mogą nakładać dodatkowe zasady przy ocenie możliwego konfliktu interesów w organizacji.

Prezenty biznesowe i rozrywka



Przyjmowanie lub wręczanie okazjonalnych prezentów lub zapewnianie rozrywki partnerom biznesowym jest w pewnych okolicznościach dozwolone. Musimy jednak postępować w sposób zgodny z naszymi podstawowymi wartościami, różnymi przepisami prawa, które regulują nasze działania, oraz wymogami naszych umów. Nigdy nie należy oferować, przekazywać ani przyjmować jakichkolwiek prezentów, które mogłyby stworzyć zobowiązanie lub wpłynąć na relacje biznesowe.

Pracownicy AECOM nigdy nie powinni prosić o prezent od innej osoby. Nasi klienci, dostawcy i opinia publiczna powinni wiedzieć, że osąd naszych pracowników nie jest na sprzedaż. Z tych powodów możemy oferować, przekazywać lub przyjmować upominki lub formy rozrywki wyłącznie zgodnie z obowiązującym prawem oraz zasadami i procedurami dotyczącymi upominków i rozrywki obowiązującymi w naszym przedsiębiorstwie, grupie i regionie.

Nie wolno nam nigdy oferować, zapewniać ani przyjmować takich gestów uprzejmości, jeśli:

- Jest to niezgodne z obowiązującym prawem lub przepisami.
- Jest to część umowy, przewidującej zrobienie lub przyjęcie czegoś w zamian.
- Może to wpłynąć na dowolne kontakty biznesowe odbiorcy lub jego organizacji.
- Jest to gotówka lub jej ekwiwalent, taki jak karty podarunkowe lub certyfikaty, pożyczki, akcje, opcje na akcje itp.
- Jest to rozrywka o charakterze seksualnym, obraźliwym, w złym guście lub w inny sposób naruszając zobowiązanie AECOM do wzajemnego szacunku.
- Naruszyłoby to dowolne przepisy, regulacje, zasady lub standardy organizacji odbiorcy.
- Mogłoby to zostać zinterpretowane jako łapówka lub przekupstwo.
- Może to być racjonalnie interpretowane jako nagroda za preferencyjne traktowanie, rzeczywiste lub postrzegane, lub jako stworzenie zobowiązania dla drugiej strony.
- Jest to wystawne lub nadmiernie kosztowne.
- Zdarza się to często.

Prezenty biznesowe i rozrywka

Dodatkowe ograniczenia mają zastosowanie w przypadku kontaktów z urzędnikami państwowymi, niezależnie od tego, czy są to władze lokalne, regionalne czy krajowe. Nigdy nie wolno nam przekazywać prezentów, posiłków ani rozrywek urzędnikom państwowym ani pracownikom związanym z aktywnym zamówieniem.

Pytanie

Jeden z dostawców AECOM w Wielkiej Brytanii sponсорuje coroczny wyjazd golfowy dla swoich głównych klientów, z pokryciem wszystkich kosztów, w ekskluzywnym kurorcie w Szkocji. Ponieważ używam produktów tego dostawcy w niektórych moich projektach w AECOM, dostawca zaprosił mnie na spotkanie. Czy mogę przyjąć zaproszenie?

Odpowiedź

Nie. Stwarza to konflikt interesów i należy odrzucić zaproszenie. Przyjęcie wyprawy golfowej może postawić pracownika w sytuacji zobowiązania wobec sprzedawcy. Ponadto, pracownik może być postrzegany jako osoba przyjmująca prezent lub nietypową przysługę z powodu zajmowanego stanowiska w AECOM.

Pytanie

Deepak ściśle współpracuje z pracownikiem rządowym, Elbą, nad pewnym kontraktem. W przyszłym tygodniu uda się do biura Elby, aby ta mogła przekazać mu aktualne informacje na temat projektu i omówić kolejne kroki. Deepak wie również, że AECOM złożyła ofertę na inny projekt, a Elba jest jednym z urzędników oceniających tę ofertę. Deepak chciałby zabrać Elbę na lunch podczas wizyty w ramach uprzejmości biznesowej. Czy może zabrać ją na lunch?

Odpowiedź

Zasady regulujące rodzaje prezentów i rozrywek, które możemy zaoferować pracownikom rządowym, są znacznie bardziej rygorystyczne niż te, które regulują nasze kontakty z podmiotami komercyjnymi. Ponieważ Elba jest zaangażowana w ocenę oferty firmy AECOM, zabranie jej na lunch może budzić wątpliwości na gruncie wielu przepisów antykorupcyjnych, w tym amerykańskiej ustawy FCPA i brytyjskiej ustawy Bribery Act, a także może naruszać lokalne prawo. Deepak musi skonsultować się z radcą prawnym w firmie, aby ocenić, czy jest to dopuszczalne i rozsądne.

Ochrona własności firmy i prywatności danych

Ciężko pracowaliśmy, aby zdobyć nasze cenne aktywa, zarówno fizyczne, jak i niematerialne. Majątek fizyczny AECOM obejmuje budynki, obiekty, pojazdy, wyposażenie, systemy komputerowe, zasoby i rejestry. Jesteśmy odpowiedzialni za ochronę tego mienia przed utratą, uszkodzeniem, niewłaściwym użyciem, kradzieżą i marnotrawstwem. Możemy to osiągnąć poprzez rozsądne korzystanie z zasobów firmy i wykorzystywanie ich wyłącznie do celów służbowych.

Ważna jest również ochrona naszych aktywów niematerialnych - takich jak nasza reputacja i niematerialna wartość firmy w społecznościach, w których działamy. Aktywa te obejmują również nasze informacje poufne, takie jak plany biznesowe, własność intelektualna, propozycje, innowacje techniczne, projekty, wynalazki, patenty, informacje finansowe, listy klientów i inne informacje, które tworzymy w ramach pracy dla AECOM. Nigdy nie ujawniamy informacji poufnych naszej firmy żadnym podmiotom zewnętrznym, chyba że jesteśmy do tego odpowiednio upoważnieni lub prawnie zobowiązani. Dotyczy to wprowadzania lub przesyłania poufnych informacji do publicznych witryn internetowych, wyszukiwarek lub narzędzi sztucznej inteligencji, które nie podpisały umów o zachowaniu poufności z AECOM.

Ponadto, nie możemy ujawniać takich informacji naszym współpracownikom, którzy nie mają uzasadnionej potrzeby biznesowej, aby je poznać. Jeżeli istnieje potrzeba biznesowa ujawnienia takich informacji współpracownikowi lub stronie trzeciej, należy zapewnić zawarcie odpowiedniej umowy o zachowaniu poufności. Należy pamiętać, że obowiązek ochrony poufnych informacji firmowych trwa nawet po zakończeniu zatrudnienia w AECOM.

Prywatność danych i ochrona informacji

Zobowiązujemy się do ochrony powierzonych nam danych osobowych i informacji poufnych. Wszyscy pracownicy muszą obchodzić się z danymi zgodnie z obowiązującymi przepisami o ochronie prywatności, wewnętrznymi zasadami i standardami etycznymi. Dostęp do danych osobowych jakiegokolwiek osoby - takich jak dane dotyczące wynagrodzeń, ubezpieczeń grupowych, świadczeń i plików roboczych - powinien być ograniczony do zakresu niezbędnego do realizacji uzasadnionych celów biznesowych. Jakiegokolwiek niewłaściwe wykorzystanie, nieautoryzowane ujawnienie lub niedbałe obchodzenie się z danymi są surowo zabronione. Ochrona prywatności to nie tylko obowiązek prawny - to podstawowa część naszej odpowiedzialności wobec klientów, partnerów i siebie nawzajem.

Jeśli podejrzewasz lub odkryjesz nieautoryzowane użycie lub ujawnienie poufnych informacji, natychmiast powiadom o tym kierownictwo lub wewnętrznego radcę prawnego. W przypadku pytań dotyczących danych osobowych należy skontaktować się z Biurem Ochrony Prywatności pod adresem privacyquestions@aecom.com.

Oprócz ochrony poufnych informacji firmy AECOM musimy okazywać taki sam szacunek poufnym informacjom naszych pracowników, klientów, partnerów i innych osób trzecich.

Ochrona własności firmy i prywatności danych

Pytanie

Czy mogę udostępnić adresy naszych pracowników organizacji zewnętrznej, która chce zaoferować im towary ze zniżką?

Odpowiedź

Nie, ponieważ naruszyłoby to naszą politykę prywatności. Dokumentacja pracownicza jest poufna i nie ma ważnego powodu biznesowego, aby udostępniać te informacje.

Pytanie

Co powinienem zrobić, jeśli podejrzewam, że mój współpracownik niewłaściwie obchodzi się z moimi danymi osobowymi?

Odpowiedź

Jeśli podejrzewasz, że Twoje dane osobowe są niewłaściwie przetwarzane, udostępniane w niewłaściwy sposób, przechowywane w niezabezpieczony sposób lub wykorzystywane bez odpowiedniej zgody, powinieneś natychmiast zgłosić to do Biura ds. Prywatności, wysyłając wiadomość e-mail na adres privacyquestions@aecom.com.

Pytanie

Czy mogę wykorzystać dane osobowe w nowym projekcie, jeśli zostały już zebrane w innym celu?

Odpowiedź

Nie, danych osobowych nie można wykorzystywać ponownie bez odpowiedniego upoważnienia i zgody. Danych zebranych w jednym celu nie wolno używać w innym celu, chyba że dana osoba została o tym poinformowana i wyraziła zgodę na nowe wykorzystanie.

Korzystanie z firmowych systemów komputerowych

Podobnie jak mamy obowiązek chronić aktywa naszej firmy, tak samo mamy obowiązek korzystać z zasobów komputerowych, sieci oraz systemów internetowych i poczty elektronicznej AECOM w sposób odpowiedzialny i bezpieczny. Zasoby te są udostępniane do celów biznesowych i w takim celu mają być wykorzystywane.

AECOM zezwala na incydentalne, sporadyczne, osobiste korzystanie z Internetu i poczty elektronicznej, jednak musi być ono ograniczone do minimum i nie może odciągać uwagi od pracy. Należy również uważać, aby nie używać ich w sposób niewłaściwy, np. w następujących celach:

- Przekazywanie niewłaściwych, jednoznacznych informacji o charakterze seksualnym lub obraźliwych stwierdzeń, które nie są zgodne z naszymi Głównymi wartościami.
- Oglądanie lub udostępnianie materiałów o charakterze seksualnym lub obraźliwym.
- Rozpowszechnianie wulgarnych, obraźliwych uwag, dyskryminujących lub napastliwych komentarzy, gróźb lub obelżywego języka.
- Pobieranie nielicencjonowanych lub nielegalnych materiałów.

Nigdy nie należy wykorzystywać sieci lub systemu internetowego/mailowego AECOM do wysyłania, odbierania lub przechowywania jakichkolwiek wiadomości, które chcemy zachować w tajemnicy. Wszelkie informacje, dane i pliki należą do naszej firmy i - w zakresie dozwolonym przez obowiązujące prawo - AECOM zastrzega sobie prawo do monitorowania lub ujawniania bez uprzedzenia wszelkich wiadomości, dokumentów lub innych plików znajdujących się na komputerach firmowych lub należących do klientów.

Oczekuje się znajomości polityki naszej firmy w zakresie zasobów informacyjnych. Obejmuje ona między innymi zasady dotyczące odpowiedniego rozpowszechniania wiadomości e-mail oraz przestrzegania praw autorskich.

AECOM zdaje sobie sprawę z wyjątkowej możliwości kontaktu z interesariuszami za pośrednictwem mediów społecznościowych. Należą do nich blogi, mikroblogi, serwisy społecznościowe (takie jak Twitter®, Facebook®, LinkedIn®), wiki, serwisy do udostępniania zdjęć/wideo i czaty. Korzystając z tych zasobów, musimy jednak pamiętać, że wiadomości elektroniczne są trwałe, przekazywalnymi zapisami naszej komunikacji. Mogą one zostać zmienione bez naszej zgody i mogą wpłynąć na reputację firmy AECOM, jeśli zostaną upublicznione. W związku z tym od pracowników oczekuje się przestrzegania wszystkich zasad i procedur AECOM podczas korzystania z mediów społecznościowych oraz kierowania się zdrowym rozsądkiem.

W przypadku uzyskania informacji lub podejrzenia o niewłaściwym wykorzystaniu technologii AECOM lub komunikacji elektronicznej, należy niezwłocznie powiadomić o tym kierownictwo, członka zespołu ds. etyki i zgodności z przepisami AECOM, dział kadr lub radcę prawnego w firmie. W razie jakichkolwiek pytań dotyczących tego, kto może komunikować się w danej sprawie lub czy komunikacja jest odpowiednia, należy zapoznać się z naszą [Polityką dotyczącą mediów społecznościowych](#).

Korzystanie z firmowych systemów komputerowych

Pytanie

Rafaella pracuje nad ważnym przetargiem i wraz z resztą zespołu AECOM wyjechała za granicę i przygotowuje się do prezentacji na żywo dla klienta w jego siedzibie. Wszyscy z zespołu idą na kolację do hotelu, w którym się zatrzymali. Rafaella jest w swoim pokoju hotelowym i pracuje nad szczegółami wyceny do prezentacji dla klienta. Zapisuje swoją pracę, zostawia laptopa w swoim pokoju i zamyka drzwi przed wyjściem na kolację. Czy Rafaella zrobiła wszystko, co w jej mocy, aby chronić własność i informacje AECOM?

Odpowiedź

Nie. Chociaż Rafaella ma rację - trzymając informacje pod kluczem i poza zasięgiem wzroku - nawet bezpieczne lokalizacje nie są całkowicie bezpieczne. Jeśli ktoś wejdzie do jej pokoju i ukradnie jej laptopa lub pobierze jej dane, może mieć dostęp do wielu szczegółów ofert AECOM, zastrzeżonych materiałów projektowych, planów biznesowych i innych prywatnych informacji. Najlepszą i najbezpieczniejszą opcją dla Rafaelli jest zabranie ze sobą do restauracji laptopa i całej jego poufnej zawartości. To, co teraz może być dla Rafaelli lekką niedogodnością, może później uratować ją i AECOM przed kłopotami.

Globalny rynek opiera się na naszej uczciwości

Uczciwość we wszystkim, co robimy

Nasza etyka zorientowana na klienta i orientacja na misję nie mogą nigdy stanąć na przeszkodzie pełnej uczciwości i dokładności we wszystkim, co mówimy, robimy lub piszemy.

Uczciwe prowadzenie działalności gospodarczej

Aby służyć naszym partnerom biznesowym najlepiej jak potrafimy, musimy być zawsze szczerzy w kwestii tego, co AECOM może, a czego nie może osiągnąć. Kiedy omawiamy nasze możliwości, referencje, kwalifikacje lub historię firmy, czy to ustnie, czy pisemnie, musimy upewnić się, że jesteśmy szczerzy i dokładni.

Podobnie, nie będziemy składać fałszywych oświadczeń na temat naszych konkurentów lub ich usług, ani stosować nieuczciwych praktyk wobec naszych konkurentów, takich jak pozyskiwanie ich poufnych informacji.

Należy również pamiętać, że wielu z naszych klientów ma ścisłe zasady dotyczące sposobu przygotowania i składania ofert w celu podjęcia z nimi współpracy, a także zasady dotyczące tego, jakie rodzaje informacji odnoszących się do oferty, które możemy otrzymać od personelu klienta. Każde biuro AECOM jest odpowiedzialne za uzyskanie i przechowywanie kopii odpowiednich zasad, a my musimy mieć pewność, że znamy i przestrzegamy zasad, które mają zastosowanie do naszej pracy.

Uczciwe prowadzenie działalności gospodarczej

Pytanie

Wieloletni i ważny klient AECOM poprosił mnie o poświadczenie, że w ramach uzyskiwania certyfikatu rządowego wprowadzono usprawnienia w jego systemie BHP. Ulepszenia są w trakcie realizacji, ale nie zostaną zakończone do czasu certyfikacji. Czy mogę to zrobić?

Odpowiedź

Nie. Jeśli ulepszenia nie zostały w pełni i całkowicie wdrożone w momencie wystawiania zaświadczenia, nie można poświadczyć, że zostały one wprowadzone. Instytucje rządowe i inne podmioty polegają na poświadczeniach i oświadczeniach, które składamy w ramach wydawania pozwoleń i innych zgód. Fałszywe zaświadczenia lub oświadczenia bezpośrednio naruszają zobowiązanie firmy AECOM do uczciwości.

Uczciwe konkutowanie

Ponieważ firma AECOM konkuruje w oparciu o jakość naszych produktów i usług, jesteśmy zobowiązani do promowania uczciwej konkurencji w każdym momencie. Nie wolno nam nigdy angażować się ani wspierać nieuczciwych lub drapieżnych praktyk biznesowych, ani żadnych działań, które w niewłaściwy sposób ograniczałyby handel.

Podobnie ważne jest, abyśmy powstrzymywali się od wszelkich działań, które mogą naruszać lub stwarzać pozory naruszania przepisów dotyczących konkurencji. Chociaż przepisy dotyczące konkurencji różnią się w poszczególnych krajach, w których prowadzimy działalność, wymienione poniżej zachowania są na ogół zabronione:

Uzgadnianie cen, warunków lub zasad sprzedaży konkurencyjnych usług lub produktów.

Podział lub przydzielanie klientów, ofert, rynków lub terytoriów dla konkurujących usług lub produktów.

Zgoda na odmowę prowadzenia interesów z określonymi stronami trzecimi.

Zasady te mają zastosowanie zarówno do nieformalnych porozumień, jak i formalnych umów. Aby upewnić się, że konkurujemy w sposób uczciwy, powinniśmy powstrzymać się od omawiania takich działań z naszymi konkurentami - lub od omawiania wszelkich innych spraw, które mogłyby być postrzegane jako próba ograniczenia konkurencji. Zachowanie, które narusza te zasady powinno być zgłaszane.

Uczciwe konkutowanie

Pytanie

Składam ofertę, a znajomy z organizacji klienta zaproponował mi podzielenie się informacjami na temat kryteriów wyboru stosowanych przez klienta. Czy mogę je przyjąć?

Odpowiedź

Nie, chyba że jest to zgodne z zasadami obowiązującymi u klienta. Zazwyczaj takie zasady wymagają, aby dana osoba uzyskała odpowiednie upoważnienie do przekazywania takich informacji, a informacje te są udostępniane wszystkim, którzy składają oferty w danej sprawie. W niektórych przypadkach przyjęcie lub rozpatrzenie takich informacji może unieważnić naszą ofertę. Przed przyjęciem informacji o kryteriach wyboru lub podobnych informacji należy skonsultować się z radcą prawnym w firmie.

Postępowanie z informacjami dotyczącymi konkurencji



Dążymy do tego, aby uczciwie i kompetencyjnie przewyższać naszą konkurencję. Przewagę nad konkurencją uzyskujemy dzięki lepszej wydajności naszych produktów i usług, a nie dzięki nieetycznym lub nielegalnym praktykom biznesowym.

Niekiedy możemy potrzebować informacji o naszych konkurentach. Możemy korzystać z publicznie dostępnych informacji, ale zawsze musimy mieć pewność, że informacje o naszych konkurentach pozyskujemy wyłącznie w sposób zgodny z prawem, etyczny i odpowiedzialny. Na przykład, nigdy nie wolno nam naciskać na nikogo, aby złamał umowę o zachowaniu poufności, np. prosząc kolegę o ujawnienie poufnych informacji o poprzednim pracodawcy. Nie powinniśmy również nigdy próbować zbierać informacji o naszych konkurentach poprzez działania zwodnicze lub wprowadzające w błąd.

W przypadku umyślnego lub nieumyślnego ujawnienia poufnych informacji na temat konkurenta należy omówić tę kwestię z radcą prawnym w firmie i nie wykorzystywać ich bez wyraźnej zgody radcy w firmie.

Unikanie praktyk korupcyjnych

Firma AECOM jest dumna z pracy, którą wykonuje na całym świecie. Wierzymy, że nasza zdolność do kontynuowania dobrych relacji z firmami, społecznościami i rządami na całym świecie zależy od tego, czy będziemy postępować etycznie we wszystkich naszych działaniach biznesowych. Zgodnie z opisem w naszej [Polityce antykorupcyjnej](#), oznacza to, że nigdy nie dajemy, nie oferujemy ani nie przyjmujemy niewłaściwych płatności w jakiegokolwiek formie. in any form.

W wielu krajach, w tym w USA, Wielkiej Brytanii, Kanadzie, Australii, Chinach i innych krajach, w których prowadzimy działalność, obowiązują przepisy, które surowo zabraniają wręczania, przyjmowania, oferowania lub zabiegania o łapówki, nielegalne prowizje lub inne niewłaściwe płatności na rzecz urzędników państwowych. „Łapówka” to korzyść materialna wręczana w celu wywarcia wpływu na działania lub decyzje urzędnika, uzyskania lub utrzymania interesów, lub uzyskania jakiegokolwiek niewłaściwej korzyści (np. uzyskania informacji, które normalnie są niedostępne, lub pozwolenia na złożenie oferty przetargowej z opóźnieniem). Dla jasności, „urzędnicy państwowi” obejmują pracowników władz federalnych, stanowych, prowincjonalnych i lokalnych, kandydatów na stanowiska polityczne, a nawet pracowników

przedsiębiorstw, których właścicielem jest rząd. W firmie AECOM zabraniamy również „łapówkarstwa komercyjnego”, czyli oferowania lub przyjmowania łapówek dla lub od naszych klientów, dostawców lub osób pracujących w ich imieniu z zamiarem pozyskania lub utrzymania współpracy biznesowej.

Podobnie, nie wolno nam nigdy oferować ani przyjmować „nielegalnych prowizji”, czyli zwrotu już zapłaconej (lub należnej do zapłaty) kwoty w nagrodę za zawarcie lub wspieranie umów biznesowych. Nie możemy zatrudniać osób trzecich ani wchodzić w spółki joint venture lub inne relacje biznesowe w celu zaangażowania się w jakiegokolwiek działania, w których sami nie możemy brać udziału.



© AECOM Zastrzeżony

Kodeks postępowania AECOM (EC1-001-PL1)

Wersja 16, 22 października 2025 r.

DRUKOWANE KOPIE SĄ NIEKONTROLOWANE. KOPIA KONTROLOWANA JEST DOSTĘPNA W FIRMOWYM INTRANECIE.

Prowadzenie działalności międzynarodowej

Prowadząc działalność na całym świecie, AECOM jest prawdziwie globalną firmą. Z tego powodu bardzo ważne jest, aby wszystkie nasze działania były w pełni zgodne z przepisami i regulacjami dotyczącymi kontroli eksportu obowiązującymi w USA, Wielkiej Brytanii i innych jurysdykcjach, w których prowadzimy działalność. Przepisy regulujące handel są złożone, ale jeśli nie będziemy ich przestrzegać, ryzykujemy utratę możliwości prowadzenia działalności na arenie międzynarodowej.

„Eksport” ma miejsce, gdy produkt, usługa, technologia lub informacje są wysyłane do osoby w innym kraju. W USA eksport może mieć miejsce również wtedy, gdy technologia, informacje techniczne lub oprogramowanie są w jakikolwiek sposób (w tym ustnie, w przypadku informacji) dostarczane obywatelowi spoza USA, niezależnie od miejsca, w którym znajduje się ta osoba. W związku z tym „eksport” danych technicznych może mieć miejsce podczas spotkań, rozmów telefonicznych i inspekcji obiektów, a także poprzez memoranda, listy, faksy, pocztę elektroniczną i inne materiały pisemne.

Inne przykłady produktów kontrolowanych przez prawo państwa przyjmującego, które mogą wymagać licencji na eksport lub licencji na reimport, obejmują:

- Oprogramowanie komputerowe zawierające określone standardy szyfrowania lub działania.
- Produkty wojskowe, technologia lub know-how.
- Wszelkie materiały uznane za niejawne do celów bezpieczeństwa narodowego przez rząd Stanów Zjednoczonych lub inny rząd.

Jeśli praca wiąże się z którymś z poniższych obowiązków, pracownik ma obowiązek upewnić się, że zapoznał się i przestrzega przepisów prawa odnoszących się do naszej międzynarodowej działalności handlowej:

- Przyjmowanie lub przetwarzanie umów i zamówień klientów.
- Zezwalanie na międzynarodowy przepływ towarów lub technologii lub przetwarzanie takich towarów lub technologii.
- Wykonywanie usług obronnych.
- Wszelkie inne działania mające wpływ na zgodność AECOM z przepisami dotyczącymi kontroli eksportu.

Wszelkie pytania dotyczące kontroli eksportu należy wysłać w wiadomości e-mail na adres export.compliance@aecom.com lub skontaktować się z Działem Etyki i Zgodności z Przepisami.

Prowadzenie działalności międzynarodowej

Pytanie

Julio, pracownik AECOM w Ameryce Łacińskiej, dowiaduje się, że może zatrudnić konsultanta, który zdobędzie wszystkie niezbędne pozwolenia, jakich AECOM potrzebuje od zagranicznego rządu, aby rozpocząć nowy projekt. Konsultant żąda jednak 25 000 USD wynagrodzenia i twierdzi, że wykorzysta te pieniądze, aby „przyspieszyć realizację projektu”. Skoro Julio nie wie, dokąd idą pieniądze i nie jest tym, który z nich korzysta, czy musi coś o tym powiedzieć?

Odpowiedź

Tak. Julio musi wiedzieć, na co idą te pieniądze, w jakim celu są wykorzystywane oraz jakie są kwalifikacje i reputacja konsultanta. Ponadto, jest on zobowiązany do podjęcia kroków w celu zapewnienia, że pieniądze te nie zostaną wykorzystane jako łapówka. Julio musi zasięgnąć porady kierownictwa i radcy prawnego firmy i zastosować się do przepisów Schematu zatwierdzeń przed przystąpieniem do pracy z tym konsultantem.

Sankcje międzynarodowe

Wiele krajów, w których prowadzimy działalność, nakłada czasami sankcje lub stosuje się do sankcji nałożonych przez organizacje międzynarodowe, takie jak Organizacja Narodów Zjednoczonych lub Unia Europejska, które ograniczają lub zabraniają prowadzenia interesów z pewnymi krajami lub osobami. Ponieważ AECOM jest korporacją amerykańską, wszyscy musimy przestrzegać sankcji ekonomicznych zarządzanych przez Amerykańskie Biuro Kontroli Aktywów Zagranicznych, które obejmują między innymi ograniczenia transakcji finansowych, podróży oraz importu i eksportu.

Przestrzegamy również sankcji narzuconych przez inne kraje i instytucje wielostronne, takie jak Unia Europejska czy Bank Światowy, jeśli nie są one sprzeczne z prawem amerykańskim lub międzynarodowym. Osoby zajmujące się działalnością międzynarodową powinny zaznajomić się z najbardziej aktualnymi przepisami.

Sankcje międzynarodowe mogą mieć również zastosowanie do działalności takiej jak świadczenie usług i eksport technologii wrażliwych. Ponieważ każdy program sankcji opiera się na różnych celach polityki zagranicznej i bezpieczeństwa narodowego, zakazy różnią się w zależności od programu. W sprawie takich wymagań należy skontaktować się z radcą prawnym w firmie lub członkiem zespołu ds. etyki i zgodności z przepisami. Należy również zapoznać się z Procedurą dotyczącą [eksportu, sankcji i przeciwdziałania bojkotowi](#).

Żądania bojkotu

Ze względu na naszą globalną działalność, musimy być również czujni na nielegalne żądania bojkotu. Prawo Stanów Zjednoczonych zabrania nam współpracy z nieusankcjonowanymi bojkotami, niezależnie od miejsca naszej siedziby. Dotyczy to zarówno bojkotowanych firm, jak i bojkotowanych krajów i ich obywateli. Musimy zadbać o to, by nic, co robimy lub mówimy, nie mogło być postrzegane jako udział w nielegalnym bojkocie. Na przykład, nie możemy zaświadczyć, że dany podmiot nie jest umieszczony na „czarnej liście” ani dostarczyć informacji na temat współpracy firmy z podmiotem objętym bojkotem. Nasza firma musi zgłaszać wszelkie żądania bojkotu do rządu USA. Dlatego też, jeśli pracownik otrzymał prośbę o bojkot lub jakiegokolwiek pytania dotyczące działań bojkotowych, należy koniecznie powiadomić o tym radcę prawnego w firmie i zapoznać się z [Procedurą dotyczącą eksportu, sankcji i przeciwdziałania bojkotowi](#).

Nasi udziałowcy, partnerzy biznesowi i klienci polegają na naszej doskonałości

Dostarczanie produktów i usług wysokiej jakości

Fundamentem reputacji AECOM jest wysoka jakość dostarczanych przez nas produktów i usług. Aby utrzymać nasze standardy na wysokim poziomie, musimy przestrzegać wszystkich procedur kontroli jakości i zawsze stosować się do specyfikacji umowy. Należy upewnić się, że pracownik zapoznał się z normami i specyfikacjami, które dotyczą projektów, nad którymi pracuje. Każdy z nas musi być świadomy i przestrzegać zasad i procedur firmowych mających na celu ochronę jakości i bezpieczeństwa naszych produktów.

Należy natychmiast zgłaszać przełożonemu wszelkie zauważone problemy z jakością lub bezpieczeństwem. Ponadto gwarantujemy naszym klientom wysoką jakość usług poprzez należyłą staranność w łańcuchu dostaw, monitorowanie i egzekwowanie przepisów. AECOM z wielką starannością dobiera swoich dostawców, wykonawców, agentów, konsultantów i innych partnerów biznesowych. Dążymy do prowadzenia interesów wyłącznie z firmami, które spełniają nasze wysokie standardy etycznego postępowania w biznesie. Ostatecznie naszym celem jest, aby wszyscy nasi partnerzy biznesowi przestrzegali naszego Kodeksu i działali w sposób etyczny i zgodny z prawem.

Z tych powodów przy wyborze naszych dostawców i innych partnerów biznesowych kierujemy się zasadą należytej staranności. Zdecydowanie wymagamy od naszych dostawców odpowiedzialności za zapewnienie jakości towarów i usług, które nam dostarczają. Jeśli pracownik ma powody, aby sądzić, że dostawca nie dostarczył produktów i/lub usług wysokiej jakości, powinien skontaktować się natychmiast z członkiem zespołu ds. etyki i zgodności z przepisami AECOM, kierownictwem, działem zasobów ludzkich lub radcą prawnym w firmie.

Licencjonowanie

Jesteśmy odpowiedzialni za utrzymanie odpowiednich licencji. Nasza firma jest zobowiązana do świadczenia profesjonalnych usług wyłącznie w jurysdykcjach, w których posiadamy licencję na ich świadczenie, chyba że obowiązujące prawo przewiduje inne wyjątki.

Musimy informować radcę prawnego w firmie w odpowiednim czasie o wszelkich zmianach w statusie naszych indywidualnych licencji, w tym o okolicznościach, w których jesteśmy osobami kwalifikującymi się do uzyskania naszych licencji korporacyjnych. Co więcej, musimy w sposób uczciwy przedstawiać nasze referencje.

Przepracowany czas

Każdy z nas ma obowiązek upewnić się, że nasze tygodniowe raporty czasu pracy dokładnie odzwierciedlają godziny przepracowane nad konkretnym zleceniem lub projektem. Czas przepracowany nad danym projektem musi być przypisany do tego projektu i żadnego innego. Przepisy rządowe i umowy wielu klientów również wymagają prowadzenia kompletnej i dokładnej dokumentacji.

Wszyscy pracownicy są zobowiązani do wypełniania ewidencji czasu pracy zgodnie z wymogami określonymi w zasadach AECOM. Przełożeni są odpowiedzialni za zapewnienie, że zatwierdzone przez nich karty ewidencji czasu pracy są dokładne i odzwierciedlają godziny przepracowane przez podległych im pracowników.

Niewłaściwe określenie czasu pracy jest poważnym wykroczeniem, które może narazić firmę AECOM i osobę odpowiedzialną na odpowiedzialność karną i cywilną. Jeśli ktokolwiek poleci lub zasugeruje naliczanie czasu pracy w sposób inny niż zgodny z niniejszym Kodeksem, obowiązkiem pracownika jest niezwłoczne poinformowanie o tym fakcie radcy prawnego w firmie.

Licencjonowanie i przepracowany czas

Pytanie

Zostaliśmy poproszeni o złożenie oferty na projekt w jurysdykcji, w której firma AECOM nigdy wcześniej nie prowadziła działalności. Skąd mam wiedzieć, czy jesteśmy licencjonowani w danej jurysdykcji?

Odpowiedź

Skontaktuj się z radcą prawnym w firmie lub sekretarzem korporacyjnym. Zajmują się oni licencjami i rejestracjami.

Pytanie

W tej chwili nie mam do wykonania żadnej pracy dla klienta, ale obawiam się, że moja praca może być zagrożona, jeśli będę przeznaczał zbyt dużo czasu na działania administracyjno-organizacyjne. Czy można przypisać czas do pracy nad umową o stałej cenie, skoro nie zaszkodzi to klientowi?

Odpowiedź

Nie. W każdej sytuacji czas pracy musi być naliczany dokładnie. Należy omówić z przełożonym swoją dostępność do pracy.

Dokładne księgi i rejestry

Każdy z nas musi dołożyć wszelkich starań, aby dokumenty finansowe, które nasza firma ujawnia opinii publicznej, były dokładne i uczciwe. Nawet jeśli utrzymywanie danych finansowych nie jest głównym zadaniem pracownika, każdy pracownik przyczynia się do prowadzenia dokumentacji w jakiejś formie, np. poprzez wypełnianie kart czasu pracy, składanie raportów z podróży służbowych i wydatków lub prowadzenie rejestrów bezpieczeństwa. Informacje, które rejestrujemy, zapewniają dokładny obraz naszej działalności

i pozwalają naszej firmie na podejmowanie świadomych decyzji biznesowych. Dlatego każda informacja, którą podajemy w dokumentacji firmowej jakiegokolwiek rodzaju, musi być absolutnie uczciwa, dokładna i kompletna. Każdy pracownik jest odpowiedzialny za poznanie i przestrzeganie podczas rejestrowania takich danych, wewnętrznych kontroli AECOM oraz wszelkich obowiązujących wymogów księgowania. Należy również zawsze przedkładać odpowiednią dokumentację umowy.

Nasze zobowiązanie do etycznego postępowania w biznesie wymaga, aby nasze transakcje biznesowe były autoryzowane i zgodne z prawem. W celu zapewnienia przejrzystości, nie należy angażować się w żadne z następujących działań:

1

Składanie fałszywych oświadczeń w imieniu naszej firmy, ustnie lub na piśmie.

2

Ukrywanie środków finansowych firmy.

3

Obchodzenie kontroli wewnętrznych.

4

Falszowanie transakcji spółki.

5

Tworzenie nieujawnionych lub niezarejestrowanych kont na fundusze.

6

Świadome zezwalanie na podobne wystąpienia działań niezgodnych z prawem.

W razie zauważenia jakichkolwiek nieprawidłowości w księgowości lub audycie albo przypadków oszustwa ze strony osób odpowiedzialnych za księgowość lub sprawozdawczość finansową naszej firmy, swoje spostrzeżenia należy zgłosić do członka zespołu ds. etyki i zgodności z przepisami, kierownictwa lub radcy prawnego w firmie. Należy pamiętać, że podejmowanie działań odwetowych wobec każdego, kto uczciwie i szczerze zgłasza oszustwo lub jakąkolwiek inną nieprawidłowość księgową lub audytową, jest niezgodne z polityką firmy.

Przechowywanie dokumentacji



Uporządkowane prowadzenie dokumentacji pomaga nam budować zaufanie naszych klientów, regulatorów i udziałowców. Zobowiązanie to dotyczy zarówno dokumentów papierowych, jak i elektronicznych, w tym plików takich jak e-maile, obrazy i wiadomości tekstowe, niezależnie od urządzenia lub platformy, na której są przechowywane. Krótko mówiąc, musimy dbać o wszystkie rejestry, które tworzymy, otrzymujemy lub prowadzimy w celu wykonywania naszej pracy. Efektywne zarządzanie tymi zapisami pozwala nam zapewnić ich dostępność w razie potrzeby. Ponadto pomaga nam przestrzegać wszystkich obowiązujących praw i przepisów oraz zachować wszelkie dokumenty, które mogą okazać się istotne podczas audytów, dochodzeń lub sporu sądowego.

Należy znać i przestrzegać zasad zarządzania dokumentacją oraz harmonogramów przechowywania, które mają zastosowanie do pracy i lokalizacji pracownika. Dokumenty te określają, jak długo należy przechowywać dokumentację biznesową, a także procedury zgodności z przepisami prawnymi. (Prawne zabezpieczenie ma zastosowanie do zapisów związanych z aktualnym lub przewidywanym sporem sądowym.) Należy pamiętać, że służbowe wiadomości tekstowe zapisane na urządzeniach mobilnych również stanowią dokumentację, którą należy przechowywać zgodnie z [polityką AECOM dotyczącą wiadomości mobilnych](#).

Osoby, które uważają, że ktoś w niewłaściwy sposób ukrył, zmienił lub zniszczył dokumentację, powinny zgłosić to do radcy prawnego w firmie. Aby uzyskać więcej informacji, proszę zapoznać się z naszą [Polityką zarządzania dokumentacją](#).

Audyty i dochodzenia

W trakcie zatrudnienia pracownik może zostać poproszony o wzięcie udziału w audycie lub dochodzeniu prowadzonym przez firmę lub agencję rządową wobec AECOM lub określonych pracowników. Wszyscy musimy współpracować w zakresie takiej prośby i tak jak w przypadku wszystkich naszych działań, musimy być szczerzy, kiedy mamy do czynienia z audytem lub dochodzeniem. Niezależnie od urzędnika lub platformy, na której są przechowywane, nie mamy prawa w żadnym wypadku wstrzymać, ukryć, zmienić ani zniszczyć jakichkolwiek żądanych dokumentów biznesowych lub zapisów. Ponadto, nigdy nie wolno nam próbować wywierać niewłaściwego wpływu na wyniki dochodzenia lub audytu. Jeśli kiedykolwiek ktoś z zewnątrz, w tym urzędnik państwowy, zwróci się do pracownika z prośbą o przeprowadzenie audytu lub dochodzenia, należy skontaktować się niezwłocznie z radcą prawnym w firmie.

Pytanie

Alberto jest kontrolerem finansowym, który dowiaduje się, że jego jednostka biznesowa AECOM zostanie poddana kontroli przez Usługi Audytu, po raz pierwszy od czasu jej przejęcia rok temu. Staje się zdenerwowany i defensywny, kiedy zespół audytowy przegląda raporty wydatków i procesy związane z drobną gotówką i zadaje mu pytania dotyczące niektórych płatności. Mówi swojemu przełożonemu, że audytorzy nie traktują go z szacunkiem i nie rozumieją lokalnej kultury, kwestionując jego pracę. Jak powinien zareagować jego przełożony?

Odpowiedź

Przełożony Alberta powinien wyjaśnić, że musi on docenić fakt, że audyty są jednym z kluczowych środków, za pomocą których AECOM wypełnia swoje obowiązki wobec udziałowców, kierownictwa i pracowników jako spółka publiczna. Firma polega na dokładnych i kompletnych zapisach jako podstawie naszego systemu finansowego oraz w celu uzyskania dostępu do rynków kapitałowych. Wszyscy pracownicy mają obowiązek pełnej i całkowitej współpracy przy audytach i dochodzeniach oraz uwzględniania w pracy wszelkich wniosków wyciągniętych w ich wyniku.

Ochrona informacji wewnętrznych



Pracując dla AECOM, mamy czasami dostęp do informacji o naszej firmie i naszych partnerach biznesowych, które nie są dostępne dla ogółu społeczeństwa. Aby uniknąć nieuczciwych i nielegalnych transakcji, nie wolno nam kupować ani sprzedawać akcji żadnej spółki (w tym AECOM), o której posiadamy informacje wewnętrzne.

Aby informacja została uznana za „wewnętrzną”, musi być zarówno istotna (co oznacza, że wpłynęłaby na decyzje rozsądnego inwestora), jak i niepubliczna (co oznacza, że nie została podana do publicznej wiadomości). Informacje stają się publiczne dopiero po upływie dwóch pełnych dni sesyjnych od momentu ich publicznego udostępnienia.

Informacje wewnętrzne mogą być zarówno pozytywne, jak i negatywne i zazwyczaj obejmują następujące przykłady:

- Prognozy dotyczące przyszłych zysków lub strat
- Wiadomości o oczekującej lub proponowanej fuzji
- Wiadomość o znaczącej sprzedaży aktywów
- Deklaracja podziału akcji lub oferta dodatkowych papierów wartościowych
- Zmiany na stanowiskach kierowniczych
- Znaczące nowe produkty lub odkrycia

W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących tego, czy posiadane przez pracownika informacje kwalifikują się jako informacje wewnętrzne, prosimy o zapoznanie się z naszą Polityką wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi (Insider Trading Policy) lub kontakt z radcą prawnym w firmie.

Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy

Firma AECOM jest zaangażowana w pomoc w globalnej walce z praniem brudnych pieniędzy. „Pranie pieniędzy” to proces, w którym osoba lub grupa stara się ukryć nielegalne fundusze lub próbuje sprawić, by źródła ich nielegalnych funduszy wyglądały na legalne.

Aby uchronić AECOM przed nieumyślnym zaangażowaniem się w tego typu wykroczenia, powinniśmy zawsze przeprowadzać analizę należytej staranności klientów i dostawców, pośredników i innych partnerów biznesowych, którzy chcą prowadzić interesy z naszą firmą. Należy zwracać uwagę na czerwone flagi, które mogą sygnalizować działania związane z praniem brudnych pieniędzy.

Na przykład, należy upewnić się, że strona, z którą prowadzimy interesy, jest fizycznie obecna, prowadzi legalną działalność i ma wdrożone odpowiednie procesy zgodności. Jeśli potrzebne są bardziej szczegółowe informacje o tym, jak rozpoznać pranie pieniędzy, należy skonsultować się z radcą prawnym w firmie.

Dodatkowe strona oczekiwania



Niektórzy członkowie zarządu i dyrektorzy AECOM ponoszą szczególną odpowiedzialność za promowanie uczciwości w naszej firmie. Ich rola wymaga od nich zapewnienia, że publiczne ujawnienia naszej firmy są dokładne i kompletne. W tym celu osoby te muszą znać i rozumieć przepisy dotyczące ujawniania informacji finansowych, które mają zastosowanie do ich pracy. Naruszenie przepisów dotyczących ujawniania informacji finansowych będzie traktowane jako poważne wykroczenie, które może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym, do zwolnienia z pracy włącznie. Obejmuje to niezgłaszanie potencjalnych naruszeń przez inne osoby.

Jeśli pracownik ma szczere i uczciwe przekonanie, że doszło do naruszenia przepisów, powinien skontaktować się z członkiem zespołu ds. etyki i zgodności z przepisami, kierownictwem lub radcą prawnym w firmie. Osoby, które wolą dokonać zgłoszenia anonimowo, w przypadkach dozwolonych przez prawo, mogą to zrobić, kontaktując się z Infolinią ds. etyki AECOM. Należy pamiętać, że podejmowanie działań odwetowych wobec każdego, kto uczciwie i szczerze zgłosił naruszenie prawa, jest niezgodne z polityką firmy.

Nasze społeczności polegają na naszej uczciwości i innowacyjności

Podejście do kwestii środowiskowych, społecznych i dotyczących sposobu zarządzania - Zapewnienie trwałej spuścizny

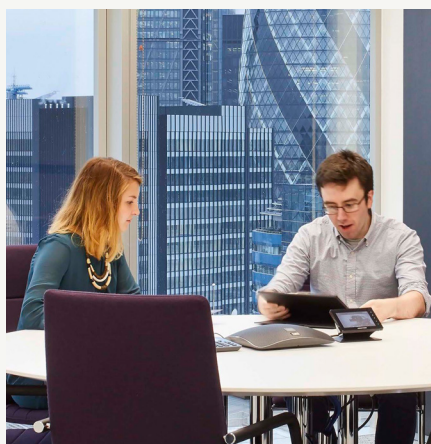
Firma AECOM jest zaangażowana we wprowadzanie zasad dotyczących środowiska, kwestii społecznych i sposobu zarządzania (Environmental, Social and Governance, ESG) we wszystko, co robimy w ramach wspierania naszej zrównoważonej wartości głównej. Określa to, w jaki sposób możemy zapewnić trwałe dziedzictwo poprzez pozytywny wpływ na naszą firmę, nasze społeczności i naszą planetę. Oznacza to przestrzeganie, a tam, gdzie to możliwe, dążenie do osiągania lepszych wyników niż te, które wynikają ze wszystkich praw człowieka i praw środowiskowych, zasad i przepisów obowiązujących w miejscu, w którym prowadzimy działalność.

Staramy się również uwzględniać zrównoważony rozwój i odporność w naszych projektach, współpracując z naszymi klientami, partnerami i dostawcami w celu przeciwdziałania zmianom klimatycznym i przystosowania się do nich, zwiększenia bioróżnorodności i poprawy wartości społecznej. Zwiększanie wartości społecznej obejmuje również rozważania na temat tego, w jaki sposób możemy wywierać pozytywny wpływ na społeczności, z którymi się stykamy oraz wewnętrznie wspierać otwarte i sprawiedliwe środowisko pracy. Wewnętrznie powinniśmy dążyć do zmniejszenia emisji dwutlenku

węgla wynikającej z naszego zużycia energii, podróży i decyzji zakupowych, aby osiągnąć nasze cele zerowej emisji netto. Dążymy do poprawy wyników w zakresie zarządzania poprzez uwzględnienie ryzyka ESG zgodnie z czynnikami ryzyka określonymi w [Schemacie zatwierdzeń](#), a także raportowanie postępów w realizacji celów ESG dla pracowników i całej firmy. Zachęcamy do zgłaszania swoich sugestii i pomysłów na przybliżenie naszych praktyk do tych celów, kontaktując się z kierownictwem lub działem [Zrównoważonego rozwoju korporacyjnego](#).

Datki na cele polityczne i charytatywne

Mimo że AECOM zachęca nas do udziału w działaniach politycznych i charytatywnych, zawsze musi się to odbywać w naszym własnym czasie i na nasz koszt. Nie wolno nam przypisywać naszej osobistej działalności (takiej jak prowadzenie kampanii, zbieranie funduszy czy wygłaszanie przemówień) firmie AECOM. Podobnie, nie wolno nam wykorzystywać zasobów AECOM (takich jak fundusze, obiekty, sprzęt czy dostawy) w związku z naszą osobistą działalnością polityczną lub charytatywną i nie powinniśmy oczekiwać, że AECOM zwróci nam dowolne datki na cele polityczne i charytatywne lub inne wydatki na takie cele.



Powinniśmy być przygotowani do zgłaszania wszelkich osobistych datków na cele polityczne, jeśli jest to wymagane zgodnie z obowiązującym prawem, a w ograniczonych okolicznościach, zgodnie z lokalnym prawem, może być zabronione dokonywanie osobistych datków.



Ponieważ wielu klientów rządowych przypisuje firmie AECOM osobiste datki na cele polityczne i działania związane ze zbieraniem funduszy, niektóre osobiste datki na cele polityczne mogą wymagać zatwierdzenia zgodnie z [Polityką osobistych wpłat na cele polityczne w USA](#)



Jeśli potrzebne są informacje lub w razie jakichkolwiek pytań należy skonsultować się z członkiem zespołu ds. etyki i zgodności lub radcą prawnym w firmie.

Odpowiadanie na zapytania ze strony mediów

Dostarczanie naszym społecznościom dokładnego obrazu naszych działań, transakcji i zamiarów pomaga nam zachować integralność AECOM. Aby to zrobić, musimy mieć pewność, że nasza firma mówi jednym, spójnym głosem. Dlatego też publiczne oświadczenia na temat naszej firmy mogą wygłaszać wyłącznie osoby, które zostały zatwierdzone do pełnienia funkcji rzecznika AECOM przez dział komunikacji korporacyjnej.

Na przykład, jeśli z jakiegokolwiek powodu skontaktuje się z pracownikiem przedstawiciel mediów, należy skierować prośbę przedstawiciela mediów do działu komunikacji korporacyjnej.

Podobnie, wnioski o informacje finansowe i prawne muszą być zawsze kierowane do odpowiedniego kanału. Jeżeli inwestor, analityk rynku papierów wartościowych lub inna osoba kontaktowa skontaktuje się z pracownikiem w celu uzyskania informacji, nawet jeżeli prośba ta ma charakter nieformalny, prosimy o skierowanie jej do działu komunikacji korporacyjnej. Zapytania od urzędników państwowych lub prawników należy kierować do radcy prawnego w firmie. Aby uzyskać więcej informacji, prosimy zapoznać się z naszą [Polityką komunikacji zewnętrznej](#).



Odstąpienia od przestrzegania

W niektórych przypadkach nasza firma może odstąpić od przestrzegania niniejszego Kodeksu. Takie zwolnienia będą przyznawane jedynie w ograniczonym zakresie i będą rozpatrywane indywidualnie dla każdego przypadku. Wyłącznie Zarząd może zwolnić z obowiązku przestrzegania niniejszego Kodeksu członka Zarządu lub dyrektora wykonawczego. Wszelkie przypadki odstąpienia od stosowania niniejszego Kodeksu przez członka naszego Zarządu lub dyrektora wykonawczego zostaną niezwłocznie ujawnione zgodnie z wymogami obowiązującego prawa, przepisów i regulacji Komisji Papierów Wartościowych i Giełd oraz standardów dotyczących notowania na giełdzie New York Stock Exchange (NYSE).



To zależy od Ciebie

Reputacja firmy AECOM i jej sukces jako firmy odpowiedzialnej społecznie na świecie zależą od tego, czy każdy z nas wypełni swoje zobowiązania wynikające z niniejszego Kodeksu.

Jeśli pracownik ma jakiegokolwiek pytania lub nie rozumie, czego się od niego oczekuje, jego obowiązkiem jest zgłoszenie swoich wątpliwości członkowi zespołu ds. etyki i zgodności, swojemu przełożonemu, działowi kadr lub radcy prawnemu w firmie.

