

Kodeks postępowania w biznesie



SPIS TREŚCI

■ Komunikat CEO.....	3
■ Nasze podstawowe wartości.....	4
■ Cel Kodeksu.....	5
▪ Zasada zakazu działań odwetowych	
▪ Obowiązki pracowników	
▪ Obowiązki kadry kierowniczej	
■ Drzewo decyzyjne.....	6
■ Oświadczenia o zaangażowaniu.....	7
■ Nasze zobowiązanie wobec siebie nawzajem.....	7
▪ Różnorodność i integracja	
▪ Zakaz dyskryminacji i równość szans w zatrudnieniu	
▪ Miejsce pracy wolne od szyskanowania	
▪ Prywatność i ochrona danych osobowych	
▪ Bezpieczeństwo i higiena pracy	
» <i>Miejsce pracy wolne od narkotyków</i>	
» <i>Przemoc w miejscu pracy</i>	
■ Nasze zaangażowanie na rzecz naszych klientów i partnerów biznesowych.....	9
▪ Relacje z klientami	
» <i>Umowy i zaopatrzenie</i>	
» <i>Informacje niejawnie rządu USA</i>	
» <i>Rekrutacja i zatrudnienie pracowników rządowych</i>	
▪ Sprawiedliwe postępowanie	
▪ Partnerzy biznesowi	
▪ Konflikty interesów	
▪ Prezenty biznesowe	
▪ Ochrona aktywów CDM Smith	
▪ Informacje poufne	
■ Nasze zaangażowanie na rzecz rynku.....	12
▪ Kompletnie i dokładne księgi i rejestry oraz ewidencja czasu	
▪ Komunikacja i media społecznościowe	
▪ Handel papierami wartościowymi z wykorzystaniem informacji poufnych	
▪ Regulacje antymonopolowe i uczciwa konkurencja	
▪ Przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy	
▪ Zgodność w zakresie eksportu/importu	
■ Nasze zaangażowanie jako korporacyjni członkowie społeczności.....	15
▪ Działania antykorupcyjne i zapobiegające przekupstwu	
▪ Korporacyjna odpowiedzialność społeczna	
» <i>Prawa człowieka (przeciwdziałanie handlowi ludźmi)</i>	
» <i>Ochrona środowiska</i>	
▪ Wsparcie i sponsoring	
■ Zgłaszanie zastrzeżeń/Platforma CDM Smith Integrity Line.....	17
■ Zasoby.....	17
▪ Wyłączenia	



Wiadomość od naszego dyrektora generalnego

W CDM Smith jesteśmy odpowiedzialni sami przed sobą i względem siebie wzajemnie za spełnianie najwyższych standardów etycznych. Standardy te zostały jasno objaśnione w naszym Kodeksie Postępowania w Biznesie (dawniej zwanym Kodeksem Etyki) i odzwierciedlają nasze podstawowe wartości: doskonałość, inicjatywę, wspólne zaangażowanie, uczciwość i pracę zespołową.

Wasze obowiązki wynikające z niniejszego Kodeksu Postępowania w Biznesie (zwanego dalej „Kodeksem”) obejmują następujące kwestie:

- Zrozumienie standardów zawartych w Kodeksie w zakresie, w jakim mają one zastosowanie do pracy w firmie.
- Przestrzeganie wszystkich standardów zawartych w Kodeksie, które mają zastosowanie do pracy w firmie.
- Powiadamianie firmy, jeśli uważacie, że w trakcie jej działalności doszło do naruszenia prawa lub standardów.

- Pełna i uczciwa współpraca w dochodzeniu w sprawie domniemanego naruszenia naszych standardów.
- Bez ukrywania naruszenia prawa lub norm, bez zmieniania lub niszczenia dowodów w celu zapobieżenia lub utrudnienia dochodzenia

Kodeks powinien służyć jako podstawa do rozmów z przełożonym i innymi osobami na temat zasad compliance i kwestii etycznych, z którymi możecie się spotkać w pracy z CDM Smith. Powinien być również postrzegany jako cenne źródło wskazówek, które pomogą Wam podejmować codziennie najlepsze etycznie decyzje w pracy.

Należy pamiętać, że nie każda sytuacja może być uwzględniona w naszym Kodeksie lub naszych zasadach i procedurach. Dlatego zachęcam Was do zwrócenia się po poradę do swojego kierownika lub innego kierownika, działu kadr, działu prawnego bądź działu Compliance. Każdy członek zarządu jest odpowiedzialny za stworzenie środowiska zaufania, które pozwala pracownikom na zgłaszanie znanych lub podejrzewanych naruszeń lub wątpliwości bez obawy przed odwetem. Z tego powodu powinniście czuć się komfortowo w trakcie rozmowy z każdym.

Platforma CDM Smith Integrity Line to kolejna metoda zgłaszania problemów, jeśli nie czujecie się komfortowo zgłaszając je poprzez kanały kierownicze. Wszystkie informacje przekazane przez platformę Integrity Line będą traktowane jako poufne i starannie chronione zgodnie z naszymi zasadami i procedurami. Każdy pracownik, który w dobrej wierze zgłosi podejrzenie naruszenia prawa lub Kodeksu przez innych, będzie chroniony przed jakąkolwiek formą odwetu za takie postępowanie.

Z góry dziękujemy za przeczytanie Kodeksu i za nieustające zaangażowanie zgodnie z zasadami compliance i etyki w CDM Smith. To ważna część tego, co czyni nas wspaniałymi!

TIMOTHY B. WALL

Prezes i dyrektor generalny

CDM Smith's Core Values

Od ponad 75 lat CDM Smith prowadzi działalność z zachowaniem najwyższych standardów postępowania biznesowego. Jak określono w niniejszym Kodeksie Postępowania w Biznesie („Kodeks”), standardy te odzwierciedlają nasze podstawowe wartości: doskonałość, inicjatywę, wspólne zaangażowanie, uczciwość i pracę zespołową.

Jako pracownik lub partner biznesowy CDM Smith, jesteś integralną częścią zespołu, którego celem jest zapewnienie niezrównanych doświadczeń klientom i budowanie sukcesu dla wszystkich interesariuszy.

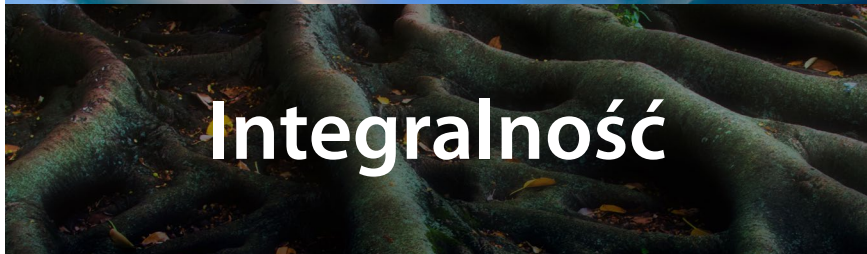
Nasza wizja i podstawowe wartości potwierdzają, że jesteśmy zaangażowani w tworzenie niezrównanych doświadczeń pracowniczych, zapewnianie obsługi klienta na legendarnym poziomie oraz oferowanie lepszych możliwości dla najlepszych ludzi w branży.



Doskonałość



Inicjatywa



Integralność



Wspólne
zaangażowanie



Praca zespołowa

Purpose of the Code of Business Conduct

Nasz Kodeks ma na celu dostarczenie wskazówek, co należy robić w obliczu określonych etycznych i osobistych sytuacji biznesowych. Chociaż Kodeks nie obejmuje w sposób wyraźny wszystkich możliwych sytuacji lub okoliczności, w których można się znaleźć, zawiera on szczegółowe informacje na temat zasad, których przestrzegania oczekujemy od pracowników.

Nasz Kodeks podzielony jest na następujące kategorie:

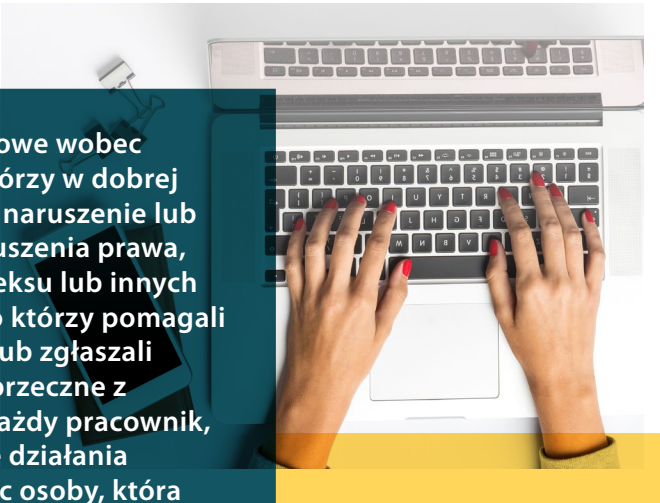
- Nasze zaangażowanie wobec siebie nawzajem
- Nasze zaangażowanie na rzecz naszych klientów i partnerów biznesowych
- Nasze zaangażowanie na rzecz rynku
- Nasze zaangażowanie jako korporacyjni członkowie społeczności.

Zasady te mają zastosowanie do wszystkich pracowników, funkcjonariuszy i dyrektorów CDM Smith, w tym pracowników naszych spółek zależnych na całym świecie. Oczekujemy również, że nasi partnerzy biznesowi będą wspólnie z nami angażować się w kwestie etyki i zgodności oraz będą działać zgodnie z naszymi podstawowymi wartościami.

Zadawanie pytań - platforma Integrity Line

Jeśli masz pytanie dotyczące stosowania Kodeksu, naszej polityki lub jeśli martwi Cię zachowanie, które może być sprzeczne z podstawowymi wartościami, masz kilka opcji:

- Porozmawiaj z kierownikiem;
- Skontaktuj się z przełożonym swojego kierownika lub innym członkiem kierownictwa;
- Skontaktuj się z działem kadr;
- Skontaktuj się z członkiem Biura Radcy Prawnego;
- Skontaktuj się z pracownikiem działu Compliance; lub
- Skontaktuj się przez platformę CDM Smith Integrity Line. Numer ten jest umieszczony przy Twoim stanowisku pracy i na końcu tego dokumentu



Działania odwetowe wobec pracowników, którzy w dobrej wierze zgłaszają naruszenie lub podejrzenie naruszenia prawa, niniejszego Kodeksu lub innych zasad firmy, albo którzy pomagali w dochodzeniu lub zgłaszali naruszenie, są sprzeczne z polityką firmy. Każdy pracownik, który podejmuje działania odwetowe wobec osoby, która w dobrej wierze złożyła skargę, może podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu ze strony firmy, włącznie ze zwolnieniem.

Upewnij się, że podałeś wszystkie szczegóły, aby sprawa mogła zostać dokładnie zbadana. Wszystkie wątpliwości będą traktowane poufnie i odpowiednio.

Zasada zakazu działań odwetowych

CDM Smith w żadnym przypadku nie toleruje działań odwetowych, jeśli wątpliwości zostaną zgłoszone w dobrej wierze. Działania odwetowe mogą przybierać różne formy, w tym zastraszanie, groźby, wykluczenie, upokorzenie lub podejmowanie jakichkolwiek negatywnych działań w zakresie zatrudnienia wobec danej osoby w wyniku zgłoszenia przez nią wątpliwości. Jeśli uważasz, że wobec Ciebie prowadzone są działania odwetowe, skontaktuj się z jednym z wyżej wymienionych podmiotów. Uważamy, że akt odwetu stanowi naruszenie naszych podstawowych wartości i Kodeksu.

Obowiązki pracowników

Wszyscy pracownicy ponoszą osobistą odpowiedzialność za zrozumienie i stosowanie w praktyce zasad określonych w Kodeksie postępowania w biznesie CDM Smith oraz za przestrzeganie praw, przepisów, zasad i wymagań klientów mających wpływ na postępowanie osobiste, biznesowe i zawodowe. W celu promowania etycznej kultury biznesowej w całej firmie każdy pracownik ma obowiązek zgłaszania nieetycznych zachowań biznesowych. Szanujemy również Twoje prawo do wypełniania zobowiązań etycznych dotyczących wszelkich innych kodeksów etycznych związanych z Twoim indywidualnym zawodem, Twoją profesjonalną licencją lub certyfikatem.

Obowiązki kadry kierowniczej

Chociaż nasz Kodeks wymaga, aby każdy pracownik był odpowiedzialny za wdrażanie polityki etycznej firmy, wszyscy kierownicy są odpowiedzialni za zapewnienie, że pracownicy pod ich nadzorem są zaznajomieni i przestrzegają standardów określonych w Kodeksie. Od kierowników oczekuje się, że w stosownych przypadkach będą zajmować się lub przekazywać wątpliwości pracowników, zgłoszenia lub zarzuty. Konkretnie pytania dotyczące zastosowania prawa lub przepisów do postępowania lub praktyki biznesowej pracownika należy omówić z jego lub jej kierownikiem, Partnerem biznesowym ds. zasobów ludzkich, członkiem Biura Rady Prawnego lub dyrektorem ds. Compliance.

Drzewo decyzyjne

W trakcie prowadzenia działalności gospodarczej czasami stajemy przed dylematem etycznym. Zadaj sobie poniższe pytania, aby pomóc określić, co powinieneś zrobić.



Jeśli odpowiedź na którekolwiek z powyższych pytań brzmi „Nie”, należy omówić swój dylemat z kierownictwem lub działem Compliance.

Oświadczenia o zaangażowaniu

Nasze zaangażowanie wobec siebie nawzajem

Nasi pracownicy są sercem naszego przedsiębiorstwa. Jako firma dążąca do stworzenia niezrównanego doświadczenia zawodowego pracowników, naszym celem jest zapewnienie ambitnego, postępowego i integracyjnego środowiska pracy, w którym traktujemy wszystkich pracowników sprawiedliwie i równo. Chcemy, aby nasi pracownicy byli bezpieczni i odnosili sukcesy.

Różnorodność i integracja

Jako firma wielonarodowa i wielokulturowa cenimy różnorodność myśli i doświadczenia. Każdy pracownik jest odpowiedzialny za wspieranie integracyjnego środowiska pracy, które sprzyja

kierownictwu, karierze i rozwojowi naszych pracowników, co przekłada się na sukces naszej firmy.

Zakaz dyskryminacji i równość szans w zatrudnieniu

CDM Smith promuje środowisko pracy wolne od dyskryminacji. Zapewniamy równe szanse zatrudnienia dla wszystkich pracowników i kandydatów zgodnie z prawem obowiązującym w krajach, w których działamy. Traktujemy naszych pracowników z godnością i szacunkiem oraz nie tolerujemy niesprawiedliwego traktowania osób.

Traktujemy się wzajemnie jednakowo, bez względu na rasę, kolor skóry, religię, wyznanie, płeć, ciążę i warunki związane z ciążą, orientację seksualną, tożsamość płciową, pochodzenie narodowe, wiek, stan cywilny, niepełnosprawność, status weterana, obywatelstwo, genetykę lub jakiegokolwiek inny status chroniony przez obowiązujące prawo („cechy chronione”).

Dyskryminujące zachowanie jest naruszeniem prawa i jest niezgodne z wartościami firmy oraz jest szkodliwe dla naszych celów. Zgodnie z naszą polityką nie dyskryminujemy w żaden sposób zakazany przez prawo.

Miejsce pracy wolne od szykanowania

Szykanowanie jest formą dyskryminacji, która obejmuje zachowania słowne lub fizyczne dotyczące cech chronionych, które tworzą zastraszające, wrogie lub obraźliwe środowisko pracy. CDM Smith przyjął politykę przeciwdziałania szykanowania/dyskryminacji, która potwierdza prawo wszystkich pracowników do pracy w środowisku wolnym od wszelkich form dyskryminacji i nie tolerujemy szykanowania na żadnej podstawie.



Privacy and the Protection of Personal Information

Nasi pracownicy są zobowiązani do zachowania należytej staranności w celu ochrony przed nieuprawnionym ujawnieniem danych osobowych. Czasami określane jako dane osobowe lub informacje umożliwiające identyfikację osoby (PII), dane osobowe mogą być wykorzystywane do bezpośredniej lub pośredniej identyfikacji jednostki lub osoby i muszą być przetwarzane zgodnie z naszą Polityką Prywatności.

Ogólne zasady dotyczące ochrony danych osobowych mają zastosowanie do każdego, kto ma dostęp, obsługuje, przechowuje, zmienia, pobiera, przekazuje, rozpowszechnia lub w inny sposób udostępnia oraz usuwa bądź niszczy takie informacje w imieniu CDM Smith. Naszym celem jest zapewnienie odpowiednich środków technicznych i administracyjnych w celu ochrony danych osobowych i zapobiegania nieuprawnionemu dostępowi, nielegalnemu przetwarzaniu, przypadkowej utracie, uszkodzeniu lub zniszczeniu. Aby uzyskać więcej informacji lub pomoc w zakresie identyfikacji odpowiednich środków technicznych lub administracyjnych, prosimy o kontakt z privacyEU@cdmsmith.com.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Naszym celem jest utrzymanie dla każdego produktywnego i bezpiecznego miejsca pracy zapewniającego brak wypadków i urazów.

Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów prawa i regulacji mających na celu promowanie bezpieczeństwa w miejscu pracy. Niebezpieczne warunki pracy należy niezwłocznie zgłaszać.

Miejsce pracy wolne od narkotyków

Surowo zabramy bezprawnej produkcji, dystrybucji, dostarczania, posiadania lub używania nielegalnych narkotyków lub nielegalnego używania substancji o ograniczonym dostępie przez jakiegokolwiek pracownika na terenie lub w pobliżu posesji firmy lub pojazdów, albo w każdym przypadku na terenie posesji klienta. Podobnie zabronione jest używanie nielegalnych narkotyków lub substancji o ograniczonym dostępie przed zgłoszeniem się do pracy, co w konsekwencji wpływa na wydajność lub zachowanie w miejscu pracy.

Przemoc w miejscu pracy

CDM Smith nie toleruje żadnych form przemocy lub groźby przemocy ze strony pracowników, podwykonawców, sprzedawców ani gości odwiedzających lokalizacje CDM Smith. Nie wnosić, nie nosić i nie przechowywać broni palnej, materiałów wybuchowych i innych rodzajów broni na terenie CDM Smith i jego klientów, w tym w biurach, budynkach, na parkingach i miejscach projektowych. Jeśli uważasz, że Ty lub ktoś w Twoim pobliżu jest w bezpośrednim niebezpieczeństwie, nie wahaj się skontaktować z lokalnymi władzami.



Nasze zaangażowanie na rzecz naszych klientów i partnerów biznesowych

Relacje z klientami

Umowy i zaopatrzenie

Podczas negocjowania umów z klientami, podwykonawcami lub dostawcami, bądź dokładny i kompletny we wszystkich reprezentacjach. W negocjacjach umów z agencjami rządowymi firma ma obowiązek ujawniania aktualnych, dokładnych i kompletnych danych dotyczących kosztów i cen w przypadkach, gdy takie dane są wymagane na mocy prawa lub przepisów. Ponadto przedłożenie federalnej, stanowej lub samorządowej jednostce samorządu terytorialnego propozycji, oferty lub innego dokumentu albo oświadczenia, które jest nieprawdziwe, niekompletne lub wprowadzające w błąd, może skutkować odpowiedzialnością cywilną i/ lub karą firmy, zaangażowanych pracowników i kierownictwa.

Żaden pracownik CDM Smith nie może próbować nakłaniać do niezgodnego z prawem ujawnienia jakichkolwiek informacji istotnych z punktu widzenia zamówień publicznych lub informacji niejawnych zgodnych z amerykańską Ustawą o uczciwości zakupów (Procurement Integrity Act).

Informacje niejawne rządu USA

Firma ma szczególny obowiązek przestrzegania przepisów prawa i regulacji dotyczących informacji niejawnych rządu Stanów Zjednoczonych. Pracownicy posiadający ważne poświadczenia bezpieczeństwa, którzy mają dostęp do informacji niejawnych, muszą zapewnić, że informacje te są przetwarzane zgodnie z odpowiednimi procedurami rządowymi.



Jesteś CSL, który współpracuje z naszym zespołem, aby wygrać nowy projekt z uznanym klientem. Dziś rano otrzymałeś telefon od osoby kontaktowej klienta z informacją, że wygramy przetarg. Klient poprosił jednak, abyśmy natychmiast rozpoczęli pracę, ponieważ jest to dla nich projekt krytyczny i mamy już nawiązane relacje robocze. Klient stwierdził, że nagroda za projekt musi jeszcze zostać zatwierdzona na najbliższym posiedzeniu rady miasta, a gdy to nastąpi, otrzymamy formalną umowę. Zauważył, że jest to tylko formalność. Klient przekazał gratulacje i że z niecierpliwością oczekuje na kolejną okazję do współpracy z nami. Czy możesz polecić kierownikowi projektu, aby natychmiast rozpoczął pracę nad projektem?

Nie. Jako kierownik projektu lub CSL nie masz uprawnień do rozpoczęcia pracy bez w pełni zawartej umowy lub bez uzyskania odpowiedniego upoważnienia. Należy niezwłocznie przekazać tę prośbę do wymaganego poziomu w polityce przedsiębiorstwa „Work at Risk” (praca obarczona ryzykiem) (WAR). Polityka WAR nie uniemożliwia CDM Smith pracy obciążonej ryzykiem bez w pełni zrealizowanej umowy; jednakże nakazuje, aby przed przystąpieniem do pracy wymagany był określony poziom autoryzacji (w oparciu o skalę umowy). Dotyczy to nowych umów i zmian zamówień w ramach istniejących umów.

Rekrutacja i zatrudnienie pracowników rządowych

Rekrutacja i zatrudnianie pracowników rządowych w przemyśle prywatnym zarówno w Stanach Zjednoczonych, jak i na całym świecie odbywa się na podstawie złożonych zasad. Przed złożeniem ofert pracy należy uzyskać pisemną zgodę Biura Radcy Prawnego lub Departamentu Compliance w przypadku urzędników zajmujących stanowiska umożliwiające wywieranie wpływu lub sprawowanie władzy nad działalnością CDM Smith, byłych urzędników lub bliskiego krewnego takich urzędników.

Sprawiedliwe postępowanie

Naszym celem jest sprawiedliwe i równe traktowanie wszystkich klientów oraz partnerów biznesowych. Oszustwo jest fałszywym przedstawieniem faktów lub umyślnym oszustwem z zamiarem zapewnienia sobie nieuczciwych lub nielegalnych korzyści.

CDM Smith nie będzie angażować się w przeinaczanie faktów w celu zapewnienia pracy lub uzyskania przewagi konkurencyjnej.

Partnerzy biznesowi

Sukces naszej działalności zależy zarówno od naszych pracowników, jak i partnerów biznesowych. Mamy obowiązek traktować wszystkich wykonawców, dostawców i partnerów

biznesowych sprawiedliwie i konsekwentnie oraz zgodnie z naszymi zasadami i procedurami zamówień. Staramy się prowadzić interesy tylko z tymi partnerami biznesowymi, którzy rozumieją i akceptują nasze oczekiwania w zakresie prowadzenia działalności biznesowej.

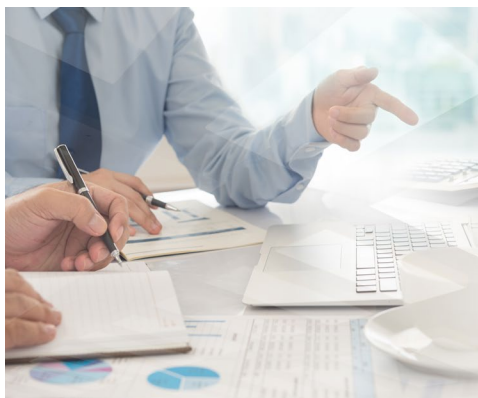
Przed nawiązaniem współpracy z wykonawcą, dostawcą lub partnerem biznesowym należy upewnić się, że uzyskano odpowiednią zgodę na wykorzystanie tej osoby lub podmiotu.

Konflikty interesów

Musimy unikać konfliktów interesów. Konfliktem interesów jest każda działalność, inwestycja, interes, powiązanie lub relacja, która stoi w sprzeczności z niezależnym osądem w związku z Twoimi obowiązkami i/lub zatrudnieniem w CDM Smith.

Personel

Konflikt interesów ma miejsce, gdy interesy lub działania pracownika w jakikolwiek sposób kolidują lub wydają się kolidować z jego obowiązkami zawodowymi lub najlepszym interesem CDM Smith. Obejmuje to utrzymywanie relacji (w tym relacji z członkami najbliższej rodziny, krewnymi, przyjaciółmi



Ciągle słyszę, że musimy zachowywać „należyta staranność” w stosunku do wszystkich potencjalnych partnerów biznesowych. Co to oznacza i dokąd to prowadzi?

Zachowanie „należytej staranności” oznacza, że bierzemy pod uwagę tło partnera biznesowego w celu ustalenia, czy istnieją jakiekolwiek negatywne informacje, które powinniśmy wziąć pod uwagę przed nawiązaniem relacji z partnerem. Pytający powinien przejść na stronę Compliance i kliknąć na szybki link dotyczący należytej staranności odnośnie partnera biznesowego, aby uzyskać więcej instrukcji.

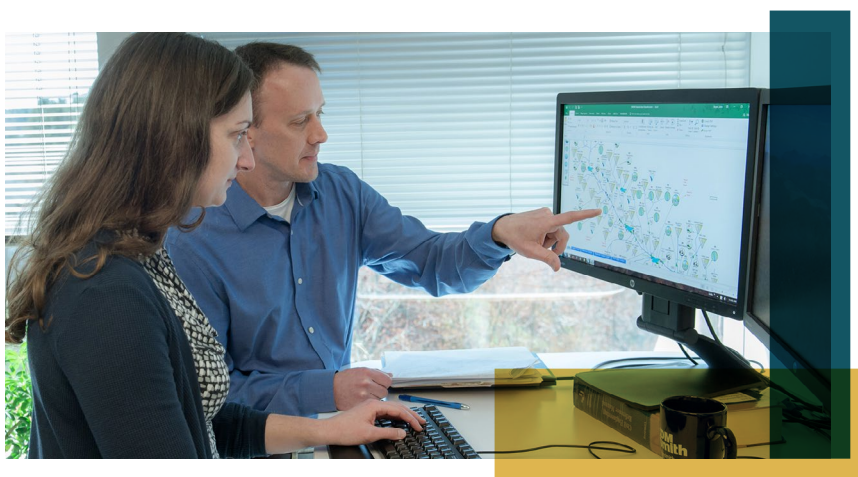
i znajomymi), które mogłyby osłabić zdolność pracownika do zachowania bezstronności.

Od każdego oczekuje się, że będzie wykonywał swoje obowiązki w dobrej wierze i w odpowiedzialny, lojalny sposób oraz nie będzie angażował się w żadną działalność, która jest, lub wydaje się być, konfliktem interesów. Wszyscy mamy obowiązek zgłaszania potencjalnych personalnych konfliktów interesów swojemu przełożonemu i działowi Compliance.

Organizacja

Wszyscy klienci oczekują, że CDM Smith będzie działać i postępować w sposób etyczny i podejmować kroki niezbędne do uniknięcia, zmniejszenia lub neutralizacji konfliktów interesów. Chociaż wszyscy klienci mogą nie posiadać w swoich umowach wymagań dotyczących konfliktu interesów, to klienci ci oczekują i polegają na CDM Smith oraz jej pracownikach, że ci będą zapobiegać potencjalnym konfliktom, które mogą negatywnie wpłynąć na nasze usługi i produkty pracy.

W Stanach Zjednoczonych, rząd federalny jest najbardziej prawdopodobnym klientem aktywnie wymagającym od firm,



które wykonują dla nich pracę, aby miały ustanowiony i skuteczny formalny program przeciwdziałania konfliktom interesów. Wymogi dotyczące zgłaszania konfliktów interesów i ujawniania informacji mogą się znacznie różnić w zależności od poszczególnych agencji federalnych Stanów Zjednoczonych. Jednakże wszystkie polityki agencji federalnych Stanów Zjednoczonych dotyczące konfliktu interesów opierają się na wytycznych Federalnego prawa zamówień rządowych (FAR podczęść 9.5). Podczęść 9.5 FAR opisuje obowiązki, ogólne zasady i procedury identyfikacji, oceny i rozwiązywania konfliktów organizacyjnych. Niektóre agencje federalne Stanów Zjednoczonych mogą mieć dodatkowe wymagania dotyczące konfliktu interesów ze względu na ich szczególne misje.

Prezenty biznesowe

Przy odpowiednim obchodzeniu się z nimi, dawanie i przyjmowanie prezentów biznesowych może być odpowiednią częścią rozwoju relacji zawodowych. Przekazywanie przez CDM Smith wszelkich prezentów biznesowych (upominków, posiłków, rozrywki, transportu, zakwaterowania, diet lub innych wartościowych rzeczy) musi być zgodne ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa i Polityką antykorupcyjną.

Jakiegokolwiek prezent biznesowy przekazany lub otrzymany musi być dopuszczalny zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa lub regulacjami, w tym wszelkimi wewnętrznymi zasadami lub polityką organizacji bądź agencji odbiorcy. Na przykład rząd USA ma bardzo surowe przepisy dotyczące oferowania i przyjmowania rozrywek, posiłków, upominków i innych gratyfikacji dla urzędników rządu USA. Upewnij się, że rozumiesz definicję amerykańskiego i zagranicznego urzędnika państwowego przed przekazaniem lub otrzymaniem jakiegokolwiek prezentu biznesowego.

Poniżej znajduje się kilka punktów do zapamiętania:

- Prezent biznesowy musi być oferowany, wręczany lub otrzymywany w uzasadnionym celu biznesowym;
- Prezent biznesowy musi być rzadkością w odniesieniu do tego samego odbiorcy, o skromnej wartości, a także przekazywany i otrzymywany w sposób otwarty;
- Upominki powinny mieć wartość detaliczną poniżej 50 USD;
- Wydatki na posiłki lub udział w imprezach rozrywkowych (np. bilety wstępu na imprezy sportowe) nie powinny przekraczać wartości 150 USD;
- Wszystkie prezenty biznesowe muszą być właściwie zarejestrowane w naszym systemie księgowym;
- Zakwaterowanie, diety i transport dla urzędnika państwowego muszą być wstępnie zatwierdzone niezależnie od kosztów

Zgodnie z polityką CDM Smith dotyczącą prezentów biznesowych i polityką antykorupcyjną, prezenty biznesowe, które nie mieszczą się na powyższej liście, przed zaoferowaniem lub akceptacją muszą zostać wstępnie zatwierdzone przez dział Compliance i prezesa jednostki lub kierownika korporacyjnego.

Ochrona aktywów CDM Smith

Korzystanie z komputerów i majątku firmy

Od pracowników oczekuje się, że będą wykorzystywać aktywa fizyczne firmy, w tym komputery, pocztę elektroniczną, telefon, komputery i systemy internetowe do uzasadnionych celów biznesowych. Zgodnie z naszą Polityką dozwolonego wykorzystania, na komputerach i urządzeniach CDM Smith może być instalowane tylko autoryzowane przez firmę, należycie licencjonowane oprogramowanie. Pracownicy muszą również przestrzegać prawa autorskiego i uzyskać zgodę prawną przed powielaniem jakichkolwiek materiałów chronionych prawem autorskim.

Informacje poufne

Pracownik nie może ujawniać stronom trzecim, za wyjątkiem przypadków wyraźnie dozwolonych przez kierownictwo, żadnych informacji niepublicznych, biznesowych, finansowych, osobowych lub technologicznych, planów lub danych wygenerowanych lub uzyskanych podczas zatrudnienia w CDM Smith. Po rozwiązaniu



Spotkałem się ze starym kolegą ze szkoły, który widział bloga internetowego omawiającego nowe technologie, które CDM Smith wdraża we współpracy z inną firmą. Mój znajomy zadał mi pytania dotyczące nowej technologii. Wiem, że nie zostało to podane do wiadomości publicznej i że mój kierownik zespołu poradził nam, abyśmy zachowali poufność. Jednakże biorąc pod uwagę, że informacje te zostały już ujawnione na blogu osoby trzeciej, uważam, że informacje te zostały już podane do wiadomości publicznej. Czy mogę dzielić się tymi informacjami?

Nie, nie możesz dzielić się tymi informacjami. Pracownicy są zobowiązani do podpisania w momencie zatrudnienia pisemnej umowy dotyczącej zachowania poufności informacji, wynalazku. Nawet jeśli informacje, o których wiesz, zostaną upublicznione z innego źródła, nadal jesteś zobowiązany do zachowania poufności. Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania tej polityki przez okres zatrudnienia i po nim.

stosunku pracy pracownik nie może kopiować, przyjmować ani przechowywać żadnych dokumentów zawierających prywatne lub poufne informacje CDM Smith. Zakaz ujawniania informacji poufnych i/lub zastrzeżonych przez CDM Smith obejmuje okres dłuższy niż okres zatrudnienia. Umowa o zachowaniu poufności takich informacji jest ważnym warunkiem zatrudnienia w CDM Smith.

Firma może być również zobowiązana do zachowania poufności informacji o klientach. W związku z tym wymagania określone w pierwszym akapicie niniejszej sekcji mają również zastosowanie do informacji poufnych klienta.

Nasze zaangażowanie na rzecz rynku

Kompletne i dokładne księgi, rejestry i ewidencja czasu

Karty czasu pracy muszą być wypełnione w sposób kompletny, dokładny i terminowy. Pracownicy muszą zadbać o to, by przepracowane godziny i koszty odnosiły się do rachunku, w ramach którego zostały poniesione. Wszystkie wydatki na posiłki, napoje i rozrywkę muszą być udokumentowane zgodnie z ustalonymi zasadami i procedurami.

Wszystkie aktywa i pasywa CDM Smith muszą być prawidłowo księgowane w księgach i rejestrach CDM Smith. Wszystkie księgi i rejestry CDM Smith lub wszelkie dokumenty towarzyszące muszą być dokładne i rzetelnie wskazane. W żadnym celu nie mogą być dokonywane żadne fałszywe lub wprowadzające w błąd stwierdzenia albo wpisy.

Komunikacja i media społecznościowe

CDM Smith jest zaangażowana w uczciwe i zgodne z prawdą praktyki marketingowe oraz reklamowe dotyczące swoich produktów i usług. Nie wolno składać żadnych fałszywych lub celowo wprowadzających w błąd oświadczeń w jakiejkolwiek

formie komunikacji osobistej lub telefonicznej, w dokumentach, listach, wiadomościach elektronicznych lub reklamach.

Pracownicy, do których zwracają się media, powinni powstrzymać się od komentarzy i niezwłocznie przekazać informacje dyrektorowi ds. marketingu. Tylko upoważnione osoby z CDM Smith mogą rozmawiać z prasą. Dzięki temu firma może zaangażować odpowiednie osoby do przekazania prawidłowych informacji mediom po konsultacjach.

Pracownicy powinni korzystać z mediów społecznościowych, aby być orędownikami świetnej pracy, którą wykonujemy i promować rozsądne rozmowy na temat obietnicy naszej marki. W związku z tym pracownicy są naszymi ambasadorami marki i reprezentantami firmy — na podstawie ich zachowań online osoby śledzące mogą formułować opinie na temat CDM Smith. Osobiste profile lub poszczególne stanowiska powinny zawierać oświadczenie podobne do poniższego: „Publikacje na tej stronie są moje własne i niekoniecznie reprezentują poglądy lub opinie firmy CDM Smith”. Pamiętaj, że tylko oficjalnie wyznaczeni pracownicy są upoważnieni do wypowiedzania się w imieniu firmy.



Handel papierami wartościowymi z wykorzystaniem informacji poufnych

Obrót papierami wartościowymi z wykorzystaniem informacji poufnych polega na kupnie lub sprzedaży papierów wartościowych przy jednoczesnym posiadaniu dostępu do istotnych, niepublicznych informacji. Jako firma będąca własnością pracowników, pracownicy CDM Smith nie podlegają regulacjom dotyczącym handlu papierami wartościowymi z wykorzystaniem informacji poufnych w odniesieniu do naszej firmy. Wielu naszych partnerów biznesowych to jednak spółki notowane na giełdzie. W trakcie współpracy z tymi partnerami biznesowymi, możesz mieć dostęp do informacji, które nie są publicznie dostępne. Proszę pamiętać o swoich zobowiązaniach wobec naszych partnerów biznesowych i powstrzymać się od działania na podstawie takich informacji.

Regulacje antymonopolowe i uczciwa konkurencja

Uczciwa konkurencja

Zaangażowanie wspólnie z klientami klientów w budowanie silnych relacji jest jednym z czynników, które przyczyniają się do naszego sukcesu jako firmy. Jednakże niektóre transakcje biznesowe mogą stanowić praktyki przymusowe lub zмовы i naruszać przepisy antymonopolowe, jeżeli można wykazać, że „w nieuzasadniony sposób ograniczają handel”.

Przepisy antymonopolowe opierają się na założeniu, że na każdym rynku powinna istnieć silna konkurencja. Wspieramy uczciwą i otwartą konkurencję. Pracownicy i partnerzy biznesowi CDM Smith nie powinni omawiać, koordynować ani uzgadniać z konkurentem sztywnych cen, dzielić możliwości sprzedaży lub terytoriów, ani też odmawiać zawierania transakcji (lub bojkotować) z dostawcą lub klientem. Dodatkowe informacje na temat obowiązujących przepisów antymonopolowych można uzyskać w Biurze Radcy Prawnego.

Przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy

Pranie brudnych pieniędzy ma miejsce, gdy osoba fizyczna lub firma przeprowadza lub próbuje przeprowadzić transakcję finansową obejmującą wpływy z przestępstwa. Chociaż zazwyczaj dotyczy to instytucji finansowych, unikalna struktura CDM Smith może otworzyć drzwi dla osób zajmujących się praniem brudnych pieniędzy, jak wskazano w 18 USC 1956, 1957. Może to obejmować przewóz pieniędzy w USA i poza granice USA, które są dochodami z przestępstwa lub prowadzenie albo próbę przeprowadzenia transakcji finansowej obejmującej mienie stanowiące dochód z nielegalnej działalności.



Jaka jest różnica między „upominkiem” a „łapówką”?

„Upominek” jest składany bez oczekiwania wzajemności i jest przekazywany w interesie budowania relacji lub jako podziękowanie. Wręczenie „łapówki” ma miejsce, jeśli przyjmiesz lub przekażesz coś wartościowego w zamian za coś innego, takiego jak nagroda biznesowa lub wywieranie wpływu przez kogoś innego.

Aby powstrzymać takie działania, CDM Smith utrzymuje system kontroli wewnętrznych zaprojektowany w celu wykrywania i zapobiegania takim zachowaniom. Wszyscy pracownicy muszą zachować czujność w wykonywaniu swoich obowiązków i zgłaszać wszelkie działania finansowe, które mogą należeć do tej kategorii.

Zgodność w zakresie kontroli eksportu/importu

Zobowiązujemy się do przestrzegania wszystkich zasad kontroli eksportu zawartych w amerykańskiej ustawie o kontroli eksportu i przepisach dotyczących eksportu. Zobowiązanie to rozciąga się na promowanie ścisłego przestrzegania na bieżąco warunków umów.

Zgodnie z polityką CDM Smith wszyscy pracownicy przestrzegają zasad i przepisów eksportowych Stanów Zjednoczonych. W żadnym wypadku eksport nie będzie wykonywany wbrew amerykańskim przepisom eksportowym przez jakąkolwiek osobę działającą w imieniu firmy.

Pracownicy spoza Stanów Zjednoczonych nie mogą ponownie eksportować żadnych towarów, technologii lub oprogramowania, chyba że uzyskali odpowiednie zezwolenie. Obejmuje to produkty wyprodukowane za granicą, które są bezpośrednim produktem amerykańskiej technologii i oprogramowania oraz podlegają krajowej kontroli bezpieczeństwa na mocy ustawy o kontroli eksportu.

Nasze zaangażowanie jako korporacyjni członkowie społeczności

Zgodność z przepisami antykorupcyjnymi/zapobiegającymi przekupstwu

CDM Smith obowiązuje zasada zero tolerancji dla korupcji. Pracownicy CDM Smith są zobowiązani do przestrzegania przepisów prawa amerykańskiego i prawa innych krajów regulujących kwestie korupcji. Wiele krajów, w tym USA, zakazuje płatności, upominków lub korzyści o charakterze korupcyjnym nie tylko własnym urzędnikom państwowym, ale również urzędnikom

w innych krajach. Wiele krajów rozszerza również te zakazy na przekupstwo podmiotów prywatnych (przekupstwo komercyjne), jak również na przekupstwo urzędników państwowych.

Dlatego też pracownikom CDM Smith nie wolno – bezpośrednio lub pośrednio – oferować, obiecywać lub dawać czegokolwiek wartościowego komukolwiek, z zamiarem: (1) wywierania wpływu na kogoś w celu uzyskania lub utrzymania korzyści biznesowej lub niewłaściwej przewagi przez naruszenie; lub (2) spowodowania lub



**CDM Smith
Enterprise Policy Manual**

Gdzie znaleźć zasady, o których mowa w Kodeksie Postępowania w Biznesie?

Polityki, o których jest mowa w Kodeksie można znaleźć na stronie internetowej Podręcznika polityki przedsiębiorstwa - Enterprise Policy Manual (EPM) na SharePoint. Wiele z tych zasad znajdzie się pod nagłówkiem Compliance dla EPM, jak również na stronie Compliance InSite. (Aby uzyskać dostęp do EPM, kliknij tutaj). Inne polityki mogą być zlokalizowane w ramach odpowiedniego obszaru funkcjonalnego.

nagrodzenia niewłaściwego wykonywania obowiązków służbowych lub zawodowych. Ponadto pracownicy nie mogą – bezpośrednio lub pośrednio – żądać, zgadzać się na otrzymywanie lub przyjmowanie czegokolwiek wartościowego jako zachęty lub nagrody za niewłaściwe postępowanie.

Dalsze wymagania dotyczące zgodności z przepisami antykorupcyjnymi, w tym wymagania dotyczące zaangażowania i nadzoru nad osobami trzecimi w celu zapewnienia ich zgodności z przepisami antykorupcyjnymi, zostały szczegółowo opisane w Polityce antykorupcyjnej CDM Smith. Jeśli pracownicy mają jakiegokolwiek pytania dotyczące ich obowiązków w zakresie przestrzegania przepisów antykorupcyjnych, powinni skontaktować się z Działem Compliance

Korporacyjna odpowiedzialność społeczna

Prawa człowieka (przeciwdziałanie handlowi ludźmi)

CDM Smith jest zaangażowana w ochronę i rozwój praw człowieka we wszystkich naszych działaniach. Traktujemy innych z szacunkiem i godnością, zachęcamy do różnorodności i różnych opinii, zapewniamy bezpieczne warunki pracy i promujemy równe szanse dla wszystkich zgodnie z prawem obowiązującym w krajach, w których prowadzimy działalność.

CDM Smith popiera politykę przyjętą przez rząd Stanów Zjednoczonych w celu zwalczania handlu ludźmi i wykorzystywania dzieci i/lub pracy dzieci w jakimkolwiek celu oraz oczekuje przestrzegania tej polityki w całej organizacji na całym świecie i od wszystkich stron trzecich.

Ochrona środowiska

Polityką firmy jest przestrzeganie wszystkich przepisów prawa i regulacji rządowych, które mają zastosowanie do naszej

działalności zarówno w Stanach Zjednoczonych, jak i w innych krajach. Ponieważ większość działalności firmy dotyczy środowiska, pracownicy CDM Smith powinni zwracać szczególną uwagę na przepisy i regulacje dotyczące ochrony środowiska oraz szanować środowisko. Biuro Radcy Prawnego jest do dyspozycji pracowników CDM Smith w zakresie interpretacji prawa ochrony środowiska w odniesieniu do zadań pracowników.

Na przykład w Stanach Zjednoczonych, Clean Water Act (ustawa o czystej wodzie), Safe Drinking Water Act (ustawa o bezpieczeństwie wody pitnej), Resource Conservation and Recovery Act (ustawa o zachowaniu i odnawianiu zasobów) oraz Comprehensive Environmental Response, Compensation and Liability Act (CERCLA) (ustawa o kompleksowym działaniu środowiskowym, odszkodowaniu i odpowiedzialności) to przykłady prawodawstwa związanego z działalnością firmy. Obowiązkiem pracowników jest zadbanie o to, by ich praca była zgodna z wymogami tych ustaw.

Wsparcie i sponsoring

CDM Smith często przekazuje datki na wspieranie różnych działań charytatywnych, przemysłowych i politycznych. Chociaż jest to normalny sposób prowadzenia działalności, aby pokazać nasze wsparcie w społecznościach, w których działamy, musimy zachować ostrożność, jeśli chodzi o terminowość i wysokość darowizn, które przekazujemy. Wszystkie datki, zarówno polityczne, jak i charytatywne, muszą zostać zweryfikowane przez kierownictwo jednostki oraz dział Compliance. Sponsorowanie targów zazwyczaj nie wymaga analizy, ale prosimy o zapoznanie się z polityką w zakresie wpłat i sponsoringu, aby uzyskać więcej informacji.

Zgłaszanie problemów i dyscyplina

Przestrzeganie niniejszego Kodeksu ma kluczowe znaczenie. Kierownicy są odpowiedzialni za zapewnienie przestrzegania postanowień Kodeksu przez pracowników. W celu uzyskania wyjaśnień lub wskazówek dotyczących dowolnego punktu Kodeksu, pracownicy powinni skonsultować się ze swoim kierownikiem, działem Compliance lub Biurem Radcy Prawnego.

Pracowników zachęca się również do zapoznania się ze wszystkimi sekcjami Podręcznika polityki korporacyjnej CDM Smith, który określa zasady dalszego postępowania pracowników CDM Smith, w tym wytyczne dotyczące właściwego postępowania i polityki firmy w zakresie promowania różnorodności oraz zakazującej dyskryminacji i szykanowania.

Obowiązkiem pracownika posiadającego wiedzę o wszelkich naruszeniach Kodeksu jest ujawnienie takiej działalności swojemu kierownikowi, partnerowi biznesowemu ds. zasobów ludzkich, działowi Compliance, Biuru Radcy Prawnego lub za pośrednictwem platformy Integrity Line firmy, co umożliwia anonimowe zgłaszanie naruszeń.

Każdy kierownik otrzymujący od pracownika raport dotyczący naruszenia niezwłocznie zgłasza sprawę głównemu funkcjonariuszowi ds. Compliance. Żadne działania niepożądane ani działania odwetowe jakiegokolwiek rodzaju nie będą podejmowane przeciwko pracownikowi z powodu zgłoszenia przez niego podejrzenia naruszenia kodeksu.

Naruszenia Kodeksu mogą skutkować karą dyscyplinarną, począwszy od ostrzeżeń, a skończywszy na rozwiązaniu stosunku pracy.

Zasoby

Platforma CDM Smith Integrity Line (znana również jako EthicsPoint) jest narzędziem dla pracowników, klientów, osób trzecich i wszystkich, którzy prowadzą z nami interesy, służącym do zgłaszania potencjalnych naruszeń, zadawania pytań i poszukiwania wskazówek dotyczących etycznego postępowania w biznesie. Platforma Integrity Line jest obsługiwana przez dostawcę zewnętrznego i umożliwia anonimowe raportowanie.

Jeśli masz pytania lub wątpliwości dotyczące zasad compliance lub etyki, lub jeśli wiesz o potencjalnym naruszeniu Kodeksu postępowania biznesowego CDM Smith, porozmawiaj ze swoim przełożonym lub zgłoś to przez platformę Integrity Line telefonicznie lub online.

Zgłoszenia telefoniczne w USA, tel. (844)-330-7087. Aby dokonać zgłoszenia zgłosić przez internet lub zlokalizować swój lokalny numer telefonu, odwiedź stronę: www.cdmsmith.ethicspoint.com

WYŁĄCZENIA

W niektórych rzadkich przypadkach stosowne może być wyłączenie lub wyjątek od Kodeksu. W przypadku pracowników wyłączenie może zostać przyznane wyłącznie przez Radcę Prawnego. W przypadku członków Zarządu, wyłączenia mogą być przyznane tylko po rozpatrzeniu wniosku przez funkcjonariusza ds. Compliance i Radcę Prawnego oraz po wyrażeniu zgody przez pełny Zarząd. Takie wyłączenia lub wyjątki muszą być zatwierdzone z wyprzedzeniem i podlegają wszystkim obowiązującym przepisom i regulacjom prawnym.