Kodeks Etyki CDM Smith

CDM Smith Inc. oraz wszystkie jej podmioty zależne są zobowiązane postępować etycznie w swoich praktykach biznesowych. Od utworzenia firmy w 1947 r. zawsze hołdowaliśmy polityce prowadzenia wszelkiej działalności w sposób zgodny z prawem i zasadami etycznymi.

Standardy postępowania określone w Kodeksie Etyki CDM Smith („Kodeks”) odzwierciedlają kluczowe wartości firmy, jakimi są doskonałość, inicjatywa, wspólne zaangażowanie, uczciwość oraz praca zespołowa. Te kluczowe wartości znajdują wyraz w interakcjach CDM Smith z naszymi klientami, pracownikami, udziałowcami, podwykonawcami oraz dostawcami, a także społecznościami, w których pracujemy.

Deklaracja zobowiązania

Zobowiązania te stanowią podstawę Kodeksu Etyki CDM Smith:

* Klienci – nasze związki z klientami będą prowadzone w dobrej wierze i z szacunkiem ułatwiającym udane świadczenie usług na rzecz wszystkich naszych klientów.
* Pracownicy – firma będzie dokładać starań, by traktować wszystkich pracowników w sposób sprawiedliwy i równy, by stworzyć bezpieczne środowisko pracy, oraz by promować różnorodność wewnątrz organizacji.
* Udziałowcy – firma będzie utrzymywać wysokie standardy etyczne przy jednoczesnym poszukiwaniu możliwości wzrostu przychodów i poziomu rentowności, który umożliwi naszym udziałowcom osiągnięcie uczciwej stopy zwrotu z ich inwestycji.
* Podwykonawcy oraz dostawcy – firma będzie dążyć do rozwinięcia i utrzymania wzajemnie korzystnych relacji z podwykonawcami oraz dostawcami, opartych o ich możliwości dostarczania produktów wysokiej jakości oraz niezawodnych usług po cenach przyczyniających się do konkurencyjności firmy na rynku.
* Społeczność – firma jest zobowiązana do demonstrowania obywatelskiej postawy.
* Stowarzyszenia zawodowe oraz uczelnie wyższe – firma jest zobowiązana wspierać zawód poprzez aktywne zaangażowanie w prace stowarzyszeń zawodowych oraz uczelni wyższych na całym świecie.

Osobista odpowiedzialność za postępowanie zgodnie z zasadami etyki

Kodeks określa podstawowe zasady etycznego postępowania, kierujące uczciwymi i sprawiedliwymi interakcjami z innymi, zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz CDM Smith. Wszyscy pracownicy mają obowiązek zrozumieć i stosować w praktyce Kodeks Etyki CDM Smith oraz przestrzegać przepisów ustawodawczych i wykonawczych, a także wymagań klienta mających wpływ na postępowanie osobiste, biznesowe oraz zawodowe. Ponadto, CDM Smith szanuje prawa osób fizycznych do realizacji ich zobowiązań etycznych wynikających z jakichkolwiek innych zawodowych kodeksów etyki, ich licencji lub uprawnień.

Choć niniejszy kodeks wymaga od każdego pracownika odpowiedzialności za wdrażanie polityki etycznej firmy, wszyscy kierownicy są odpowiedzialni za zapewnienie, by pracownicy pod ich nadzorem zapoznali się i przestrzegali standardów zawartych w niniejszym Kodeksie.

Konkretne pytania dotyczące zastosowania danego przepisu ustawowego lub wykonawczego do postępowania pracownika lub praktyk biznesowych należy przedyskutować z przełożonym lub członkiem Biura Radcy Prawnego.

Dokładność i aktualność ksiąg, rejestrów oraz komunikatów

Karty czasu pracy należy wypełniać w sposób dokładny, aktualny oraz na czas. Pracownicy muszą zapewnić, by przepracowane godziny oraz koszty zostały przypisane do konta, z tytułu którego zostały poniesione.

Wszelkie wydatki związane z posiłkami, napojami oraz rozrywką muszą być udokumentowane zgodnie z ustanowionymi zasadami i procedurami.

Wszelkie aktywa i pasywa CDM Smith należy poprawnie rejestrować w księgach i rejestrach CDM Smith.

Wszelkie księgi i rejestry CDM Smith lub jakiekolwiek dokumenty dodatkowe muszą być dokładne i rzetelne. Nie można dokonywać fałszywych lub wprowadzających w błąd wpisów niezależnie od celu, któremu służą.

Żadne komunikaty, czy to przekazywane osobiście lub telefoniczne, czy też za pośrednictwem dokumentów, listów bądź korespondencji e-mail nie mogą zawierać fałszywych lub celowo wprowadzających w błąd stwierdzeń.

Konflikt interesów

CDM Smith oczekuje, by wszyscy pracownicy poświęcali cały czas swojej pracy oraz wszelkie wysiłki interesom CDM Smith oraz unikali jakiejkolwiek działalności lub sytuacji, która mogłaby szkodzić lub stać w sprzeczności z interesami CDM Smith. Wszyscy pracownicy CDM Smith ponoszą odpowiedzialność za unikanie związków o charakterze finansowym, biznesowym lub innym, które mogłyby stać w sprzeczności z interesami CDM Smith lub mogłyby powodować konflikt przy wykonywaniu przez nich obowiązków.

Pracownika oraz konkurenta, klienta, podwykonawcę lub dostawcę CDM Smith nie może łączyć żaden stosunek pracy, konsultingu ani żaden inny stosunek biznesowy. Ponadto, pracownik CDM Smith nie może inwestować w udziały firmy żadnego konkurenta, klienta, podwykonawcy lub dostawcy CDM Smith, za wyjątkiem umiarkowanych portfeli papierów wartościowych znajdujących się w ofercie publicznej, bez uzyskania uprzedniej zgody swojego kierownika oraz Biura Radcy Prawnego.

Bezwzględnie należy ujawniać kierownictwu Spółki wszelkie potencjalne lub rzeczywiste konflikty albo jakiekolwiek sytuacje, które mogą być postrzegane jako stanowiące potencjalny lub rzeczywisty konflikt. Nieujawnienie konfliktu interesów stanowi poważne naruszenie polityki firmy.

Zamówienia i przetargi

W trakcie negocjowania umów z jakimikolwiek klientami, podwykonawcami lub dostawcami należy składać precyzyjne i rzetelne oświadczenia. W trakcie negocjowania umów z organami administracji rządowej firma ma obowiązek czynnego ujawniania aktualnych, dokładnych i kompletnych danych dotyczących cen oraz kosztów w sytuacji, w której takie dane są wymagane na mocy przepisów ustawodawczych lub wykonawczych. Ponadto, złożenie państwowemu lub lokalnemu organowi administracji rządowej propozycji, oferty lub też innego dokumentu, który jest fałszywy, niekompletny lub wprowadzający w błąd może skutkować odpowiedzialnością cywilną i/lub karną spółki, pracowników zaangażowanych w to działanie, oraz kierownictwa.

Żaden pracownik CDM Smith nie może próbować spowodować bezprawnego ujawnienia informacji związanych z zamówieniami lub informacji poufnych zgodnie z amerykańską ustawą o uczciwych zamówieniach (Procurement Integrity Act).

Relacje z klientami oraz przysługi biznesowe

Świadczenie przez CDM Smith jakichkolwiek przysług biznesowych (upominków, rozrywki, transportu, zakwaterowania oraz diet) musi odbywać się zgodnie z właściwymi przepisami oraz Polityką Antykorupcyjną.

Przysługa biznesowa musi być dopuszczalna na mocy wszystkich przepisów ustawowych i wykonawczych, w tym wszelkich zasad lub polityk wewnętrznych organizacji lub agencji odbiorcy. Na przykład, rząd Stanów Zjednoczonych posiada bardzo restrykcyjne przepisy dotyczące oferowania oraz przyjmowania rozrywki, posiłków, upominków lub innych prezentów przeznaczonych dla przedstawicieli administracji rządowej USA.

Przedstawiciel administracji rządowej jest zdefiniowany jako: 1) funkcjonariusz lub pracownik krajowego, regionalnego lub lokalnego organu administracji rządowej (samorządowej) lub jakiegokolwiek departamentu, agencji lub instytucji rządowej (samorządowej), w tym przedsiębiorstw państwowych lub kontrolowanych przez państwo; (2) funkcjonariusz lub pracownik publicznej organizacji międzynarodowej, takiej jak Organizacja Narodów Zjednoczonych, Bank Światowy oraz inne międzynarodowe organizacje rozwojowe; (3) osoba działająca w oficjalnym charakterze na rzecz lub w imieniu jakiegokolwiek takiego organu administracji rządowej, departamentu, agencji, instytucji lub publicznej organizacji międzynarodowej; lub (4) partia polityczna, funkcjonariusz partii politycznej lub kandydat na stanowisko polityczne.

Wiele stanów oraz lokalnych władz w USA, a także władz krajów innych niż Stany Zjednoczone, przyjęło podobne przepisy. Dlatego też pracownicy CDM Smith nie mogą wręczać ani też oferować wręczenia przedstawicielom administracji rządowej żadnych przedmiotów wartościowych w postaci rozrywki, posiłków lub upominków, które odbywałoby się z naruszeniem właściwych zasad i przepisów obowiązujących w danym organie administracji rządowej. Podobnie, pracownicy nie mogą wręczać żadnych upominków osobie prywatnej, jeżeli odbywałoby się to z naruszeniem Kodeksu, polityk lub procedur organizacji zatrudniającej danego odbiorcę.

Ponadto:

* Przysługa biznesowa musi być oferowana, realizowana lub otrzymywana w związku z dozwolonym prawem celem biznesowym, nienadmiernie często w odniesieniu do tego samego odbiorcy, musi być skromnej wartości, a także musi być wręczana i przyjmowana w sposób otwarty.
* Zgodnie z Polityką Antykorupcyjną CDM Smith niektóre rodzaje przysług biznesowych muszą przed ich zaoferowaniem zostać uprzednio zaakceptowane przez Biuro Radcy Prawnego.

Informacje poufne

Za wyjątkiem sytuacji, w których kierownictwo wydało na to wyraźną zgodę, pracownik nie może ujawniać żadnej jednostce zewnętrznej żadnych informacji, planów lub danych o charakterze niepublicznym, biznesowym, finansowym, osobowym lub technologicznym wytworzonych lub pozyskanych w trakcie stosunku pracy z CDM Smith. W momencie zakończenia stosunku pracy pracownik nie może kopiować, zabierać ani zatrzymywać żadnych dokumentów zawierających informacje prywatne lub poufne należące do CDM Smith. Zakaz ujawniania informacji poufnych i/lub zastrzeżonych CDM Smith obowiązuje przez czas nieokreślony po zakończeniu stosunku pracy. Zgoda na zachowanie poufności takich informacji stanowi ważny warunek zatrudnienia w CDM Smith.

Ponadto, na spółkę może być nałożony obowiązek zachowania poufności informacji dotyczących klientów. Dlatego też wymagania określone w pierwszym akapicie niniejszego punktu mają zastosowanie również do informacji poufnych należących do klientów.

Informacje poufne należące do rządu Stanów Zjednoczonych

Na firmę został nałożony specjalny obowiązek przestrzegania przepisów ustawodawczych i wykonawczych dotyczących informacji poufnych należących do rządu Stanów Zjednoczonych. Pracownicy posiadający ważny certyfikat bezpieczeństwa, którzy mają dostęp do informacji poufnych, muszą zapewnić, by takie informacje były traktowane zgodnie z właściwymi procedurami rządowymi.

Wpłaty na rzecz organizacji politycznych

Przepisy federalne zabraniają wykorzystania funduszy firmowych do dokonywania wpłat na rzecz osób kandydujących na lub zasiadających na stanowiskach federalnych, a wiele stanów posiada podobne przepisy regulujące wpłaty na rzecz organizacji politycznych. Ponadto, przepisy antykorupcyjne mają również zastosowanie do wszelkich świadczeń wartościowych na rzecz partii politycznych oraz kandydatów w krajach innych niż USA. Aby zapewnić, że CDM Smith oraz wszyscy pracownicy pozostają w pełnej zgodności z wszelkimi właściwymi przepisami, jakiekolwiek datki z funduszy CDM Smith lub z innych zasobów na rzecz jakiejkolwiek partii politycznej lub kandydata wymagają uprzedniego zatwierdzenia przez Biuro Radcy Prawnego.

Spółka nie będzie zwracać pracownikom kosztów jakichkolwiek wpłat na rzecz organizacji politycznych. Pracownik może dokonywać dobrowolnych, osobistych wpłat na rzecz dowolnych legalnych organizacji, partii lub kandydatów politycznych oraz ich komitetów. Niemniej jednak, ponieważ wśród klientów firmy mogą być organy administracji rządowej, pracownicy są zobowiązani powiadomić Biuro Radcy Prawnego przed dokonaniem wpłat na rzecz organizacji politycznych o wartości większej niż umiarkowana. Pozwoli to Biuru Radcy Prawnego określić, czy w związku z darowizną wystąpi postrzegany lub potencjalny konflikt interesów.

Licencje na oprogramowanie oraz przestrzeganie praw autorskich

Na komputerach CDM Smith należy instalować wyłącznie autoryzowane przez Spółkę, należycie licencjonowane oprogramowanie.

Pracownicy muszą przestrzegać praw autorskich oraz uzyskać odpowiednią zgodę przed kopiowaniem jakichkolwiek materiałów chronionych prawami autorskimi.

Rekrutacja i zatrudnianie urzędników administracji rządowej j

Rekrutacja i zatrudnianie urzędników administracji rządowej w branży prywatnej podlegają skomplikowanym zasadom. Przed złożeniem oferty zatrudnienia przedstawicielowi administracji rządowej mającemu wpływ na lub władzę nad działaniami CDM Smith, byłemu przedstawicielowi lub też osobom blisko spokrewnionym z takim przedstawicielem administracji rządowej należy uzyskać pisemną akceptację Działu Radcy Prawnego.

Zgodność z przepisami antykorupcyjnymi

CDM Smith przyjęła politykę zerowej tolerancji dla korupcji. Od pracowników CDM Smith wymaga się przestrzegania przepisów USA oraz innych państw dotyczących korupcji. Wiele państw, w tym USA, zabrania przekazywania korupcyjnych płatności, podarunków lub korzyści nie tylko na rzecz przedstawicieli własnej administracji rządowej, ale i na rzecz urzędników w innych krajach. Ponadto, wiele krajów rozszerza te zakazy tak, by obejmowały przekupstwo osób prywatnych (łapownictwo komercyjne), a także przekupstwo przedstawicieli administracji rządowej.

Dlatego też pracownicy CDM Smith nie mogą – bezpośrednio lub pośrednio – oferować, obiecywać lub wręczać jakichkolwiek przedmiotów wartościowych z zamiarem: 1) wywarcia wpływu na kogoś w celu uzyskania lub utrzymania kontraktu albo niestosownej korzyści; LUB (2) spowodowania lub wynagrodzenia niewłaściwego wykonywania obowiązków służbowych, biznesowych lub zawodowych.

Ponadto, pracownicy nie mogą – bezpośrednio lub pośrednio – żądać, zgadzać się na otrzymywanie lub przyjmować żadnych przedmiotów wartościowych jako zachęty lub wynagrodzenia za niewłaściwe postępowanie.

Dalsze wymagania dotyczące zgodności z przepisami antykorupcyjnymi, w tym wymagania odnośnie do zaangażowania oraz nad osobami trzecimi w celu zapewnienia przestrzegania przez nie przepisów antykorupcyjnych zostały określone w Polityce Antykorupcyjnej CDM Smith. Jeżeli pracownicy mają jakiekolwiek pytania dotyczące ich obowiązków związanych z zapewnieniem zgodności z przepisami antykorupcyjnymi, powinni skontaktować się z Biurem Radcy Prawnego.

Zgodność z przepisami dotyczącymi ochrony środowiska

Zgodnie z polityką firmy należy przestrzegać wszelkich przepisów ustawodawczych oraz wykonawczych mających zastosowanie do prowadzonej przez nas działalności, zarówno na terenie Stanów Zjednoczonych, jak i w innych krajach. Ponieważ większa część działalności Spółki jest związana ze środowiskiem naturalnym, pracownicy CDM Smith powinni zwracać szczególną uwagę na przepisy ustawodawcze oraz wykonawcze dotyczące ochrony środowiska, a także je szanować. Biuro Radcy Prawnego służy radą pracownikom CDM Smith przy interpretacji przepisów dotyczących ochrony środowiska związanych z zadaniami realizowanymi przez takich pracowników.

Na przykład, w Stanach Zjednoczonych przepisy dotyczące działalności firmy obejmują Ustawę o czystej wodzie, Ustawę o bezpiecznej wodzie pitnej, Ustawę o ochronie i pozyskiwaniu zasobów, a także Ustawę o reagowaniu na szkody w środowisku, działaniach naprawczych i odpowiedzialności za takie szkody (CERCLA). Niezbędnym jest, by pracownicy zapewnili, że ich praca jest wykonywana zgodnie z wymaganiami tych aktów prawnych. lub przepisów stosownych ustaw dotyczących działalności firmy obowiązujących w kraju zatrudnienia

Zgłaszanie naruszeń oraz dyscyplina

Przestrzeganie postanowień niniejszego Kodeksu jest sprawą kluczową. Kierownicy są odpowiedzialni za zapewnienie, by pracownicy przestrzegali postanowień Kodeksu. Aby uzyskać wyjaśnienia lub wytyczne dotyczące któregokolwiek z postanowień Kodeksu, pracownicy powinni skonsultować się ze swoim kierownikiem lub Biurem Radcy Prawnego.

Ponadto, pracownikom zaleca się zapoznanie ze wszystkimi częściami Polityki dot. Zasobów Ludzkich, która określa zasady rządzące zachowaniem pracowników CDM Smith, w tym wytyczne dotyczące właściwego postępowania, politykę zerowej tolerancji, a także politykę firmy promującą różnorodność i zabraniającą dyskryminacji oraz molestowania.

Na pracowniku posiadającym wiedzę o jakimkolwiek naruszeniu Kodeksu spoczywa odpowiedzialność ujawnienia takiego faktu bezpośredniemu przełożonemu, Działowi Kadr, Biuru Radcy Prawnego lub też za pośrednictwem gorącej linii Spółki, która umożliwia raportowanie anonimowe.

Każdy kierownik, który otrzyma od pracownika raport dotyczący naruszenia zasad niniejszego Kodeksu zobowiązany jest niezwłocznie zgłosić sprawę kierownictwu oraz do Biura Radcy Prawnego. Przeciwko pracownikowi nie zostaną podjęte żadne działania ani kroki odwetowe spowodowane zgłoszeniem podejrzenia naruszenia Kodeksu.

Naruszenie Kodeksu może skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych, od ostrzeżenia do rozwiązania stosunku pracy.