

Babcock & Wilcox

Liiketoiminnan toimintatavat



B&W etiikka ja sen noudattaminen

B&W rehellisyyden voima

On esimerkillistä

edustaa sitä mikä on oikein,
valita tapa tehdä businessistä oikein
ja johtaa hyvällä esimerkillä



Toimitusjohtajan lausunto



Babcock & Wilcoxin työntekijät ovat olleet jo yli 150 vuoden ajan tunnettuja erinomaisten tuotteiden, herkästi reagoivan palvelun ja innovatiivisten ratkaisujen toimittamisesta asiakkaillemme ja heidän toimialoilleen. Työntekijöidemme toimintatavat – eli puheet ja sitäkin tärkeämpänä teot – ovat sekä muokanneet että ylläpitäneet yhtiömme historiaa ja mainetta. Meidät tunnetaan eettisenä yhtiönä ja sitoutumisestamme liiketoiminnan harjoittamiseen lahjomattomuuden korkeimpien vaatimusten mukaisesti.

Nämä vaatimukset ovat keskeinen tekijä tähänastisessa menestyksessämme, ja ne ovat olennaisia tulevaisuutemme kannalta. Eettisyys- ja vaatimustenmukaisuusohjelmamme perustuu näihin vaatimuksiin, joten työntekijöidemme on tärkeää lukea ja ymmärtää ne sekä aina noudattaa niitä.

Kaikkien työntekijöiden odotetaan myös lukevan liiketoiminnan ohjesäännöt ja noudattavan niitä. Ohjesäännöissä kerrotaan, mitä yhtiö odottaa kaikilta työntekijöiltään, johtajiltaan ja toimihenkilöiltään sekä kaikilta kolmansilta osapuolilta, jotka harjoittavat liiketoimintaa B&W:n puolesta. Vaikka ohjesäännöissä ei ole kuvattu kaikkia tilanteita, joita yhtiö voi kohdata ympäri maailmaa, se tarjoaa työntekijöille puitteet johdonmukaisten, eettisten päätösten tekemiseen päivittäin. Siinä ilmaistaan myös sitoutumisemme suojella työntekijöitä, jotka toimivat vastuullisesti nähdessään tai epäillessään ohjesääntöjemme vastaista käyttäytymistä ja myöhemmin raportoidessaan siitä.

Vahvan eettisen toimintakulttuurin ylläpitäminen riippuu lopulta hyvästä harkintakyvystä ja yhtiön odotusten tietämisestä. Se tarkoittaa myös sen ymmärtämistä, milloin on pyydettävä neuvoa tai ilmoitettava asioista, sekä sen tiedostamista, että yhtiö on täysin sitoutunut ylläpitämään sellaista toimintakulttuuria, jossa työntekijät voivat pyytää neuvoa, ilmaista huolenaiheita ja ilmoittaa väärinkäytöksistä ilman pelkoa kostotoimenpiteistä..

Kiitos, että käytit aikaa ohjesääntöjemme lukemiseen ja ymmärtämiseen ja että vaalit arvoja, jotka ovat muokanneet yhtiötämme sen perustamisvuodesta 1867 lähtien. Vahvat arvomme ja työntekijöidemme sitoutuminen niiden ylläpitämiseen ovat jatkossakin keskeinen osa liiketoimintaamme.

A handwritten signature in black ink that reads "Leslie C. Kass". The signature is fluid and cursive.

Leslie C. Kass

President and Chief Executive Officer, Babcock & Wilcox

Sisällysluettelo

Johdanto ja yleiskatsaus	5
Rehellisyys on vahvuutta	5
Toimintatapojen soveltamisala ja käyttö	5
Lakien ja määräysten noudattaminen	6
Toimenpiteet, jos sinulla on kysyttävää – mahdollisista rikkeistä ilmoittaminen	6
Resurssit kysymyksiä ja ilmoituksia varten	7
Mitä odottaa soittaessa palvelunumeroon	8
Oikean valinnan tekeminen	8
Suojaaminen kustotoimilta	8
Luotettavuus ja kurinalaisuus	9
Poikkeusluvut ja poikkeukset	9
Vastuumme toisistamme	10
Työntekijän vastuut	10
Eettinen johtajuus	10
Monimuotoisuuden kunnioittaminen	11
Reilun pelin säännöt	11
Häirintä	12
Huumeiden ja alkoholin käyttö	12
Työterveys ja -turvallisuus	13
Vastuumme asiakkaillemme ja liiketoimintakumppaneillemme	15
Tuotteiden ja palveluiden laatu	15
Rehellisyys liiketoimintasuhteissa	15
Viranomaissovimukset	16
Eturistiriidat ja liiketoimintatilaisuudet	17
Lahjat ja kestitys	18
Yhtiön varojen suojeleminen	19
Tietojärjestelmien asianmukainen käyttö	20
Luottamuksellisuus ja tietojen suojaaminen	20
Kirjanpidon moitteettomuus ja kirjanpitotavat	21
Yhtiön ulkopuolinen viestintä	22
Vastuumme yhtiön työntekijöinä	23
Osallistuminen politiikkaan ja hyväntekeväisyyteen	23
Reilu kilpailu	24
Sisäpiirikauppa	24
Korruption ja lahjonnan vastaiset toimet	25
Kauppan rajoitukset ja vientirajoitukset	26
Ympäristövastuu	27
Lomakkeiden vastaanotto ja hyväksyminen	29

Johdanto ja yleiskatsaus

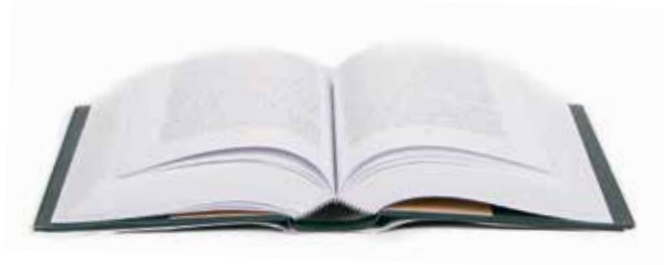
Rehelligisyys on vahvuutta

Rehelligisyys on menestyksemme perusta. Meidän rehelligisyytemme yksilöinä tarkoittaa sitä, että muut voivat luottaa meihin ja kunnioittaa meitä sekä tietää, että toimimme moitteettomasti, reilusti ja suorasti. Rehelligisyytemme yrityksenä tarkoittaa, että kunnioitamme aina sitoumuksiamme ja olemme luotettava liiketoimintakumppani. Rehelligisyys suojaa mainettamme ja auttaa meitä kukoistamaan. Siksi rehelligisyys on vahvuutta.

Jotta voimme ratkaista hankalat tilanteet nykypäivän monimutkaisessa liiketoimintaympäristössä, vaaditaan meiltä joskus enemmän kuin sitoutumisemme rehelligisiin toimintatapoihin. Nämä toimintatavat auttavat sellaisissa tilanteissa. Niissä on tiivistetty se, kuinka meidän on toimittava työssämme ydinarvojemme mukaisesti. Noudattamalla näytä käytänteitä varmistamme, että liiketoimemme ja päätöksemme ovat johdonmukaisia paitsi lakien ja määräysten osalta, myös korkeimpien eettisten standardien mukaan.

Kuten käytännesääntöjä koskevissa luvuissa kerrotaan, meillä on eettinen vastuu toisistamme, asiakkaistamme, liiketoimintakumppaneistamme ja kuluttajista. Tällaisen vastuun kantaminen ei aina ole helppoa. Siksi olemme paitsi laatineet nämä toimintatavat, myös varanneet resurssit auttamaan meitä toimimaan oikein.

Muista näitä käytännesääntöjä lukiessasi, että ilman sinua ne ovat vain sanoja paperilla. Niihin puhalletaan henki ja merkitys meidän kunkin omalla toiminnalla, ja me itse voimme päättää, että rehelligisyys on vahvuutta.



Toimintatapojen soveltamisala ja käyttö

Toimintatapamme antavat eettiset ohjeet ja edellytykset B&W:n liiketoiminnalle. Niissä annetaan yhteenveto tietyistä yhtiömme toimintatavoista työntekijöiden avuksi näiden säätöjen sekä yhtiötä koskevan lainsäädännön noudattamisessa.

Toimintatavat sisältävät paitsi yhteenvedon toimintaohjeista, myös kuvaavat korkeita eettisiä toimintatapojamme. Toimintatapoihin ja -periaatteisiin perustuvat toimintatavat vahvistavat yhtiön sitoutumista rehelligisiin arvoihin ja asettavat suuntaviivat työntekijöiden toiminnalle.



Toimintatavat koskevat koko johtoa, kaikkia toimihenkilöitä sekä kaikkia yhtiön kokoaikaisia, osa-aikaisia ja määräaikaisia työntekijöitä. Yhtiön edustajana sinun on toimittava rehelligisesti ja moraalisesti kaikissa asioissa.

Tietyt B&W:n ulkopuoliset liikekumppanit ovat ikään kuin yhtiön jatke. Edellytämme toimittajilta, myyjiltä, sopimuskumppaneilta, agenteilta, edustajilta, konsulteilta ja yhteisyrityskumppaneiltamme toimintatapojen mukaisia eettisiä toimintatapoja heidän työskennellessään yhtiömme nimissä. Ulkopuolisia liikekumppaneitamme valvovien päälliköiden vastuulla on varmistaa, että velvoitteet täytetään. Jos ulkopuolinen liikekumppani ei noudata eettisiä määräyksiä ja käytännesääntöjä, seurauksena saattaa olla B&W:n kanssa solmitun sopimuksen purkaminen.

Vaikka toimintatavoissa ei voida huomioida kaikkia vastaantulevia seikkoja, ne antavat suuntaviivat ja ohjeet niitä kertoja varten, kun oikean päätöksen tekeminen ei ole yksiselitteistä.

Lakien ja määräysten noudattaminen

Me olemme globaali yhtiö. Palveluksessamme on ihmisiä monista eri maista ja kulttuuritaustoista. Toimimme Yhdysvaltojen, sen osavaltioiden ja kuntien lakien ja määräysten mukaan sekä niiden monien maiden osavaltioiden ja kuntien lakien ja määräysten mukaan, joissa meillä on liiketoimintaa. Periaatteenamme on aina noudattaa kaikkia lakeja ja voimassa olevia määräyksiä siellä, missä toimimme.

On tärkeää, että meistä jokainen on tietoinen työtämme koskevista asianomaisista laeista ja määräyksistä ja että emme koskaan tahallisesti toimi niin, että niitä rikottaisiin. Meidän pitää paitsi valppaasti noudattaa kaikkia soveltuvia lakeja ja määräyksiä, myös olla varuillaan lakimuutosten tai uusien vaatimusten varalta, jotka voivat vaikuttaa liiketoimintaamme.



Joissain tapauksissa voi olla todellinen tai ilmiselvä ristiriita kahden tai useamman maan lakien välillä. Siinä tapauksessa sinun on otettava yhteyttä yhtiön lakiasiainosastoon ristiriidan asianmukaista ratkaisemista varten.

Toimenpiteet, jos sinulla on kysyttävää – mahdollisista rikkeistä ilmoittaminen

B&W käyttää tilaisuutta hyväkseen parantaakseen toimintaa aina, kun kysyt jotain tai ilmaiset huolesi. Kun kysyt toimintatavoista tai ilmoitat kyseenalaisesta toiminnasta työpaikallasi, suojelet kollegoitasi, sidosryhmiämme ja koko yhtiötä.

Jos mielestäsi joku B&W:n toimintaan liittyvä (kuten johtaja, esimies, työtoveri, toimittaja, myyjä, urakoitsija, agentti, edustaja, konsultti ja yhteisyrityskumppanit) on rikkonut käytäntesääntöjämme tai toimintaohjeitamme, saata asia esimiehesi tai johtajan, henkilöstöosaston edustajan, lakiasiaain osaston tai Chief Compliance Officerin (valvonnasta vastaavan toimihenkilön) tietoon.

Odotamme jokaisen työntekijän tekevän yhteistyötä virallisissa tutkimuksissa, jotka koskevat toimintatapojen, toimintatapojen tai lakien noudattamatta jättämisestä annettuja epäilyjä. Yhtiömme tekee yhteistyötä laillisten viranomaisten kanssa. Jos meille ilmoitetaan ulkoisesta tutkinnasta, ryhdymme

pikaisesti toimenpiteisiin säilyttääksemme mahdollisesti asiaan liittyvät asiakirjat.

Käytössäsi on useita vaihtoehtoja kysymysten ja huolenaiheiden esittämiseksi. Useammat kysymykset ja huolenaiheet ratkeavat yhteistyössä esimiehen kanssa. Esimiehesi tuntee sinut ja työsi parhaiten, ja hän on parhaassa asemassa auttamaan sinua.

Resurssit kysymyksiä ja ilmoituksia varten

Voit myös esittää kysymyksiä tai ilmoittaa laittomasta tai epäilyttävästä toiminnasta käyttämällä jotain seuraavista tavoista:

Posti

B&W Ethics and Compliance
Chief Compliance Officer
13024 Ballantyne Corporate Place, Suite 700
Charlotte, NC 28277

(Merkitse kuoreen sana ”confidential”)

Sähköposti

ethics@babcock.com



B&W Integrity Line

- Puhelimitse: USA ja Kanada 1-888-475-0003
Voit soittaa nimettömänä.
- Osoitteesta www.babcock.com/contactethics saat palvelunumerot muihin maihin. Jos ilmoitat nimesi, henkilöllisyytesi ja antamasi tiedot tulevat ”tarve tietää” periaatteella vain niiden henkilöiden tietoon, jotka ovat mukana huolenaiheesi kohdistamisessa.

Verkossa:

- www.BWIntegrityline.com
- Euroopan unionin jäsenet:
- www.BWEUIntegrityline.com

Muut resurssit

- Ethics & Compliance Manager/Director, paikallinen Ethics Officer tai koordinaattori
- Kuka tahansa B&W:n päälliköistä tai johtajista
- B&W Human Resources -edustaja
- Lakiasianosasto

K: Liiketoimintayksikölleni asetetaan erilaisia tavoitteita, jotka pyydetään saavuttamaan. Joskus tuntuu siltä, että näiden tavoitteiden saavuttaminen vaatisi sääntöjen rikkomista. Onko tämä sallittua?

V: Ei ole. Vaikka menestyvät yritykset asettavatkin korkeita tavoitteita ja kannustavat työntekijöitä niiden saavuttamiseen, sinun ei pidä koskaan rikkoa sääntöjä tai B&W:n menettelytapaoheita tavoitteiden saavuttamiseksi.

K: Paikalliset lait minun asemamaassani poikkeavat sääntöjen vaatimuksista. Mitä minun tulisi tehdä?

V: Jos uskot, että paikalliset lait ovat ristiriidassa sääntöjen tai niihin liittyvien menettelytapojen kanssa, keskustele asiasta esimiehesi kanssa tai ota yhteys yhtiön lakiosastoon tai Chief Compliance Officeriin. Kaikissa tapauksissa sinun odotetaan noudattavan sääntöjä tai paikallista lakia sen mukaan, kumman vaatimukset ovat tiukemmat.

Sinulla on velvollisuus ilmoittaa mistä tahansa epäeettisestä liiketoimintatavasta ja kaikista yhtiön toimintatapojen rikkomuksista. Muista, ettei asiaa voida selvittää, ellei kukaan tiedä siitä.

Mitä odottaa soitettaessa palvelunumeroon

Jos sinulla on huolenaiheita tai havaitset rikkomuksen, käänny ensimmäiseksi esimiehen puoleen. Jos esimiehelle ilmoittaminen tuntuu epämukavalta, B&W Integrity Line tarjoaa tilaisuuden ilmoittamiseen verkossa. Voit myös soittaa paikalliseen palvelunumeroon maksutta. Integrity Line -palvelunumero on käytössä ympäri vuorokauden jokaisena viikonpäivänä. Työntekijämme puhuvat useita kieliä, mutta tarvittaessa mukaan otetaan tulkki. Voit soittaa kyseiseen numeroon nimettömänä, joskin ongelman tutkiminen ja ratkaiseminen voi tällöin vaikeutua.



Puheluusi vastaa ulkopuolista tahoa edustava ammattilainen, jonka kanssa meillä on tästä tehtävästä sopimus. Haastattelija tekee kanssasi yhteistyötä tilanteen yksityiskohtaiseksi dokumentoimiseksi. Sinun ei ole pakko kertoa nimeäsi, eikä puheluasi nauhoiteta. Tiedot välitetään yhtiön omalle Chief Compliance Officerille, joka käy asian ja huolenaiheesi läpi.

Jos soitat nimettömänä, voit soittaa takaisin kolmannelle taholle samaan numeroon ja antaa saamasi viitenumeron. Saat lisätietoa numeroa vastaan.

Huolenaiheistaan ilmoittaneille taataan mahdollisimman suuri luottamuksellisuus.

Oikean valinnan tekeminen

Toimintatavat ja toimintatavat tarjoavat tärkeää ohjausta päivittäiseen työhömmö, mutta ne eivät yksin riitä rehellisyyteen perustuvan yrityskulttuurin luomiseen. Voimme auttaa yrityskulttuurin muokkaamisessa sitoutumalla itse korkeimpiin eettisiin standardeihin kaikessa, mitä teemme. Jos eteesi tulee vaikea päätös, kysy itseltäsi seuraavat kysymykset:

- Onko se oikein?
- Olenko ottanut huomioon kaikki vaihtoehdot ja ovatko kaikki tosiasiat tiedossani?
- Vastaavatko tekemiseni B&W:n ydinarvoja ja lakia?
- Tuntuuko minusta mukavalta kertoa päätöksestäni muille?
- Voinko rehellisesti sanoa, että olen ylpeä tekemästäni päätöksestä?
- Mitä mahdollisia vaikutuksia toiminnallani on toisiin?
- Mitä sanoisin, jos joku toinen tekisi saman valinnan?
- Miltä päätökseni näyttää kuukauden kuluttua? Vuoden kuluttua? Vieläkin myöhemmin?
- Jos asia tulisi ilmi, voisiko se johtaa noloon tilanteeseen yhtiön sisällä tai sen ulkopuolella?

Kysy neuvoa, jos olet edelleen epävarma siitä, mitä pitää tehdä. Älä epäröi esittää kysymyksiä ja pyytää tarvitsemaasi apua ja ohjeita. Kysy, kunnes olet saanut tarvittavat tiedot oikean päätöksen tekemiseksi.

Suojaaminen kostotoimilta

Riippumatta siitä, mistä väärinkäytöksistä ilmoitetaan tai mikä menetelmä ilmoittamiseen valitaan, ei B&W:ssa suvaita mitään vasta- tai kostotoimia ketään sellaista vastaan, joka hyvässä uskossa ilmoittaa väitetyistä toimintatapojen tai toimintatapojen rikkomuksista.

Niitä henkilöitä, jotka ilmaisevat huolenaiheensa tai auttavat ratkaisemaan ilmoitettuja ongelmia, suojellaan kaikenlaisilta kostotoimenpiteiltä. Kuitenkin jokaiseen, joka käyttää ilmoitusta levittääkseen valheita tai uhkaillakseen muita, tai jonka tarkoituksena on aiheuttaa vahingoittaa toisen henkilön mainetta, kohdistetaan kurinpitotoimia.

Otamme väitteet kostosta vakavasti. Kaikki väitteet tutkitaan perusteellisesti, ja jos niissä on perää, uhkailijaa rangaistaan, mahdollisena rangaistuksena jopa työsuhteen päättäminen. Jos sinua on mielestäsi uhkailtu, ota yhteyttä Chief Compliance Officeriin tai Ethics and Compliance -päällikköön/johtajaan tai paikalliseen liiketapakoordinaattoriin.

Luotettavuus ja kurinalaisuus

Voimassa olevia lakeja, asetuksia tai näiden käytännesääntöjä koskevat rikkomukset tai muiden kannustaminen niitä rikkomaan asettaa yhtiön vastuuseen, vaarantaa B&W:n maineen ja mahdollisesti johtavat kurinpidollisiin seuraamuksiin ja mahdollisesti työsuhteen päättämiseen.

Jos käytännesääntöjä koskeva ongelma syntyy, esimiehesi auttaa ja neuvoo sinua löytämään tehokkaan ratkaisun. Jos taas et ota vastaan ohjeita tai neuvontaa, tai rikkomuksia sattuu edelleen, viralliset kurinpitotoimet voivat olla tarpeen.

Sinun tulee ymmärtää, että lakien tai määräyksien rikkominen voi myös johtaa oikeusjuttuun ja rangaistuksiin sekä jossain olosuhteissa myös rikossyytteeseen. Yhtiöllä on nollatoleranssi tällaisten rikkomusten suhteen.

Poikkeusluvut ja poikkeukset

B&W voi harvinaisissa tapauksissa sallia poikkeuksia näihin käytännesääntöihin. Poikkeuslupapyyntö on tehtävä ja perusteltava kirjallisena Chief Compliance Officerille.

Tällaisten pyyntöjen hyväksyminen tehdään kirjallisesti, ja ne säilytetään Chief Compliance Officerilla. Mikä tahansa toimitusjohtajien tai muun johdon toimintaan liittyvä eturistiriita on hyväksyttävä yhtiön hallituksessa, ja siitä on välittömästi tiedottava osakkeenomistajille.

K: Esimiehemme ei yleensä tee mitään, kun hänelle kerrotaan mahdollisesta väärinkäytöksestä ja luulen, että hän on vaikeuttanut niiden työtovereideni asemaa, jotka ovat ottaneet asian esille. Nyt minulla on ongelma. Työtoverini on tekemässä jotakin sellaista, jonka uskon olevan eettisesti väärin. Mitä minun tulisi tehdä?

V: Ota asia puheeksi. Sääntöjemme mukaan sinun tulee raportoida väärinkäytöksestä ja voit tehdä sen ilman pelkoa kostotoimista, joita voisi seurata oman uskomuksesi mukaan todellisen asian raportoinnista. Vaikka aloittaminen oman esimiehesi kanssa onkin usein paras tapa osoittaa huolenaihe, jos uskot sen olevan epäsovivaa tai tunnet tilanteen kiusalliseksi, sinun tulisi puhua toisen johtoon kuuluvan henkilön, henkilöstöosaston edustajan, Chief Compliance Officerin tai muun säännöissä mainitun yhteyshenkilön kanssa. Lisäksi, jos haluat pysyä nimettömänä, voit soittaa eettisyyspuhelinlinjaan.

Vastuumme toisistamme

Työntekijän vastuut

Kaikki työntekijät ovat vastuussa omalta osaltaan korkeiden eettisten standardien ylläpitämisestä. Erityisesti huomattakoon seuraava:

- Tutustu näiden toimintatapojen sisältöön ja yhtiön toimintaohjeisiin, kiinnitä erityistä huomiota niihin ohjeisiin, jotka koskevat omaa vastuualuettaasi.
- Hyväksymällä nämä toimintatavat vahvistat noudattavasi tässä ohjeessa annettuja periaatteita.
- Ilmoita viipymättä lakien, asetusten, toimintaohjeiden tai näiden toimintatapojen tämän mahdollisista rikkomusepäilyistä esimiehellesi, kenelle tahansa johdosta, Chief Compliance Officerille tai soita Integrity Line -palvelupuhelimeen.
- Suorita kaikki tarvittava koulutus ajoissa ja pysy ajan tasalla voimassa olevista standardeista ja odotuksista.
- Tee yhteistyötä tutkimuksissa, tilintarkastus- ja valvontamenettelyissä ja anna tarvittaessa tutkijoiden käyttöön kaikki pyydetty asiakirjat.
- Osallistu kaikkiin liiketoimiin mahdollisimman suurta eettistä toimintaa osoittaen. B&W kieltää nimenomaisesti valheellisten tai harhaanjohtavien lausuntojen antamisen kaikessa liiketoiminnassa.

Mikään syy, kuten halu saada lisää kauppaa tai henkilökohtaiset tavoitteet eivät koskaan saa olla tekosyy rikkoa lakeja, määräyksiä tai käytännesääntöjä.

Eettinen johtajuus

Johdolla on erityinen vastuu osoittaa toimillaan korkeiden eettisten standardien tärkeys. Jos toimit B&W:ssa johtavassa asemassa, sinun odotetaan lisäksi noudattavan seuraavia periaatteita:

- Auta luomaan työympäristö, jossa annetaan tunnustusta vaivannäöstä sekä arvostetaan tiimityötä, keskinäistä kunnioitusta ja avointa viestintää.

- Älä koskaan pyydä henkilöstöä tekemään mitään, jota sinua itseäsi kiellettäisiin tekemästä.
- Toimi resurssina alaisillesi. Kerro työntekijöille, millä tavoin toimintatavat ja toimintaohjeet koskevat heidän päivittäistä työtään.
- Ole korkeimpia eettisiä normeja noudattavana roolimallina ja pyri luomaan ja ylläpitämään yrityskulttuuria, joka osoittaa välittämistä työtovereistasi.
- Ennakoi. Ryhdy kohtuullisiin toimiin estääksesi ja tunnistaaksesi väärinkäytökset ja ilmoittaaksesi tilanteista, jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden eettiseen toimintaan yhtiön asioissa.
- Ryhtyy pikaisiin toimiin korjataksesi liiketoimintatavat, jotka ovat ristiriidassa toimintatapojen tai toimintatapojen kanssa.

K: Olen esimies. Jos havaitsen väärinkäytöksen oman vastuualueeni ulkopuolella, tuleeko minun siitä huolimatta raportoida asiasta?

V: Kyllä. Kaikkien B&W:n työntekijöiden edellytetään raportoivan mistä tahansa havaitsemastaan väärinkäytöksestä, ja esimiehenä sinulla on erityinen velvollisuus toimia B&W:n eettisen kulttuurin vaalijana.

- Pyydä apua muilta esimiehiltä, jos olet epävarma siitä, mitä on paras tapa toimia kussakin tilanteessa.
- Jos toimit ulkopuolisten liikekumppanien kuten toimittajien, myyjien, urakoitsijoiden, agenttien, edustajien, konsulttien ja yhteisyrityskumppanien yhteysesimiehenä, varmista, että he ymmärtävät ja täyttävät toimintatapoihin liittyvät velvoitteensa.

Johdon ei tule ottaa työntekijöiden etiikka koskevia huolenaiheita uhkana tai haasteena. Haluamme etiikkaa koskevan vuoropuhelun olevan luonnollinen osa päivittäistä työtä. Sinä esimiehenä olet vastuussa alaistesi eettisistä toimintatavoista. Jos et kannata tätä vastuuta koulutuksen, viestinnän ja kurinpidollisten toimien avulla silloin, kun sitä tarvitaan, voit joutua itse kurinpidotoimien kohteeksi.

Monimuotoisuuden kunnioittaminen – Standardimme

B&W:n työntekijöiden monimuotoisuus on voimavara. Olemme sitoutuneet tarjoamaan ammattimaisen ilmapiirin kaikille työntekijöille niin, että se lisää tuottavuutta sekä kannustaa luovuuteen ja innovointiin. Pyrimme monimuotoiseen työvoimapolitiikkaan, jonka mukaan työntekijät palkataan, pidetään talossa, heille maksetaan palkkaa, heihin kohdistetaan kurinpidotoimia ja ylennetään sen mukaan, mikä heidän panoksensa yhtiöön ja sen suorituskykyyn on.

On tärkeää, että teemme työtä yhdessä ollaksemme varmoja, että kaikkia B&W:n työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja kunnioittavasti riippumatta rodusta, ihonväristä, uskonnosta, kansallisuudesta, syntyperästä, vammasta, sukupuolesta, iästä tai muusta ominaisuudesta Yhdysvaltain liittovaltion tai paikallisten lakien mukaan.

Työntekijän vastuut

- Kohtele kaikkia kollegoita, liikekumppaneita, asiakkaita ja vieraita kunnioittavasti.
- Älä jaa tai esitele loukkaavaa materiaalia.
- Kun toimit muiden esimiehenä, arvioi heitä suoriutumisen perusteella. Älä perusta päätöksiäsi sivuseikkoihin. Toimi objektiivisesti ja käytä mitattavia tuloksia.

Reilun pelin säännöt – Standardimme

B&W tarjoaa yhtäläiset työskentelymahdollisuudet kyvykkäälle henkilölle riippumatta rodusta, uskonnosta, kansallisesta alkuperästä iästä, sukupuolesta, vammasta

K: Työtoverini lähettää vitsejä ja kommentteja sisältäviä sähköpostiviestejä, joissa pilailaan tiettyjen kansallisuuksia kustannuksella. Ne tuntuvat minusta kiusallisilta, mutta kukaan muu ei ole ottanut niitä puheeksi. Mitä minun tulisi tehdä?

V: Sinun on otettava asia puheeksi välittömästi. Tällaisten vitseiden lähettely rikkoo yhtiön sähköpostin käyttöä, monimuotoisuuden edistämistä sekä häirinnän ja syrjinnän torjumista koskevia menettelytapaohteja. Tekemättä mitään olet edesauttamassa syrjintää ja myötävaikuttamassa sellaisiin uskomuksiin, jotka voivat vahingoittaa vakavasti kovalla työllä aikaansaatuja ryhmäilmapiiriä.

tai muista tekijöistä, joita laki ja yhtiön toimintaohje suojaavat.

Nämä ohjeet koskevat rekrytoinnin lisäksi kaikkia työsuhteen vaiheita. Kaikki työntekijöitä koskevat päätökset palkoista ja eduista siirtoihin ja koulutukseen on tehtävä asiaankuuluvien liittovaltion, osavaltion tai paikallisten lakien ja yhtiön toimintaohjeiden mukaan.

Jos sinulla on kysyttävää reilusta palkkauksesta, ole yhteydessä paikalliseen HR-edustajaan EEO Manageriin tai paikalliseen Ethics & Compliance -päällikköön/ johtajaan, paikalliseen Ethics Officeriin tai koordinaattoriin.

Työntekijän vastuut

- Jos olet palkkaamassa työntekijää, valitse ehdokkaat vain heidän kyseiseen tehtävään osoittamansa pätevyytensä perusteella.
- Esimiehillä ja johtajilla on erityinen vastuu toimia johdonmukaisesti noudattamalla yhtiön toimintaohjeita tasavertaisista työllistymismahdollisuuksista, ja heidän on pystyttävä osoittamaan henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden syy, joka ei perustu syrjintään.
- Tarkastele omia päätöksiäsi sen varmistamiseksi, että katsot asiaa ehdokkaan ansioiden ja yhtiön parhaan kannalta pikemminkin kuin vähänkään puolueellisesti.

- Syrjintäkysymyksiä tai huolenaiheita tulee käsitellä esimiehen tai johtajan kanssa, jos suinkin mahdollista. Työntekijän käytössä ovat seuraavat lisäresurssit: Human Resources -edustaja, lakiasianosasto, Chief Compliance Officer ja Integrity Line -palvelunumero.

Häirintä – Standardimme

Työpaikalla häirinnäksi katsotaan kaikki sellainen käytös yksilöä tai ryhmää kohtaan, joka ei ole tervetullutta. Emme siedä toimia, kommentteja, sopimatonta fyysistä kontaktoa, seksuaalista lähentelyä tai muuta käyttäytymistä, joka on uhkaavaa tai muutoin loukkaavaa tai vihamielistä.

Yleisin häirinnän muoto on seksuaalinen häirintä, joka yleensä on kyseessä, jos:

- Saat treffipyynnön pyynnön seksuaalisista palveluksista tai sinuun kohdistuu muuta suullista tai fyysistä luonteeltaan seksuaalista käytöstä, joka on ei-toivottua, joka asetetaan työsuhteen ehdoksi tai käytetään työhönoton perusteena tai
- Uhkaava, loukkaava tai vihamielinen työympäristö syntyy ei-toivotun seksuaalisen lähentelyn, luonteeltaan seksuaalisten, sopimattomien vitsien tai muun loukkaavan sanallisen tai fyysisen käytöksen johdosta.

Häirintää esiintyy myös muissa muodoissa. Esimerkkejä ovat yksilöiden halventava, raaka tai loukkaava nimittely, uhkaava tai vihamielinen käytös ja kirjallisen tai graafisen materiaalin sijoittaminen paikkaan, jossa se osoittaa vihamielisyyttä tai vastenmielisyyttä yksilöä tai ryhmää kohtaan. Tähän kuuluu myös pornografisen materiaalin käyttö ja levittäminen yhtiön tietoliikennejärjestelmien kautta.

Häiritsevään käytökseen ei tarvitse alistua, eikä sen salliminen saa koskaan olla B&W:lle työllistymisen ehtona. Jos toiminta tai huomautus loukkaa sinua, ota asia puheeksi ja kerro asianomaiselle, että olet järkyttynyt hänen sanoistaan tai toimistaan. Ilmoita, että sellaisen on loputtava.

Työntekijän vastuut

- Pidä yllä työympäristöä, jossa häirintää ei esiinny.
- Jos mahdollista, puhu asiasta ja kerro asianomaiselle, että hänen tekemisensä tai kielenkäyttönsä on loukkaavaa, ja selitä miksi. Pyydä häntä lopettamaan. Jos kyseessä on vakava häirintä tai suora lähestyminen ei tuota tulosta, tee asiasta virallinen ilmoitus.
- Vaikka itse uskot tekojesi tai sanojesi olevan viattomia,

mutta joku sanoo, että ne loukkaavat ja pyytää sinua lopettamaan, tee niin välittömästi. Muista, että häirinnän kohde päättää, onko kyseessä häirintä.

- Älä käytä, jaa tai esittele loukkaavaa materiaalia. Muista, että on täysin yhtiön toimintatapaohjeiden vastaista käyttää Internetin sopimatonta sisältöä (esim. pornografista materiaalia).

K: Työmatkalla eräs kollegani pyysi minut toistuvasti drinkeille ja kommentoi useita kertoja ulkonäköäni tavalla, joka sai minut kiusaantumaan. Onko se häirintää, emmehän me olleet toimistossa kun näin tapahtui?

V: Tämän tyyppinen käytös ei ole hyväksyttävää missään työtilanteessa, työmatkat mukaan lukien. Kerro työtoverillesi, että hänen toimintansa on epäsoviva eikä lainkaan tervetullutta. Jos se jatkuu, sinun tulee raportoida ongelmasta henkilöstöhallintoon, etiikan ja sääntöjen noudattamista valvovalle taholle tai lakiosastolle.

Huumeiden ja alkoholin käyttö – Standardimme

B&W on sitoutunut tarjoamaan turvallisen ja tuottavan työympäristön. Tärkeä osa työtä on varmistaa, että työpaikalla ei käytetä laittomia lääkkeitä tai käytetä väärin laillisia lääkkeitä tai alkoholia.

Sinun odotetaan olevan sopiva tehtäviisi ja pystyvän suoriutumaan sinulle määrättyistä tehtävistä turvallisesti ja tuottavalla tavalla. Työntekijöiden on saavuttava työhön kunnossa tehtäviensä suorittamiseen. Huumeiden tai alkoholin vaikutuksen alaisena työskentelyä ei sallita.

Huumeiden käyttöä työpaikalla ei suvaita. Jokainen, joka on huumeiden tai alkoholin vaikutuksen alaisena liiketoiminnassa B&W:n nimissä, voi vaarantaa työympäristön ja joutua näin kurinpitotoimien kohteeksi.

Yhtiö pidättää oikeuden lain sallimissa rajoissa testata alkoholin tai huumaavien aineiden käyttöä ja suorittaa etsintää työpaikalla, jos on syytä epäillä toimintatapaohjeiden rikkomista.



Työntekijän vastuut

- Olit sitten työssä tai muuten yhtiön asioilla, sinun pitää olla aina valppaana ja kunnossa suorittamaan päivän työtehtäväsi.
- Laillisten reseptilääkkeiden hallussapito ei ole kiellettyä, mutta olet vastuussa varmistamaan, ettei reseptilääkkeiden käyttö vaikuta tuottavuuteen tai turvallisuuteen työpaikalla.
- Noudata paikallisia lakeja ja tapoja, jos ne ovat tiukemmat kuin yhtiön toimintaohjeet.
- Älä tuo alkoholia työpaikalle millään tavalla tai mihinkään tarkoitukseen ilman yhtiön lupaa.
- Jos sinulla on ongelmia päihteiden kanssa, hae ammattiapua ennen kuin asia vaikuttaa sinuun henkilökohtaisesti tai ammatillisesti.

K: Läheinen työtoverini vaikuttaa olevan työpaikalla alkoholin vaikutuksen alainen, mutta en ole varma. Mitä minun tulisi tehdä?

V: Tämä voi olla myös turvallisuuskysymys. Parasta mitä voit tehdä tässä tilanteessa kenelle tahansa, työtoverisi mukaan lukien, on raportoida huolenaiheesi esimiehelle tai HR-osaston edustajalle.

Työterveys ja -turvallisuus – Standardimme

Pyrimme tarjoamaan turvallisen ja terveellisen työympäristön, jossa nolla tapaturmaa on arkipäivää. Uskomme, että kaikki työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvät vaaratilanteet voidaan estää, ja olemmekin laatineen nollatoleranssiohjelman, jonka avulla voimme saavuttaa ympäristö-, työterveys- ja -turvallisuustavoitteemme.

Oleellinen osa turvallisuusohjelmaamme on Turvallisuudesta tietoinen työympäristö (SCWE), jossa kannustetaan koko henkilöstöä avoimutteen ja ottamaan esiin heille tärkeitä seikkoja ja mahdollistamaan ongelmanratkaisu sitoutuneesti, kunnioittavasti ja oikea-aikaisesti.

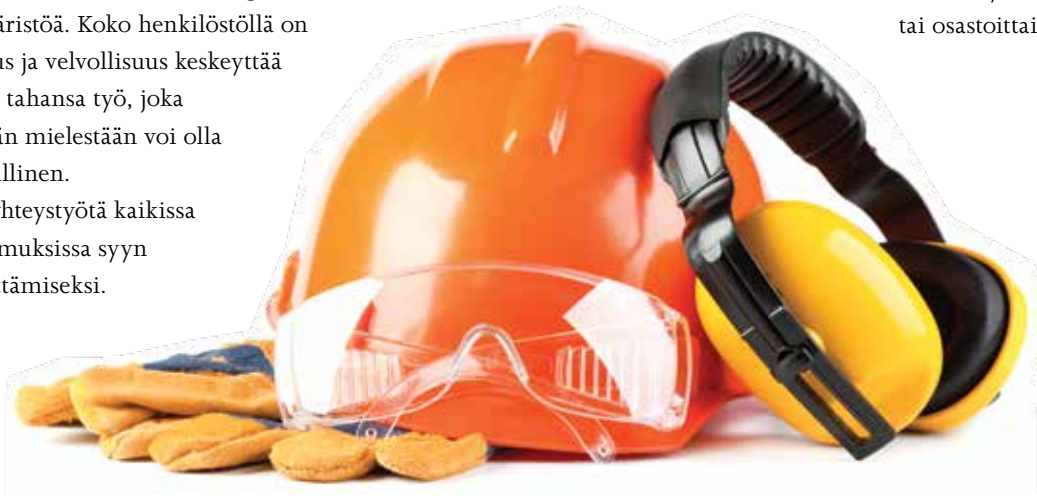
Tilanteista, jotka voivat aiheuttaa ympäristö-, terveys- tai turvallisuusriskejä, on ilmoitettava välittömästi. On tärkeää, että jokainen meistä auttaa ylläpitämään turvallisia työoloja tiloissamme itseämme, työtovereita ja vierailijoita varten. Meidän kaikkien on osallistuttava turvallisuuskoulutukseen, noudatettava turvallisuusstandardeja ja ilmoitettava mahdollisista turvallisuusongelmista, onnettomuuksista, loukkaantumisista ja vaarallisista olosuhteista.

Johtajat, esimiehet, työntekijät, alihankkijat, asiakkaat ja toimittajat ovat velvollisia yhdessä saamaan aikaan oikeat asenteet ja käytännöt sekä edistämään oikeita työtapoja, käyttämään tervettä järkeä ja noudattamaan kaikkia soveltuvia työterveys- ja -turvallisuussääntöjä ja määräyksiä.

Työntekijän vastuut

Voimme saavuttaa tavoitteemme vain turvallisen ja terveellisen työympäristön kautta aktiivisella osallistumisella ja antamalla tukea kaikille. B&W tarjoaa ja edellyttää kaikilta työntekijöiltä, urakoitsijoilta, asiakkailta ja toimittajilta yhtiön työturvallisuusmääräysten noudattamista. Sinun vastuullasi on:

- käyttää aina tarvittavia turvavarusteita.
- olla koskaan muuttamatta turvalaitteita tai -järjestelmiä.
- luoda ja ylläpitää työympäristöä, joka rohkaisee avoimeen viestintään. Mitä enemmän viestimme, sitä paremmin voimme reagoida turvattomaan tai määräysten vastaiseen tilanteeseen.
- varmistaa, että tunnet lainsäädännön, määräykset, toimintaohjeet ja menetelmät, jotka koskevat omaa työtäsi.
- ilmoittaa esimiehellesi tai turvallisuudesta vastaavalle henkilökunnalle heti turvattomista laitteista tai tilanteista, jotka saattavat aiheuttaa uhkaa terveydelle tai turvallisuudelle tai vahingoittaa ympäristöä. Koko henkilöstöllä on oikeus ja velvollisuus keskeyttää mikä tahansa työ, joka heidän mielestään voi olla vaarallinen.
- Tee yhteistyötä kaikissa tutkimuksissa synn selvittämiseksi.



Me B&W:llä emme siedä:

- uhkaavia huomautuksia.
- toiselle aiheutettuja fyysisiä vammoja.
- toisen omaisuuden tahallista vahingoittamista tai aggressiivista käytöstä tavalla, joka aiheuttaa jossakin toisessa pelkoa vammasta.
- luvattonta aseiden tai räjähteiden hallussa pitoa yhtiön tiloissa tai työaikana.
- muiden työntekijöiden uhkailua, pelottelua tai pakottamista yhtiön tiloissa tai niiden ulkopuolella minään aikana mistään syystä.

Jos olet huolissasi turvallisuudesta kuten väkivallasta tai sen uhkasta tai pelottelusta, on sinun vastuullasi esimiehenä ilmoittaa asiasta välittömästi HR-edustajalle tai Chief Compliance Officerille.

Lisätietoja turvallisen työympäristön luomisen vaatimuksista ja edellytyksistä esitetään yksityiskohtaisesti työterveys- ja -turvallisuusohjeissa liiketoimintayksiköittäin tai osastoittain.

Vastuumme asiakkaillemme ja liiketoimintakumppaneillemme

Tuotteiden ja palveluiden laatu – Standardimme

B&W on sitoutunut tarjoamaan laadukkaita tuotteita ja palveluita asiakkailleen ja liikekumppaneilleen sekä keskittymään jatkuvaan parantamiseen. Olemme sitoutuneet toimittamaan oikeat tuotteet ja palvelut turvallisesti, ensimmäisellä kerralla budjetin puitteissa, ilman eettisiä rikkomuksia.

Saavuttaaksemme tavoitteemme on tärkeää tunnistaa kaikki vaatimukset ennen työn aloittamista ja antaa ne tiedoksi kaikille asianosaisille.

Koska sitoudumme tarjoamaan lisäarvoa asiakkaillemme vastuullisesti pidämme myös ulkopuolisia liikekumppaneita vastuussa korkeiden laatustandardien noudattamisesta.

Työntekijän vastuut

- Ymmärrä asiakkaidemme tarpeet ja sitoutua heidän vaatimustensa täyttämiseen.
- Osoita ja raportoi laatuongelmat ja huolenaiheet.
- Johto on vastuussa ja velvollinen osoittamaan sitoutumisensa laatuun ja tarjoamaan tarvittavat resurssit sovittuihin vaatimuksiin vastaamiseksi.
- Linjaesimiehet ovat vastuussa ja tilivelvollisia suorien alaistensa tekemästä työstä, jotta voidaan varmistaa, että laatuvaatimukset ovat tiedossa ja että niitä noudatetaan.
- Täytä aina raportit ja asiakirjat rehellisesti ja kokonaan, äläkä koskaan väärennä tai tulkitse väärin testituloksia.
- Älä koskaan tee tehtäviä, joihin et ole pätevä.

Jos et milloin tahansa ole varma, mitä tuotannon vaatimukset ovat, kysy johtajalta tai esimieheltä selvitystä ennen kuin jatkat työtä.

Rehellisyys liiketoimintasuhteissa – Standardimme

Harjoitamme liiketoimintaa vain sellaisten kolmansien osapuolten kanssa, jotka harjoittavat omaa liiketoimintaansa eettisesti eivätkä saata yritystä rikosoikeudellista tai muuhun vastuuseen tai aiheuta haittaa B&W:n maineelle.

Teemme aina due diligence -arvion kolmansista osapuolista varmistaaksemme, että niiden maine, tausta ja kyvyt ovat asianmukaisia ja täyttävät eettiset standardit. Kaikkien kolmansien osapuolten on suostuttava noudattamaan toimintatavoissa ja voimassa olevissa toimintaohjeissa määriteltyjä liiketoimintatapoja.

Due diligence -arviointi minimoi B&W:n riskit auttamalla välttämään suhteita, jotka voivat vaikuttaa B&W:n maineeseen sen liikekumppaneiden virheiden vuoksi.

K: Eräs agenttimme on pyytänyt maksua etukäteen. Onko se OK?

V: Agentin pyyntö voi olla harmiton, mutta tuo esiin kyseenalaisia elementtejä, jotka on tarkistettava. Sinun tulee ilmoittaa pyynnöstä etiikan ja sääntöjen noudattamista valvovalle osastolle.

Työntekijän vastuut

- Kukaan työntekijä ei saa sopimuksella sitoa B&W:a toiseen osapuoleen ennen kuin asianmukaiset due diligence -arvot ja lupamenettelyt on suoritettu.
- Älä harjoita liiketoimintaa toimittajien, liikekumppaneiden tai muun kolmannen osapuolen kanssa, joka voi saattaa B&W:n rikosoikeudelliseen tai muuhun vastuuseen tai aiheuttaa haittaa sen maineelle.
- Tarkkaile valppaasti hälytysmerkkejä yhtiön myyntiedustajien ja agenttien toiminnassa.

- Noudata yrityksen toimintaohjeita tarkasti liikesuhteissa kolmannen tahon suhteen.
- Jos olet johtaja, varmista, että yhtiön standardit ja odotukset ymmärretään ja hyväksytään ennen sopimussuhdetta.
- Älä koskaan teetä toisella taholla mitään sellaista, mitä emme saisi tehdä itse.
- Varmista, että maksut tai palkkiot kolmannelle osapuolelle ovat kohtuullisia ja vastaavat eettisiä periaatteita ja voimassa olevia lakeja.

Jos olet mukana ostotoiminnassa:

- Luo ja tallenna kaikki asiakirjat tarkasti dokumentoidaksesi hankintaprosessin ja perustellaksesi hankintapäätökset.
- Käytä hankintapäätöksen perusteena ainoastaan ansioita. Varo eturistiriitoja yhtiön ja kolmannen osapuolen välillä.
- Älä paljasta hankintatietoja kenellekään yhtiön ulkopuoliselle tai henkilöille yhtiön sisällä, jotka tosiasiasa eivät tarvitse kyseisiä tietoja.
- Jos saat tietoosi epäeettistä liiketoiminnan harjoittamista B&W:n toimittajan tai palveluntarjoajan taholta, ota yhteyttä Chief Compliance Officeriin.

Viranomaissopimukset – meidän toimintatapamme

Toimitamme laadukkaita tuotteita ja palveluita asiakkaillemme käypään ja kohtuulliseen hintaan, riippumatta siitä, onko asiakas viranomais- tai kaupallinen asiakas. Koska lait ja asetukset viranomaisten ja julkisyhteisöjen alihankinnasta eroavat kaupallisista toimista, noudatamme lisäohjeita käsiteltäessä viranomaisasiakkaita, jotta voimme varmistaa kaikkien lakien ja määräysten täyttämisen.

Lait, säännöt ja määräykset kaupankäynnistä Yhdysvaltain viranomaisten julkishallinnon yksiköiden kanssa ovat yksityiskohtaisia ja monimutkaisia, ja niiden rikkominen voi johtaa rikosoikeudellisiin seuraamuksiin sekä yhtiön kurinpitotoimiin irtisanominen mukaan lukien.

Työntekijöiden, jotka käsittelevät viranomaissopimuksia, tulee perehtyä ja noudattaa erilaisia rajoituksia ja vaatimuksia, joita sovellettavan viranomaisasiakkaisiin, sillä lait ja asetukset eri virastojen ja hallinnon tasojen välillä eroavat toisistaan.

K: Osallistuin sääntöjen noudattamista käsittelevään koulutukseen, kun tulin taloon. Täytyykö minun tosiaan osallistua ohjelmaan uudelleen?

V: B&W edellyttää kaikkien sitoutuneessa tai avainasemassa olevien työntekijöiden osallistuvan koulutukseen kerran vuodessa. Jos siitä on yli vuosi, niin kyllä, sinun tulee osallistua ohjelmaan uudelleen.

Työntekijän vastuut

- Jos olet mukana kaupoissa valtion yksiköille, tutustu ja noudata kaikkia soveltuvia lakeja ja määräyksiä. Tietämättömyys ei ole tekosyy lain rikkomiselle.
- Ole erityisen varovainen ja tarkka kaikissa yhteyksissä liittovaltion, valtion ja paikallishallinnon yksiköiden kanssa. Vääriä, epätarkka tai harhaanjohtava viestintä rikkoo lakia.
- Ellet ole saanut lupaa asianomaiselta valtion virkamieheltä, älä koskaan ota vastaan tietoja mistään lähteestä, jos on syytä uskoa, että tiedot liittyvät kansalliseen turvallisuuteen, ne ovat salaisia tai yksityisiä.
- Jos sinulla on kysyttävää viranomaissopimuksista, ota yhteyttä lakiasiainosastoon tai Chief Compliance Officeriin.



Eturistiriidat ja liiketoimintatilaisuudet – Standardimme

Eturistiriita syntyy, kun tekosi tai yksityinen etusi liittyy millään tavalla - tai edes näyttävät liittyyvän - yhtiön edun kanssa. Eturistiriidat vaarantavat henkilökohtaisen arvostelukykyämme, johtavat B&W:n lisääntyneeseen valvontaan ja kritiikkiin sekä voivat heikentää uskottavuuttamme ja muiden meille osoittamaa luottamusta.

Meillä on perustavanlaatuinen velvollisuus tehdä yhtiön edun mukaisia terveitä liiketoimintapäätöksiä, jotka ovat riippumattomia meidän henkilökohtaisista eduistamme.

Emme saa ottaa henkilökohtaista hyötyä mahdollisuuksista, jotka havaitsemme asemamme myötä tai käyttämällä yrityksen omaisuutta tai tietoja. Emme myöskään saa käyttää asemaamme B&W:ssa tai yhtiön omaisuutta tai tietoja henkilökohtaisen hyödyn tavoitteluun tai kilpailuun B&W:n kanssa.

Eturistiriitoja voi syntyä yhtiön ulkopuolisen työllistymisen, yhtiön ulkopuoliseen liiketoimintaan osallistumisen, asiakkaan ja toimittajan suhteiden ja liiallisen tai sopimattomien lahjojen ja kestityksen myötä. Koska on mahdotonta kuvata jokaista mahdollista eturistiriitaa, jokaisen meistä on käytettävä tervettä harkintaa, kysyä neuvoa tarvittaessa ja noudatettava korkeimpia eettisiä toimintatapoja.

Työntekijän vastuut

Jos saat tietoon todellisen, mahdollisen tai koetun eturistiriidan, kerro heti tilanteesta esimiehelle tai Chief Compliance Officerille. Muista myös seuraavat seikat:

- Vältä vaaratilanteet ja jopa sellaiset tilanteet, jotka eturistiriita saattaa tulla esiin.
- Jos epäroit, kysy.
- Tee vain sellaisia liiketoimintaa koskevia päätöksiä, jotka ovat B&W:n edun mukaisia.
- Tiedosta, kuinka henkilökohtainen toiminta voi johtaa mahdollisiin eturistiriitoihin kuten lahjojen tai kestityksen vastaanottamiseen.
- Älä koskaan käytä asemaasi B&W:lla, yrityksen omaisuutta tai tietoja, jotka olet saanut työsi kautta, oman edun tavoitteluun.

Q: Esimieheni ystävä on putkistosuunnittelun konsultti. Aina kun tarvitsemme suunnittelutyötä, esimieheni soittaa ystävälleen ja tämä saa aina työn. Tämä ystävä tekee hyvää työtä, mutta olen aina ihmetellyt, onko tämä sopivaa.

A: Esimiehesi tapa toimia tuo esiin intressiristiriidan. Sinulla ei ehkä ole tiedossasi kaikkia tosiasioita. Saattaa olla, että esimiehesi ystävä on hyväksytty palveluntarjoaja ja käynyt läpi kaikki valinnan ja hyväksynnän edellyttämät vaiheet. Sinun tulee keskustella asiasta esimiehesi kanssa, mutta jos se on ongelmallista, ota yhteys Chief Compliance Officerin tai soita eettisyyspuhelinlinjaan.

Käytännön syistä yhtiö ei voi eikä tee eroa todellisen eturistiriidan ja sellaiselta vaikuttavan välillä. Muista, että kaikkien työntekijöiden ja jokaisen, joka toimii yrityksen nimissä, on tehtävä liiketoimintaa koskevat päätökset ainoastaan B&W:n etuun perustuen.

Eturistiriidat – varoitusmerkit

- Vältä tilanteita, joissa saatat olla mukana palkkaamassa lähisukulaista tai toimimasta tämän esimiehenä.
- Nykyisten työntekijöiden sukulaisia voidaan palkata vain, jos he eivät toimi suoraan sukulaisen alaisuudessa tai valvonnassa tai eivät toimi asemassa, jossa on valtuudet vaikuttaa päätöksiin, joihin liittyy suoraa hyötyä sukulaiselle.
- Älä anna henkilökohtaisten suhteidesi urakoitsijoihin ja toimittajiin vaikuttaa liiketoimintaa koskeviin päätöksiin.
- Älä anna tai vastaanota ilman ennakkohyväksyntää lahjoja tai kestitystä, joka asettaisi sinut kiitollisuudenvelkaan tai saattaisi näyttää siltä.



Lahjat ja kestitys – meidän toimintatapamme

Vahvat suhteet liikekumppaneihin ovat elintärkeitä liiketoiminnallemme, mutta lahjojen antaminen ja niiden saaminen liikekumppaneilta tai asiakkailta saattaa vaikuttaa sekä oman arvostelukykyimme riippumattomuuteen että asiakkaan mielipiteisiin, ja luoda vaikutelman suosimisesta.

Käytännesääntöjemme ja toimintaohjeidemme mukaan termillä ”Lahjat ja kestitys” on mahdollisimman laaja merkitys, ja se sisältää lahjat ja kaikenlaiset palvelut, matkat, ateriat, tapahtumaliput ja muut vastikkeettomat edut, etuudet tai arvot.

Sinun on vältettävä käsitystä, että lahjojen tai keskityksen antaminen tai vastaanottaminen on kytketty millään tavalla suosimiseen. Vaikka niillä ei olisi tarkoitus saada ylimääräistä vaikutusvaltaa tai etua, sopimattomat lahjat voivat asettaa yhtiön ikävään asemaan ja vahingoittaa sen mainetta.

Näistä syistä työntekijät eivät saa vastaanottaa, pyytää, tarjota tai antaa sopimatonta lahjaa tai kestitystä, jotka voivat vaikuttaa tai joiden voidaan mieltää vaikuttavan vastaanottajan lahjomattomuuteen tai riippumattomuuteen.

Koska on olemassa erityisiä sääntöjä ja rajoituksia koskien Yhdysvaltain valtion henkilöstöä ja muiden kuin Yhdysvaltojen hallituksen virkamiehiä, työntekijöiden on kuultava Chief Compliance Officeria sekä lakiasiainosastoa ennen kuin antavat minkään tyyppistä lahjaa tai kestitystä virkamiehelle.

Työntekijän vastuut

Ymmärrämme, että joskus nykyinen tai potentiaalinen liikekumppani voi esittää kutsun sosiaaliseen tapahtumaan tai osallistumaan matkalle voidakseen kehittää liikesuhdettaamme edelleen. Pääsääntöisesti tällaisten tarjousten on myös täytettävä seuraavat kriteerit:

- Toimi sovellettavien lakien, yhtiön toimintaohjeiden ja hyvän liikemiestavan mukaisesti.
- Toimi vaatimattomasti ja käytä niitä harvoin.
- Toimi yhtiön toimintaohjeiden mukaan, kun mukana on toinen osapuoli.
- Työntekijät eivät saa ottaa vastaan lahjoja (joko käteisenä, palveluina tai muulla tavalla) asiakkaalta, toimittajalta tai toiselta yritykseltä niiden ylittäessä vähäisen arvon. Vähäiseksi arvoksi katsotaan nimellinen lahja, joka ei millään tavalla osoita, että se olisi annettu tai vastaanotettu vaikuttamismielessä.

Jos saat pyytämättä lahjan, joka on vähäistä arvoa suurempi, se on palautettava viittaamalla yhtiön toimintaohjeisiin. Jos olet epävarma siitä, onko lahja tai kestitys hyväksyttävää, kysy ohjeita ja pyydä hyväksyntä esimieheltäsi tai Chief Compliance Officerilta.

Joitakin esimerkkejä lahjoista ja kestityksestä, jotka yleensä on kielletty:

- Käteisen tai siihen verrattavan (lahjakorttien) vastaanottaminen.
- Kutsut runsaille illallisille tai muihin viihdetilaisuuksiin.
- Ylelliset vieraanvaraisuuden muodot kuten luksuskohteet tai kalliit matkat.
- Matkakustannusten maksaminen, jos matkalla ei ole suoraa liiketoimintatarkoitusta.
- Puolisoiden tai perheenjäsenten matkat tai keskitys ilman ennakkoon hankittua hyväksyntää.
- Kaikki, mikä saattaisi julkisuuteen päästessään saattaa yhtiön hankalaan tilanteeseen.

K: Olen saanut lahjan, jonka vastaanottamisesta en ole varma, mutta pelkään, että sen palauttaminen antajalle voi olla kulttuurisystä loukkaavaa. Mitä teen?

V: Tietyissä tilanteissa, varsinkin Yhdysvaltain ulkopuolisissa toimipaikoissa, lahjan palauttaminen voi olla halventavaa. Näissä tapauksissa lahja voidaan hyväksyä yhtiön toimesta ja sen jälkeen Chief Compliance Officer voi palauttaa sen asianmukaisella tavalla antajan yhtiölle.

Yhtiön varojen suojeleminen – meidän toimintatapamme

B&W:n varat - sekä fyysiset ja henkiset - ovat erittäin arvokkaita ja tarkoitettu käytettäväksi vain etukäteen sovittuihin liiketoimintatarkoituksiin ja -tavoitteisiin. Olemme henkilökohtaisesti vastuussa näiden ja muiden varojen ja resurssien turvaamisesta ja käyttämisestä oikein.

Kaikki fyysinen omaisuus kuten tilat, tietokoneet ja muut laitteet ja tarvikkeet on suojattava väärinkäytöltä, vahingon, varkauden tai muun sopimattoman käsittelyn varalta, ja niitä saa käyttää vain aiottuun tarkoitukseen.

Tämä koskee myös kannettavia tietokoneita, älypuhelimia, tabletteja, USB-laitteita ja muita ulkoisia tallennusvälineitä, digikameroita ja muita kannettavia laitteita, jotka tarjoavat kätevän ja helpon pääsyn tietoihin, olivatpa ne sinulla kotona tai toisella puolella maapalloa. Meidän on suojeltava valppaasti yhtiön järjestelmiä ja tietoja mahdollisilta hakkereilta ja muilta tahoilta, jotka voivat yrittää urkkia tietojamme.

Työntekijän vastuut

- Kaikkien työntekijöiden on suojeltava yhtiön omaisuutta ja varmistettava niiden tehokas käyttö yhtiön lailliseen liiketoimintaan. B&W sallii satunnaisen henkilökohtaisen käytön yhtiön viestintä- ja tietojärjestelmien osalta edellyttäen, että käyttö ei muodosta eturistiriita tai ei sisällä pornografista, herjaavaa tai muuta sopimatonta materiaalia.
- Työntekijöiden ja muiden B&W:a edustavien uskotaan käyttäytyvän vastuullisesti ja käyttävän hyvää harkintaa yrityksen resurssien säästämiseksi. Johtajat ovat vastuussa osastoilleen kohdennetuista varoista, ja he päättävät niiden asianmukaisesta käytöstä.
- Valvo muiden pääsyä tietoihimme. Yhtiön fyysisen tai immateriaaliomaisuuden (mukaan lukien toimistot, tehtaat ja laitteet) käyttöä kolmannen osapuolen taholta on rajoitettava, ja sen on liityttävä suoraan kolmannen osapuolen yhtiölle tarjoamiin palveluihin.
- Pidä laitteet aina omassa hallussasi aina ja suojaa salasanat.
- Muista varmuuskopiointi.
- Älä lataa ohjelmistoja/sovelluksia yrityksen laitteisiin ilman IT-osaston lupaa.
- Ilmoita välittömästi varastetusta tai kadonneesta laitteesta IT-osastolle, jotta voidaan ryhtyä asianmukaisiin toimenpiteisiin yhtiön tietojen suojaamiseksi.
- Ilmoita lakiasianosastolle mahdollisista keksinnöistä, joita olet tehnyt työsuhteen aikana tai seurauksena.
- Noudata erityisiä rajoituksia, jotka koskevat yhtiön resurssien käyttöä ja/tai siirtoa.

- Älä vastaanota luvaton, luottamuksellista tietoa muilta. Älä paljasta yhtiölle tai käytä B&W:n liiketoimintaa minkään sellaisten hallussasi olevien luottamuksellisten tietojen antamiseen, jotka ovat tulleet tietosi aiempaa työnantajaa palvellessasi.

Tietojärjestelmien asianmukainen käyttö – meidän toimintatapamme

Tietokoneet, sähköposti, verkot ja viestintäjärjestelmät ovat yhtiön omaisuutta ja ne on tarkoitettu vain liiketoimintatarkoituksiin. Satunnainen ja tarkoituksenmukainen henkilökohtainen järjestelmiemme, sähköpostin ja puhelintemme käyttö on sallittua, jos se ei laske työtehoasi.

Työntekijän vastuut

- Yleensä et saa käyttää yhtiön laitteita yhtiön ulkopuoliseen liiketoimintaan tai mihinkään uskonnolliseen, poliittiseen tai muuhun toimintaan, paitsi jos yhtiö on pyytänyt tukemaan voittoa tavoittelemattomien organisaatioiden toimintaa.
- Ei-toivottujen massasähköpostien, ketjukirjeiden tai vitsikkäiden sähköpostiviestien lähettäminen yhtiön sähköpostitililtä on kielletty.

K: Saanko katsoa FoxNews.comin ohjelmaa työtietokoneellani lounastauon aikana?

V: Kyllä, se on hyväksyttävä tapa käyttää B&W:n tietokonetta. Satunnainen käyttö on sallittua edellyttäen, että sivustot ovat asianmukaisia eivätkä häiritse sinun työtäsi tai muiden töitä. Pornografisen materiaalin katsominen ei ole hyväksyttävää käyttöä ja johtaa kurinpidollisiin toimiin.

- Seksuaalisesti sopimattoman tai pornografisen materiaalin lataaminen tai lähettäminen käyttäen yhtiön tietokonetta tai yrityksen ajalla on nimenomaisesti kielletty.



- Sähköpostijärjestelmää ei saa käyttää henkilökohtaisiin kaupallisiin tarkoituksiin tai laittomiin tarkoituksiin, tai minkään häiritsevien tai loukkaavien viestien luomiseen tai jakeluun.
- B&W-verkon ja työntekijöidemme suojelemiseksi pidätämme oikeuden tarkkailla tai tarkistaa kaikki tiedot, joita on työntekijän käyttämällä yrityksen omistamalla tietokoneella tai elektronisella laitteella, sekä valvoa Internetin ja intranetin käyttöä.

Luottamuksellisuus ja tietojen suojaaminen – meidän toimintatapamme

Yhtiön luottamuksellisten tai yksityisten tietojen paljastaminen voi asettaa yhtiön epäedulliseen kilpailuasemaan tai vahingoittaa tai nolata työntekijöitä, asiakkaita, yhtiötä itseään tai hankkeita, joihin se osallistuu.

Luottamuksellisina ja yksityisinä tietoina pidetään sellaisia seikkoja kuten hinnoittelu ja taloudelliset tiedot, asiakkaiden nimet ja osoitteet, liikesalaisuudet, patenttihakemukset, prosessit ja kaavat sekä ei-julkiset tiedot muista yrityksistä, mukaan lukien nykyiset tai potentiaaliset tavarantoimittajat, myyjät ja muut kolmannet osapuolet.

Työntekijöidemme henkilötietojen suoja on myös tärkeää meidän jatkuvan menestyksemme ja maineemme säilymisen kannalta. Tiedot kuten osoitteet, kotipuhelinnumerot, palkka tai lääketieteelliset tiedot sekä kehityskeskusteluiden sisältö ovat yksityisiä.

On paitsi tehtävä kaikki paljastumisen estämiseksi, myös ryhdyttävä kaikkiin tarvittaviin toimiin, jotta estettäisiin luottamuksellisten tietojen laitton hankkiminen.

Kunnioitamme myös kolmansien osapuolten luottamuksellisia tietoja, emmekä käytä epäeettisiä tai laittomia keinoja hankkiaksemme muille kuuluvaa luottamuksellista tietoa tai tietoja alaistamme.

Työntekijän vastuut

- Ota selvää, mitä pidetään yksityisinä tietoina, erityisesti kun se liittyy omaan työtehtävään. Kaikkien työntekijöiden on allekirjoitettava salassapitosopimus aloittaessaan työt yhtiössä. Jos olet epävarma sopimuksen sisällöstä, kysy.
- Älä lähetä luottamuksellisia yritystietoja Internetiin tai sosiaaliseen mediaan.
- Yksityistä tietoa työtovereista ei saa koskaan jakaa kenenkään kanssa, jolla ei ole sopivaa liiketoimintaan liittyvää syytä tietojen saamiseen.
- Älä paljasta yhtiön henkilökunnalle tai käytä yhtiön liiketoimintaa minkään sellaisten hallussasi olevien luottamuksellisten tietojen antamiseen, jotka ovat tulleet tietoon aiempaa työnantajan palvellessasi.
- Älä vastaanota luvattonta, luottamuksellista tietoa muilta. Jos saat luvattomia yksityisiä tietoja, ilmoita asiasta välittömästi lakiasianosastolle tai Chief Compliance Officerille.
- Koskaan pyytää luottamuksellisia tietoja kolmannelta osapuolelta tai käytä toisen yhtiön yksityisiä tietoja ilman lupaa. Tämä koskee myös entisen työnantajan omistusoikeudellisia tietoja.

Auta suojelemaan arkaluontoisia ja luottamuksellisia tietoja:

- Älä koskaan lähetä luottamuksellisia tietoja faksiin tai tulostimelle niin, ettei vastaanottaja ole niitä vastaanottamassa.
- Älä koskaan keskustele luottamuksellisista tiedoista äänekkäästi tai avoimesti, kun muut saattavat ehkä kuulla keskustelun.
- Älä koskaan kerro B&W:n yksityisiä tietoja asiakkaille tai tavarantoimittajille ilman asianmukaista lupaa.

K: Sillähän ei ole merkitystä, jos kulut kirjataan vähän aikaisemmin tai myöhemmin, eikö niin? En ole korjailemassa mitään lukuja.

V: Sekä oikeudellisesta että operatiivisesta näkökulmasta on tärkeää, että kaikki tapahtumat kirjataan niiden toteutuessa. Useimmissa valmistus- ja rakennustehtävissä me raportoimme rahoitukselliset tulokset, jotka korjataan prosenttiperusteisesti tai merkkipaalojen mukaan. Se edellyttää edistymisen tarkkaa ja täsmällistä seuranta sekä kustannusennusteiden paikkansapitävyyttä, koska niillä on suora yhteys yhtiön kirjaamiin tulosraportteihin, jotka ilmoitetaan SEC:lle ja osakkeenomistajille.

Kirjanpidon moitteettomuus ja kirjanpitotavat – Standardimme

Luomme asiakirjoja ja pidämme kirjaa tavanomaiseen tapaan avuksi päätöksentekoprosessissa ja dokumentoidaksemme lakien, asetusten ja yhtiön toimintaohjeiden täyttymisen. Kaikkien merkintöjen yhtiön kirjoihin, tietueisiin ja tileihin on oltava täydellisiä, tarkkoja ja osoittaa riittävästi liiketoimissamme sovellettavat tilinpäätösstandardit ja oikeudelliset vaatimukset. Tämä koskee kaikkea kirjanpitoa, asiakirjoja ja tietoja missä tahansa muodossa, kuten paperiversioina, sähköisinä asiakirjoina, sähköposteinä, videoina, varmuuskopiointinauhoina ja muussa muodossa.

Mikä tahansa osasi tässä prosessissa onkaan, sinun on oltava rehellinen ja avoin - jos mielestäsi kauppaa tai maksua ei voida tarkasti dokumentoida ilman oikeudellisia kysymyksiä tai saattamasta yhtiötä kiusalliseen tilanteeseen, kauppaa ei pidä tehdä, ja asiasta tulee ilmoittaa esimiehellesi.

Emme saa sopimattomalla tavalla vaikuttaa, manipuloida tai johtaa harhaan ketään virallista tilintarkastajaa, emmekä saa häiritä tilintarkastajaa, joka

suorittaa sisäistä, riippumatonta B&W:n kirjanpidon, kirjausten, prosessien tai sisäisen valvonnan tarkastusta.

Olenaisia tietoja, joita käytetään raportointiin, tarkastukseen ja muihin kriittisiin tarkoituksiin, on säilytettävä palautettavassa muodossa, ja niitä on valvottava turvallisesti koko tietojen elinkaaren ajan.

Mikään liiketoimintatavoite ei koskaan saa olla tekosyy tosiasioiden vääristelyyn tai kirjanpidon väärentämiseen. Ei ole koskaan hyväksyttävää laatia väärää tai harhaanjohtavia asiakirjoja tai muuten salata totuutta B & W:n johdolta, tilintarkastajilta tai sääntelyviranomaisilta.

Työntekijän vastuut

- Tiedot pitää luokitella, tallentaa ja säilyttää aina niin, että ne ovat turvassa ja suojattu.
- Kirjanpito ja arkistot saa hävittää vain sääntöjemme mukaisesti.
- Älä avaa tai käytä salaisia käteisvaroja tai tilejä mihinkään tarkoitukseen. Tarkasti valvottua normaalia ja tavanomaista käteiskassaa lukuun ottamalla käteisen rahan käyttö on kielletty.
- Jos tietoosi tulee oikeudenkäynti tai tilintarkastus, keskeytä mahdollinen arkistojen tuhoaminen.
- Jos vaihdat työpaikkaa tai muuten poistut B&W:n palveluksesta, muista siirtää asianmukaisesti kaikkien asiaankuuluvien arkistojen hallinta eteenpäin.
- Jos hyväksyt raportteja ja/tai asiakirjoja, jotka ovat toisten laatimia, lue ne huolellisesti ja varmista siitä, että ne ovat täydellisiä ja tarkkoja. Sinun allekirjoituksesi on tärkeä. Varmista, että ymmärrät vaikutukset ennen asiakirjan allekirjoittamista.
- Jos jokin ulkopuolinen henkilö, ryhmä tai virasto pyytää sinua antamaan pääsyn yhtiön kirjanpitoon tai arkistoon, sinun täytyy ensin keskustella pyynnöstä lakiasianosaston tai Chief Compliance Officerin kanssa.



Yhtiön ulkopuolinen viestintä – Standardimme

Nykyään yritykset kokevat voimakasta valvontaa lehdistön ja yleisön taholta, liiketoimintatietoa ja uutisia kysytään ennennäkemättömänmonesta paikasta. Tällaisessa ympäristössä on tärkeää, että vain valtuutetut henkilöt antavat lausuntoja B&W:n nimissä. Tarvitsemme selkeän johdonmukaisen äänen tiedottamaan asioista sijoittajille, analyytikoille, tiedotusvälineille ja suurelle yleisölle.

Ellet ole sijoittajasuhde- ja viestintäjohtaja, älä koskaan anna vaikutelmaa, että puhut yhtiön puolesta joko suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti sijoittajille, analyytikoille, tiedotusvälineille tai suurelle yleisölle.

Noudata varovaisuutta puhuessasi toimittajille sekä kirjallisessa viestinnässä, joka voidaan julkaista. Jos olet aktiivinen verkkofoorumeilla, blogeissa, uutisryhmissä, keskusteluryhmissä tai ilmoitustauluilla, älä koskaan antaa vaikutelmaa, että puhut B&W:n puolesta, ja mieti tarkkaan, ennen kuin painat ”lähetä” -painiketta. Älä koskaan lähetä sähköposteja tai postita luottamuksellisia tietoja tai materiaalia, joka voidaan pitää vahingollisena yhtiön maineen kannalta.

Lisäohjeita saa tutustumalla yhtiön sosiaalisen median käyttöä koskevista toimintaohjeista.

Työntekijän vastuut

- Älä vastaa tiedotusvälineiden tiedusteluihin tai tee aloitetta tiedotusvälineille, ellei sinulla ole sijoittajasuhde- ja viestintäjohtajan erillistä lupaa tehdä niin.
- Ole valppaana tilanteissa, joissa sinun voidaan tulkita puhuvan tai esiintyvän yhtiön edustajana.
- Esitykset ja puheet, jotka tulevat julkisiksi olisi tarkastutettava sijoittajasuhde- ja viestintäjohtajalla ja lakiasianosastolla tarvittaessa.

Vastuumme yhtiön työntekijöinä

- Ohjaa kaikki tiedotusvälineiden, analyytikoiden ja sijoittajien esittämät tiedustelut sijoittajasuhteista ja viestinnästä vastaavalle johtajalle.

Osallistuminen politiikkaan ja hyväntekeväisyyteen – Standardimme

Kannustamme työntekijöitä osallistumaan poliittiseen prosessiin ja hyväntekeväisyyteen, pitäen kuitenkin mielessä, että poliittinen ja hyväntekeväisyystoiminta ovat yksityisasioita. B&W:n työntekijät, jotka haluavat tehdä lahjoituksia poliittisille puolueille, ehdokkaille tai kampanjoihin julkiseen tehtävään tai jotka haluavat tehdä lahjoituksia hyväntekeväisyyteen, toimivat omissa nimissään ja omasta puolestaan, eivät yhtiön edustajina.



Yhtiö on perustanut virallisen B&W:n poliittisen toiminnan komitean (Political Action Committee, PAC). Voit osallistua siihen, mutta osallistuminen on vapaaehtoista.

Hyväntekeväisyys ja muut B&W:n puolesta tehtäville lahjoituksille on saatava hyväksyntä etukäteen yhtiön

Contributions and Company Memberships Policy -toimintaohjeen mukaan.

Työntekijän vastuut

- Älä koskaan painostaa kollegaa osallistumaan politiikkaan tai lahjoittamaan hyväntekeväisyyteen. Jos koet tällaista painetta erityisesti esimiehen taholta, ilmoita asiasta.

K: Olen osallistumassa rahankeräystilaisuuteen paikallisen toimiston ehdokkaan puolesta. Onko OK, jos ilmoitan asemani B&W:ssä, kunhan en käytä yhtiön varoja tai resursseja?

V: Ei ole. Sinä et saa yhdistää yhtiötä millään tavoin henkilökohtaisiin poliittisiin aktiviteetteihin.

- Älä pyydä maksuja tai levitä työhön kuulumatonta materiaalia työaikana.
- Älä koskaan tee poliittista lahjoitusta tai anna lahjoitusta hyväntekeväisyyteen tarkoituksena vaikuttaa johonkuhun sopimattomalla tavalla.

- Kaikki yhtiön puolesta tehdyt poliittiset ja hyväntekeväisyyslahjoitukset on vietävä tarkasti yhtiön kirjanpitoon ja arkistoihin.

Reilu kilpailu – Standardimme

B&W uskoo vapaisiin ja oikeudenmukaisiin markkinoihin, ja kilpailemme laillisesti ja eettisesti palveluidemme laadulla. Olemme sitoutuneet noudattamaan reilua kilpailua ja kilpailulainsäädännön lakeja, joita sovelletaan markkinoilla, joilla toimimme. Nämä lait on laadittu estämään käytäntöjä, jotka rajoittavat kauppaa tai rajoittavat kohtuuttomasti vapaata ja reilua kilpailua.



Reilua kilpailua rajoittavat sopimukset asiakkaiden, tavarantoimittajien, kilpailijoiden ja muiden kanssa seuraavasta:

- Yhteinen sopimus hintavalvonnasta.
- Tiettyjen tavarantoimittajien tai asiakkaiden boikotointi.
- Yritetään vaikuttaa kilpailuun myymällä samaa tuotetta eri hinnoilla eri asiakkaille.
- Kartellisopimusten tekeminen.
- Tuotteiden ja alueiden tai markkinoiden sopiminen.

Kaikkien työntekijöiden tulee olla tietoisia toimintaohjeista tällä alalla, mutta tämä on erityisen tärkeää henkilöille markkinoinnissa, myynnissä, ostossa ja niihin liittyvissä tehtävissä, sekä heille, jotka kuuluvat ammatti- ja ammattialayhdistyksiin tai henkilöille, jotka aikovat osallistua tällaisten ryhmien kokouksiin.

Muista: Reilua kilpailua koskevat lait ja kartellilainsäädäntö ovat monimutkaisia, ja ne voivat vaikuttaa liiketoimintaamme monin tavoin, kuten suhteeseemme toimittajiimme ja myyntiin. Sääntöjen rikkomisella voi olla vakavia seurauksia yhtiölle sekä jokaiselle, joka toimii meidän nimissämme.

Työntekijän vastuut

- Älä solmi sopimuksia asiakkaiden, tavarantoimittajien, kilpailijoiden tai muiden kanssa, jotka haluavat epäoikeudenmukaisesti rajoittaa kilpailua.
- Osta vain laadun, hinnan ja palvelun perusteella.
- Älä jaa tietoja kilpailijalle asiakkaistamme, hinnoittelustamme tai markkinastrategiastamme.
- Älä keskustele mistään hinnoittelusta kenenkään kilpailijamme kanssa.
- Älä koskaan jaa kilpailijan tietoja asiakkaiden tai myyjien kanssa.
- Älä syrji epäoikeudenmukaisesti samantasoisten asiakkaiden hinnan tai palvelujen suhteen.
- Jos sinulla on epäilyjä kilpailijoiden, toimittajien tai asiakkaiden kanssa toimimisesta, kysy neuvoa lakiasianosastolta tai Ethics and Compliance -päällikköön.

Sisäpiirikauppa – Standardimme

Liittovaltion ja osavaltioiden lait sekä yhtiön toimintaohjeet kieltävät yhtiön arvopapereiden ostamisen ja myymisen, jos henkilön hallussa on olennaisia ei-julkisia tietoja. Olennaiset tiedot voivat sisältää tietoja fuusiosta/yrityskaupoista, taloudellisesta tulosta ja ennusteista, oikeudenkäynneistä, hankintasopimuksista tai muista liiketoimista.

Tietoja pidetään julkisina vasta, kun ne on julkaistu asianmukaisia kanavia käyttämällä, esimerkiksi levitetty laajalti lehdistötiedotteissa, ja riittävästi aikaa on kulunut, jotta sijoitusmarkkinat ovat voineet omaksua ja arvioida tiedot. Yhtiön toimintatavat edellyttävät, että kaksi täyttä kaupankäyntipäivää on kulunut tietojen julkistamisesta ennen kuin henkilö voi jatkaa kaupankäyntiä yhtiön osakkeilla tai arvopapereilla.

Johtajilla ja tietyillä muilla nimetyillä henkilöillä on lisävelvoitteita, ja heidän on saatava hyväksyntä lakiasiainjohtajalta ennen yhtiön arvopapereilla käytävää kauppaa.



Työntekijän vastuut

- Älä lähetä ei-julkisia yritystietoja Internetiin tai sosiaaliseen mediaan.
- Älä jaa ei-julkisia tietoja kenellekään kuten puolisolalle, perheelle ja ystäville, joilla ei ole yhtiön liiketoimintaan liittyvää tarvetta saada tällaisia tietoja.
- Noudata huolellisesti määriteltyjä kaupankäynnin aikoina tietyille henkilöstöryhmille tietyinä ajanjaksona, sulkuaikoja ja muita yhtiön toimintatapojen vaatimuksia.
- Älä ryhdy ”vihjeiden antoon” (eli anna suosituksia tai lausuntoja yhtiön arvopapereiden ostamisesta tai myymisestä ei-julkisten tietojen perusteella).

Korruption ja lahjonnan vastaiset toimet – Standardimme

Lahjonta ja korruptio vahingoittavat yhtiön ja omaa mainettamme markkinoilla, eikä sitä suvaita. Kaikkien B&W:n työntekijöiden, agenttien tai edustajien on noudatettava Yhdysvaltain Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) -lakia, U.K. Bribery Act -lakia sekä muita maiden lahjonnan kieltävää lainsäädäntöä. Kaikenlaiset maksut tai tarjoukset maksaa tai antaa mitään arvokasta kenellekään valtion virkamiehelle tai tällaisten henkilöiden edustajalle edistämään yhtiön liiketoimintaa on kielletty. Samoin tällaisia maksuja ei saa tehdä yhteisyritysten kautta tai

muiden valvonnassamme olevien tytäryhtiöiden liiketoimintaa hyödyntämällä ulkomailla.

FCPA edellyttää myös, että pidämme sisäisiä tilintarkastuksia ja että kirjanpito ja arkistot sisältävät tarkasti kaikki tapahtumat.

Q: En ole johtaja tai ylempi toimihenkilö, joten en voi joutua vaikeuksiin sisäpiirin kaupoista, vai voinko?

A: Kyllä sinä voit. Kuka tahansa työntekijä saa B&W:stä tai toisesta yhtiöstä sellaista tietoa, joka on materialistista ja ei-julkista. Et saa käyttää tämän tyyppistä tietoa osakkeita ja arvopapereita koskevaan päätöksentekoon, ja sinun tulee olla myös varovainen, ettet luovuta sisäpiirin tietoa kenellekään, joka voisi tehdä tähän tietoon perustuvia kauppia, perheenjäsenet ja ystävät mukaan lukien.

Työntekijän vastuut

- Älä koskaan tarjoa tai anna mitään laitonta toisen yhtiön agentille, edustajalle, välittäjälle tai työntekijälle tai virkamiehelle vaikuttaaksesi mihinkään tämän toimiin vastaanottajan aseman tai yhtiön asioiden tai liiketoiminnan suhteen.
- Älä koskaan tarjoa tai anna sopimatonta etua kuten sopimattomia palkkioita, välityspalkkioita, lahjuksia, alennuksia tai muuta korvausta asiamiehelle, edustajalle, välittäjälle tai toisen yhtiön työntekijälle tai virkamiehelle.
- Noudata niiden maiden lahjontaa koskevia lakeja, joissa harjoitamme liiketoimintaa tai työskentelemme.



- Huolehdi riittävästä dokumentaatiosta koskien kaikkia yhtiön maksuja.

Kaupan rajoitukset ja vientirajoitukset – Standardimme

Yhtiö kunnioittaa kaikkia Yhdysvaltain ja muiden maiden lakeja, jotka liittyvät viennin valvontaan ja kaupan rajoituksiin, sekä Yhdysvaltain antiboikottiasetuksen säännöksiä. Yhdysvaltain laki edellyttää, että tarvittavat luvat on saatava ennen vientiä tai jälleenvientiä yhdysvaltalaisista alkuperää oleville tuotteille, palveluille tai teknologialle tiettyihin maihin tai yhteisöille sekä/tai tietyille loppukäyttäjille.

Seuraavassa on esimerkkejä toimista, jotka Yhdysvaltojen kaupan rajoitukset ja vientivalvontalait kieltävät:

- Kaupankäynti nimenomaisesti ilmoitettujen boikotoitavien maiden tai henkilöiden tai yhteisöjen kanssa, jotka toimivat niiden puolesta.
- Liiketoimet tiettyjen nimettyjen huumeiden salakuljettajien ja terroristien kanssa.
- Vienti ilman vientilupaa ydinräjähdeiden, ohjusten, kemiallisten ja biologisten aseiden ja merenkulun ydinkäyttövoiman käyttäjille.

U.S. Lait myös kieltävät ketään yhtiön puolesta osallistumasta boikotteihin, joita Yhdysvaltain hallitus ei ole asettanut. Yhtiö on myös velvollinen viipymättä ilmoittamaan pyynnöstä liittyä, tukea tai toimittaa tietoja koskien muiden maiden boikottia.

On välttämätöntä, että tiedät kenen kanssa olet tekemisissä ja mikä on lopullinen määränpää ja loppukäyttö tuotteilla, joita me myymme.

Sinun odotetaan hankkivan neuvoja lakiasiainosastolta tai toimitusketjun hallinnasta ennen kuin teet mitään sitoumuksia vientiä tai jälleenvientiä koskien tavaroiden, palvelujen, tekniikan tai ohjelmien osalta.

Q: Olen aikeissa mennä lounaalle potentiaalisen asiakkaan kanssa. Hän ei ole Yhdysvaltain kansalainen mutta asuu ja työskentelee maassa. Onko minun huomioitava vientisäännöt?

A: Kyllä. Yhdysvaltain lain mukaan suullista keskustelua muun maan kansalaisen ja teknisen tiedon antamista pidetään vientinä, vaikka tämä asuisikin Yhdysvalloissa. Sinun tulee keskustella lakiosaston kanssa ennen kyseisen henkilön tapaamista.



Työntekijän vastuut

- Ennen vienti-/tuontikauppaan ryhtymistä on varmistettava, että liiketoimi ei ole kielletty, olet hakenut ja saanut kaikki viranomaishyväksynät ja olet varmistanut kaikki tarvittavat lisenssit.
- Jos olet säännöllisesti mukana vienti- tai tuontitoiminnassa, perehdy perusteellisesti hallituksen kieltoihin ja lähdekohtaisiin tietoihin.
- Muista, että minkä tahansa teknisten tietojen esitleminen messuilla voi edellyttää vientilupaa riippumatta siitä, missä messut pidetään.
- Et saa tehdä mitään, mikä helpottaa liiketoimintaa minkään sellaisen maan kanssa, joka kuuluu Yhdysvaltojen tai isäntämaan vientisaarron piiriin.
- Tutustu yhtiön antiboikottiasetuksiin, sen kriteereiden tarkistuslistaan tai määräyksiin sekä sen luetteloon boikotoitavista maista.
- Kerro lakiasianosastolle heti tietopyynnöistä, jotka koskevat USA:n ulkopuolista sanktioitua boikottia ja mahdollisista muista tiedoista, jotka tulevat tietoosi kyseisestä boikotista.

- Ryhdy kohtuullisiin toimenpiteisiin varmistaaksesi ”loppukäyttäjän” identiteetin, sijainnin ja käyttötarkoituksen vietäville tuotteille.

Ympäristövastuu – Standardimme

Yksi B &W:n perusarvoista on luonnon ja ympäristön suojeleminen ja niiden resurssien käytön valvonta. Tämä merkitsee hyvää työterveyttä ja -turvallisuutta työntekijöillemme ja yhteisöillemme, joissa toimimme.

Pyrimme jatkuvasti parantamaan ympäristönsuojelun tasoa säästämällä luonnonvaroja ja käyttämällä niitä tehokkaasti. B&W käsittelee vaarallista jätettä puhdashiiliteknikan avulla ja on sitoutunut tarjoamaan turvallisen ja palkitsevan ympäristön kautta koko toimintamme.

Mittaamme ympäristönsuojelumme tasoa ja pyrimme edistämään ympäristöystävällisiä käytäntöjä, jotka kunnioittavat ympäristöä ja luonnonvaroja.



Työntekijän vastuut

Jokainen meistä on omalta osaltaan velvollinen täyttämään B&W:n ympäristötavoitteet:

- Ota vastuu siitä, että toimintamme täyttää sovellettavat hallituksen ja yrityksen standardit.
- Käsittele, kuljeta ja huolehdi raaka-aineiden, tuotteiden ja jätteiden hävittämisestä ympäristöystävällisesti ja turvallisesti.
- B&W:n toimintaohjeiden tai ympäristönsuojelulakien rikkomuksista on ilmoitettava välittömästi.
- Osallistu kaikkeen tarvittavaan koulutukseen osaamisesi kehittämiseksi ja parantamiseksi ja työsi tekemiseksi turvallisesti ja ympäristöystävällisellä tavalla.

B&W:n käytäntöjen ja menettelytapojen verkkosivusto:

Katso B&W:n kaikkien käytäntöjen ja menettelytapojen täydellinen luettelo yrityksen intranetin, OurB&W:n, käytäntöjä ja menettelytapoja käsittelevästä osasta.

Työntekijä

Vastaanotto ja hyväksyminen

Vahvistan, että olen saanut oman henkilökohtaisen kopion B&W Code of Business Conduct -asiakirjasta ja että minä B&W:n tai sen tytäryhtiön tai osakkuusyhtiön työntekijänä olen vastuussa siitä, että tunnen ja noudatan siinä annettuja ohjeita.

Allekirjoitus _____

Päiväys _____

Nimi (painokirjaimin) _____

Yrityksen _____

Toimipiste _____

Myyjät, itsenäiset urakoitsijat ja muut

Vastaanotto ja hyväksyminen

Vahvistan, että olen saanut oman henkilökohtaisen kopion B&W Code of Business Conduct -asiakirjasta ja että minä, yksilönä, ja mahdollinen työnantajani tulee noudattamaan kaikkia B&W:n, sen tytäryhtiöiden tai osakkuusyhtiöiden liiketoiminnassaan noudattamia toimintatapaohjeita.

Allekirjoitus

Päiväys

Nimi (painokirjaimin)

Työnantaja

Toimipiste

Huomautuksia

ETIIKKA





Liiketoiminnan toimintatavat

Babcock & Wilcox sisäinen julkaisu

Kesäkuu 2015