



Een samenvatting van Fluor's

# ZAKELIJKE-EN ETHISCHE GEDRAGSCODE

voor Stork medewerkers  
die niet op kantoor werken

[WWW.STORK.COM](http://WWW.STORK.COM)

**STORK**

*A Fluor Company*



## INTRODUCTIE

STORK IS VASTBESLOTEN OM ALTIJD CORRECT TE HANDELEN. Stork streeft ernaar om de hoogste zakelijke- en ethische gedragsnormen te hanteren bij alles wat we doen. Dit streven is essentieel voor Stork en jouw succes bij dit, of een toekomstig project van Stork.

In deze samenvatting worden de verschillende delen van de Zakelijke- en Ethische Gedragscode van Fluor beschreven die het meest relevant zijn voor jou, als Stork medewerker die niet op kantoor werkt. De volledige gedragscode kun je inzien op <https://www.stork.com/nl/about-stork/ethics-compliance> of een papieren versie opvragen bij Legal & Compliance. Je bent er zelf verantwoordelijk voor dat je de volledige gedragscode begrijpt en ook naleeft.

## VEILIGE WERKPLEK

Veiligheid is de eerste kernwaarde bij Stork. We streven er naar om een vernieuwer te zijn op het gebied van veiligheid op de werkplek; een bedrijf te zijn dat een zorgcultuur promoot en voorop loopt in de ontwikkeling en implementatie van optimale werkwijzen. De gezondheid en veiligheid van medewerkers die bij ons werk zijn betrokken zijn daarom geïntegreerd in de manier waarop we zaken doen. Wij zullen je informatie verstrekken over veiligheids-, gezondheids- en milieu (VGM) aspecten, zoals het aanbieden van (veiligheid)handboeken en trainingen die van toepassing zijn op jouw werkzaamheden. Daarnaast zal Stork uitrustingen en materialen aan je ter beschikking stellen die aan de wettelijk verplichte veiligheidsregels voldoen, of in veel gevallen overstijgen.

Jij bent er zelf verantwoordelijk voor dat het VGM en beveiligingsbeleid en locatie-specifieke voorschriften worden nageleefd en er zo voor te zorgen dat iedereen een veilige werkplek heeft. Wanneer je twijfels hebt over de VGM of beveiligingsvoorschriften, de materialen en/of de uitrusting waarmee je werkt of wanneer je op de hoogte bent van een schending van een VGM of beveiligingsvoorschrift, meld dit dan bij jouw VGM manager, je leidinggevende of jouw HR contactpersoon.

Stork geeft je de autoriteit en verantwoordelijkheid om een taak of de uitvoering van de werkzaamheden stop te zetten als er een gevaar, onveilige handeling, onveilige situatie, bezorgdheid en/of vragen met betrekking tot beheersing van VGM-risico ('s) bestaan.

Geweld, bedreigingen, intimidatie, dreigende taal, gebaren of andere ontwrichtende gedragingen op de werkvloer zijn niet toegestaan.

## GELIJKE KANSEN OP WERK EN INTIMIDATIEVRIJE WERKOMGEVING

Stork neemt geen aan arbeid gerelateerde beslissingen zoals het aannemen-, bevorderen-, straffen- en ontslaan van mensen op basis van hun: sekse, ras, huidskleur, religie, nationaliteit, burgerlijke staat, zwangerschap, leeftijd, arbeidsongeschiktheid, veteranenstatus, seksuele geaardheid of enige andere wettelijk beschermde status. Stork streeft ernaar een werkomgeving te creëren die vrij is van intimidatie, waar medewerkers in een veilige en professionele atmosfeer kunnen werken, waar verdienste en competentie essentieel zijn, en waar diversiteit en vertrouwen worden gepromoot.

Aangezien je graag zelf ook met waardigheid en respect wilt worden behandeld; ongeacht sekse, ras, huidskleur, religie, nationaliteit, burgerlijke staat, zwangerschap, leeftijd, arbeidsongeschiktheid, veteranenstatus of seksuele geaardheid, verwachten wij ook van jou dat je alle medewerkers gelijk en eerlijk behandelt. Discriminatoire of aanstootgevende gebaren, grappen, belastingen of andere opmerkingen of intimidatievormen die een aanstootgevende werkomgeving creëren worden niet getolereerd.

## BESCHERMEN VAN VERTROUWELIJKE PERSOONSgegevens VAN MEDEWERKERS

Stork moet vaak -voor legitieme, zakelijke doeleinden- bepaalde gevoelige informatie over jou verzamelen; zoals jouw uurtarief, privéadres, BSN-nummer en overige persoonsgegevens. Wij beperken de toegang tot deze informatie tot die medewerkers die om zakelijke redenen over die informatie moeten beschikken, zoals Human Resources en de Salarisadministratie. Daarbij leven wij alle toepasselijke privacywetten na.

Wanneer je in het kader van jouw functie bevoegd bent om gevoelige informatie en persoonsgegevens over jouw collega's in te zien, wordt van jou verwacht dat je alle informatie absoluut vertrouwelijk behandelt en deze niet met anderen deelt.

Dit beleid houdt niet in dat medewerkers hun eigen lonen of arbeidsvoorwaarden niet met anderen mogen bespreken.

## BELANGENCONFLICTEN

Er kan sprake zijn van 'strijdige belangen' wanneer jouw persoonlijke, sociale, financiële of politieke activiteiten jouw loyaliteit en objectiviteit jegens Stork kunnen beïnvloeden.

Je wordt geacht daadwerkelijk conflicterende belangen of activiteiten te vermijden, alsmede situaties te voorkomen die de schijn van een belangenconflict kunnen wekken en die daarmee schadelijk zouden kunnen zijn voor Stork en voor ons allen. Belangenconflicten kunnen vele vormen aannemen, bijvoorbeeld:

- Het hebben van een tweede baan bij een concurrent, klant of leverancier van Stork;
- Het gebruiken van eigendommen of materialen, contacten of andere middelen van Stork om jouw eigen- of een ander bedrijf- op te starten of te ondersteunen;
- De aanwezigheid van een direct familielid of vriend(in), die voor Stork werkt en die (direct of indirect) aan jou rapporteert.

Een 'direct familielid' is een persoon die nauw verbonden is met een medewerker door bloed, huwelijk of nauwe verwantschap (bijv. een echtgenoot, partner, broer of zus, grootouder, zwager, enz.), waardoor onpartijdigheid ter discussie staat. Deze term geldt ook voor de huisgenoot en zijn of haar kinderen, ouders, broers of zussen, halfbroers of halfzussen, grootouders, kleinkinderen of stiefouders.

Breng HR of Legal en Compliance onmiddellijk op de hoogte als je toezicht houdt op of wordt gevraagd om toezicht te houden op een direct familielid of vriend.

Als je denkt dat er sprake is van een belangenconflict dien je contact op te nemen met jouw leidinggevende of jouw lokale HR-vertegenwoordiger om de situatie toe te lichten. Belangenconflicten kunnen vaak worden opgelost als ze meteen bekend worden gemaakt.

## BEDRIJFSINFORMATIE EN BEDRIJFSMIDDELEN

Wij verwachten van je dat je het beleid en de procedures die van toepassing zijn op jouw specifieke werkzaamheden, kent en naleeft. Bijvoorbeeld:

- **Accuraat boeken en registreren:** Je dient alle informatie -inclusief gewerkte uren- nauwkeurig, naar waarheid, volledig en tijdig vast te leggen en te verstrekken.
- **Bedrijfsmiddelen:** Wij verwachten van jou dat je onze bedrijfsmiddelen beschermt. Bedrijfsmiddelen zoals computers, werkmaterialen, uitrustingen, en bedrijfseigendommen mogen uitsluitend voor zakelijke doeleinden worden gebruikt. Gebruik bedrijfsmaterialen of -faciliteiten nooit voor kettingbrieven, advertenties of sollicitaties. Verstuur nooit e-mail en bezoek nooit internetsites die als aanstootgevend, lasterlijk, intimiderend, obscene of vulgair kunnen worden beschouwd.

- **Beschermen van bedrijfsinformatie:** Zoals je van ons verwacht dat wij jouw vertrouwelijke informatie respecteren, verwachten wij ook van jou dat je vertrouwelijke informatie over onze onderneming veilig stelt. Zo is informatie inzake wijzigingen in de omvang van projecten of ondernemingsplannen en bedrijfsrapportages vertrouwelijk. Je mag deze informatie niet aan iemand buiten onze onderneming bekend maken. Bepaalde informatie, zoals vertrouwelijke (medewerkers)informatie, mag uitsluitend worden gedeeld op basis van "need-to-know". Neem, als je vragen hebt, contact op met je leidinggevende.

## BESTRIJDING VAN OMKOPING EN CORRUPTIE

Stork tolereert geen enkele vorm van omkoping. Onze onderneming verbiedt het aanbieden, toezeggen, geven, vragen of accepteren van steekpenningen. Probeer nooit banen van Stork te verkopen door het aanbieden of accepteren van geld, geschenken, diensten of persoonlijke gunsten om sollicitanten door Stork te laten inhuren. Bied of accepteer nooit geld, geschenken, diensten of persoonlijke gunsten van verkopers of leveranciers in ruil voor het wel of niet doen van je werk of om de verkoper of leverancier een voordeel te geven in hun relatie met Stork.

Het is je niet toegestaan om steekpenningen of smeergelden aan personen te verstrekken, ook niet aan jouw leidinggevenden. Evenmin mogen leidinggevenden of andere collega's steekpenningen of smeergelden van jou of van iemand anders vragen of aanvaarden. Bovendien is het niet toegestaan iets waarvan de waarde onredelijk of bovenmatig is te accepteren van iemand met wie Stork zaken doet, met inbegrip van onze opdrachtgevers, leveranciers of aannemers.





### MELDEN VAN VERMOEDELIJKE SCHENDINGEN VAN WETGEVING OF BELEID

Het is essentieel dat elk medewerker de wet en ons bedrijfsbeleid naleeft. Bezorgdheid en twijfels over het niet naleven hiervan dienen onmiddellijk te worden gemeld ter bescherming van ons allen. Wij tolereren geen vergeldingsmaatregelen tegen een medewerker die, te goeder trouw, zijn zorgen uit over nalevings- en ethische kwesties, een vermoedelijke niet-naleving meldt, of zijn medewerking verleent aan een bedrijfsonderzoek.

Wanneer je een vraag hebt, of wanneer jij je zorgen maakt over iets wat je hebt gedaan of op het punt staat te doen, of wanneer je je zorgen maakt over de activiteiten van onze onderneming, van jouw leidinggevende of van een collega, dan word je geacht die vragen en zorgen te uiten.

### HULP VRAGEN

Wij zijn er allemaal trots op om voor Stork te werken. Er zijn diverse manieren om jouw vragen of zorgen over juridische of zakelijke kwesties te uiten. Het belangrijkste is dat je kenbaar maakt wat er scheelt. Wij zullen jouw melding -voor zover dit in ons vermogen ligt- vertrouwelijk behandelen.

### WAAR KUN JIJ JE ZORGEN MELDEN?

Er zijn hiervoor verschillende mogelijkheden. Jouw leidinggevende is een goede stap om te beginnen bij nalevings- of ethische kwesties. Je kunt je voor hulp of advies ook wenden tot:

- jouw lokale HR-vertegenwoordiger;
- de leidinggevende van jouw leidinggevende (en indien nodig nog hogere lagen in de rapportagestructuur);
- Stork Legal & Compliance;
- de Compliance and Ethics Integrity Portal & Hotline (zie hieronder).

### VERGELDINGSMAATREGELEN WORDEN NIET GETOLEREERD

Stork verbiedt elke vorm van vergelding tegen iemand die te goeder trouw een vermoeden van wangedrag meldt.

### COMPLIANCE AND ETHICS INTEGRITY PORTAL & HOTLINE

Je kunt telefonisch contact opnemen met onze Compliance and Ethics Integrity Portal & Hotline op 1.800.461.9330 (binnen

Meld wangedrag en zorg dat het verdwijnt.

unethical  
unethical  
unethical  
unethical  
unethical  
ethical

Meld onethisch handelen.  
Dan doe je wat juist is.

de Verenigde Staten) of bel, buiten de Verenigde Staten, gratis +1.720.514.4400 of online via [www.fluorintegrity.com](http://www.fluorintegrity.com). De Compliance and Ethics Integrity Portal & Hotline wordt 24 uur per dag, zeven dagen per week bemand door een extern bedrijf die de informatie die je verstrekt (eventueel anoniem) aan Stork rapporteert. Meldingen kunnen worden gedaan in meer dan 300 talen. In bepaalde Europese landen kan de lokale wetgeving anonieme melding verbieden.