



Eine Zusammenfassung der Fluor

VERHALTENS- UND ETHIKRICHTLINIE

für gewerbliche Stork Mitarbeiter
und Stork Mitarbeiter der Außenmontage

WWW.STORK.COM

STORK

A Fluor Company



EINFÜHRUNG

STORK WAR UND IST STETS FEST ENTSCHLOSSEN, DAS RICHTIGE ZU TUN. Wir fühlen uns den höchsten ethischen Verhaltensstandards verpflichtet. Dieses Engagement ist für Stork und auch für Ihren Erfolg bei diesem oder einem künftigen Stork-Projekt von wesentlicher Bedeutung.

Dieser Auszug beschreibt die Teile der Verhaltens- und Ethikrichtlinie von Fluor (Code), die sich direkt auf Sie als gewerblicher Stork Mitarbeiter oder Stork Mitarbeiter der Außenmontage beziehen. Sie können den vollständigen Text der Richtlinie auf der Webseite <https://www.stork.com/en/about-stork/ethics-compliance> lesen oder ein gedrucktes Exemplar bei der Abteilung Legal & Compliance anfordern. Sie sind dafür verantwortlich, unsere gesamte Richtlinie zu verstehen und einzuhalten.

SICHERE ARBEITSUMGEBUNG

Sicherheit ist unser bedeutendster Kernwert. Wir möchten als Innovator im Bereich Arbeitssicherheit bekannt sein - ein Unternehmen, das eine Kultur der Fürsorge fördert und bei der Entwicklung und Umsetzung von Best Practices (= empfohlene Vorgehensweisen) führend ist. Daher sind die Aspekte Gesundheit und Sicherheit in unsere Arbeitsabläufe integriert. Wir stellen Ihnen Informationen zu Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (HSE) zur Verfügung, einschließlich Handbüchern und Schulungen, die für Ihren Job geeignet sind. Darüber hinaus stellt Stork Ihnen Geräte und Materialien zur Verfügung, die den gesetzlich vorgeschriebenen Sicherheitsbestimmungen entsprechen und diese in vielen Fällen übertreffen.

Es ist Teil Ihrer Verantwortung, die HSE-Bestimmungen und die Sicherheitsrichtlinien sowie die standortspezifischen Vorschriften einzuhalten und einen Beitrag zu mehr Sicherheit am Arbeitsplatz für alle Beteiligten zu leisten. Sollten Sie hinsichtlich der HSE- und Sicherheitsvorschriften Zweifel haben oder Sie haben Bedenken bezüglich der Materialien oder Ausrüstungsgegenstände, mit denen Sie arbeiten oder Sie haben einen Verstoß gegen die HSE-Regeln oder eine Sicherheitsbestimmung festgestellt, dann bitten wir Sie, dies bei Ihrem Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltbeauftragten, Ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung zu melden. Stork gibt Ihnen die Befugnis und

Verantwortung, eine Aufgabe oder einen Vorgang zu stoppen, wenn eine Gefahr, eine unsichere Handlung, ein unsicherer Zustand oder Bedenken/Fragen im Zusammenhang mit der Kontrolle eines Risikos im Bereich HSE bestehen.

Gewalt, Bedrohungen, Belästigungen, drohende Äußerungen und Gesten sowie andere unangemessene Verhaltensweisen am Arbeitsplatz sind verboten.

BERUFLICHE CHANCENGLEICHHEIT UND BELÄSTIGUNGSFREIE ARBEITSUMGEBUNG

Bei den Personalentscheidungen von Stork, u. a. in Bezug auf Anstellung, Beförderung, Disziplinarmaßnahmen und Beendigung von Arbeitsverträgen, spielen die Faktoren Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, Staatsangehörigkeit, Familienstand, Schwangerschaft, Alter, Behinderungen, Veteranenstatus, sexuelle Orientierung oder ein beliebiger anderer gesetzlich geschützter Status keine Rolle. Wir sind bestrebt, ein Arbeitsumfeld ohne jegliche Form von Belästigung zu schaffen, in dem Mitarbeiter in einer sicheren und professionellen Atmosphäre arbeiten können, Leistung und Kompetenz von wesentlicher Bedeutung sind und Diversität sowie Vertrauen gefördert werden.

In gleicher Weise, wie Sie selbst mit Würde und Respekt behandelt werden möchten, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, Staatsangehörigkeit, Familienstand, Schwangerschaft, Alter, Behinderungen, Veteranenstatus oder sexueller Orientierung, erwarten wir auch von Ihnen, dass Sie alle Mitarbeiter gleich und fair behandeln. Diskriminierende oder beleidigende Gesten, Witze, Beleidigungen oder andere Bemerkungen sowie jede Form der Belästigung, durch die ein von Feindseligkeiten oder Beleidigungen geprägtes Arbeitsumfeld entsteht, werden nicht toleriert.

SCHUTZ VERTRAULICHER INFORMATIONEN VON MITARBEITERN

Stork muss, unter anderem für amtliche Meldungen, bestimmte vertrauliche personenbezogene Daten, wie zum Beispiel Angaben zu Stundenlohn, Wohnadresse, Sozialversicherungsnummer und sonstige persönlichen Daten, sammeln und verwalten. Stork beschränkt den Zugang zu diesen Informationen auf die Mitarbeiter, die diese Angaben im Rahmen ihrer Tätigkeit zur Kenntnis nehmen müssen, wie etwa Mitarbeiter der Personal- und Buchhaltungsabteilung. Außerdem halten wir alle geltenden Datenschutzgesetze ein.

Wenn Sie im Rahmen Ihrer beruflichen Zuständigkeit autorisiert sind, sensible Angaben über andere Mitarbeiter zur Kenntnis zu nehmen, erwarten wir, dass Sie alle Informationen strikt vertraulich behandeln und nicht mit anderen teilen.

Diese Vorschrift zielt nicht darauf ab, Mitarbeitern zu verbieten, mit anderen über ihre eigenen Löhne oder Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu sprechen.

INTERESSENKONFLIKTE

Ein „Interessenkonflikt“ kann entstehen, wenn Ihre persönlichen, sozialen, finanziellen oder politischen Aktivitäten, Ihre Loyalität und Objektivität gegenüber Stork möglicherweise beeinträchtigen.

Wir erwarten von Ihnen, dass Sie sowohl tatsächliche Interessenkonflikte und Aktivitäten als auch Aktivitäten vermeiden, die den Anschein eines Interessenkonfliktes erwecken könnten und sich daher negativ auf Stork und uns alle auswirken könnten. Interessenkonflikte können in verschiedenen Formen auftreten, einschließlich der folgenden Beispiele:

- Eine Nebenbeschäftigung bei einem Konkurrenten, Kunden oder Lieferanten von Stork.
- Die Verwendung von Firmeneigentum, Materialien, Kontakten oder anderen Ressourcen zur Gründung oder zur Nutzung für Ihr eigenes Unternehmen oder für eine fremde Firma.
- Ein naher Familienangehöriger oder ein Freund, arbeitet für Stork und berichtet (direkt oder indirekt) an Sie.

Ein „enges Familienmitglied“ ist jeder Blutsverwandte oder jeder, der durch Heirat oder ein nahes Verwandtschaftsverhältnis eng mit einem Mitarbeiter verbunden ist (z. B. ein Ehepartner, ein Lebensgefährte, Geschwister, ein Großelternanteil, ein Schwager usw.), so dass die Unparteilichkeit durch die Beziehung beeinträchtigt werden könnte. Dies gilt auch für einen inländischen Partner und dessen Kind, den Elternteil, die Geschwister, die Halbgeschwister, den Großelternanteil, das Enkelkind oder einen Stiefelternanteil des inländischen Partners.

Benachrichtigen Sie sofort die Personalabteilung oder den Beauftragten, wenn Ihnen ein enges Familienmitglied oder ein Freund unterstellt ist oder es beabsichtigt ist, Ihnen diese Person zu unterstellen.

Sollten Sie das Gefühl haben, dass Sie sich möglicherweise in einem Interessenkonflikt befinden, müssen Sie die Situation mit Ihrem Vorgesetzten oder Ihrem lokalen Ansprechpartner aus der Personalabteilung besprechen und klären. Interessenskonflikte lassen sich häufig lösen, wenn sie sofort mitgeteilt werden.

UNTERNEHMENSINFORMATIONEN UND -RESSOURCEN

Wir erwarten von Ihnen, dass Sie die für Ihren Arbeitsplatz geltenden Unternehmensabläufe kennen und einhalten, sodass Sie Ihre Aufgaben korrekt erfüllen können. Zum Beispiel:

Korrekte Buchführung und Dokumentation: Sie sind verpflichtet, alle Daten, einschließlich der geleisteten Arbeitsstunden, korrekt, wahrheitsgemäß, vollständig und rechtzeitig zu erfassen und bereitzustellen.

Unternehmensressourcen: Wir erwarten, dass Sie Unternehmensressourcen schützen. Unternehmensressourcen, wie etwa Computer, Materialien, Ausrüstung und sonstiges Firmeneigentum, dürfen nur zu geschäftlichen Zwecken genutzt werden; sie dürfen niemals für das Versenden von Kettenbriefen, Werbung oder Ersuchen/Aufforderungen

verwendet werden. Es ist verboten, E-Mails zu senden oder Internetsites zu besuchen, die als beleidigend, diffamierend, belästigend, obszön oder vulgär angesehen werden könnten.

Schutz von Unternehmensinformationen: In gleicher Weise, wie Sie von uns einen sorgfältigen Umgang mit Ihren vertraulichen Angaben erwarten, erwarten wir von Ihnen den Schutz vertraulicher Informationen über unser Unternehmen. Einen vertraulichen Charakter haben beispielsweise Informationen über Änderungen des Projektumfangs oder geschäftliche Pläne und Aufzeichnungen. Informationen dieser Art dürfen niemals an Dritte außerhalb unseres Unternehmens weitergegeben werden. Bestimmte Informationen, wie etwa vertrauliche Angaben über Mitarbeiter, dürfen ausschließlich mit Personen ausgetauscht werden, die diese Angaben zur Kenntnis nehmen müssen. Bitte wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, falls Sie Fragen haben.

BEKÄMPFUNG VON BESTECHUNG UND KORRUPTION

Stork toleriert keinerlei Bestechung. Unser Unternehmen verbietet es, Bestechungsgelder anzubieten, zu versprechen, zu verlangen oder anzunehmen. Versuchen Sie niemals durch das Anbieten oder Annehmen von Geld, Geschenken, Serviceleistungen oder persönlichen Vorteilen an Bewerber für Stork-Jobs zu kommen. Akzeptieren Sie niemals Geld, Geschenke, Serviceleistungen oder persönliche Vorteile von Vertretern oder Lieferanten als Ausgleich dafür, dass Sie Ihre Arbeit erledigen oder nicht erledigen, um dem Vertreter oder Lieferanten einen Vorteil in der Geschäftsbeziehung mit Stork zu verschaffen.

Wir erwarten, dass Sie niemandem, einschließlich Ihrer Vorgesetzten, Bestechungsgelder oder unzulässige Zahlungen anbieten. Ebenso dürfen Vorgesetzte oder andere Kollegen von Ihnen weder Bestechungsgelder oder unzulässige Zahlungen verlangen noch annehmen. Auch dürfen Sie von Personen oder Unternehmen, mit denen Stork Geschäfte tätigt, einschließlich Kunden, Lieferanten oder Auftragnehmern, keine Geschenke oder Gefälligkeiten annehmen, es sei denn, diese sind von geringem Wert.





MELDUNG MUTMASSLICHER VERSTÖSSE GEGEN GESETZE ODER RICHTLINIEN

Es ist von wesentlicher Bedeutung, dass jeder Mitarbeiter die gesetzlichen Bestimmungen und Unternehmensrichtlinien einhält. Jegliche Bedenken hinsichtlich eines Fehlverhaltens sollten unverzüglich gemeldet werden, um uns alle zu schützen. Wir tolerieren keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die in gutem Glauben ihre Besorgnis über Compliance- und ethische Fragen äußern, einen mutmaßlichen Verstoß gegen Gesetze oder Richtlinien melden oder an einer innerbetrieblichen Untersuchung mitwirken.

Falls Sie Fragen oder Bedenken haben hinsichtlich etwas, das Sie getan haben oder planen zu tun oder falls Ihnen Aktivitäten unseres Unternehmens, Ihres Vorgesetzten oder eines Kollegen Sorgen bereiten, erwarten wir, dass Sie diese Fragen und Bedenken äußern.

UNTERSTÜTZUNG

Wir alle sind stolz darauf, für Stork zu arbeiten. Etwaige Bedenken oder Fragen zu einer rechtlichen Problematik oder einer geschäftlichen Verhaltensweise können Sie auf verschiedenen Wegen melden. Das Wichtigste ist, dass Sie nicht schweigen. Wir werden Ihre Meldung soweit wie möglich vertraulich behandeln.

WO KÖNNEN SIE IHRE BEDENKEN MELDEN?

Sie können Bedenken hinsichtlich einer Verhaltens- oder Ethikfrage auf verschiedene Weise melden; zunächst sollten Sie sich diesbezüglich an Ihren Vorgesetzten wenden. Auch die nachfolgenden Stellen unterstützen und beraten Sie:

- Ihr lokaler Ansprechpartner bei der Personalabteilung
- der Vorgesetzte Ihres Vorgesetzten (und falls notwendig Personen weiter oben in der Berichterstattungsstruktur)
- Abteilung Legal & Compliance von Stork
- Compliance- und Ethik-Integrity-Portal & Hotline

VERGELTUNGSMASSNAHMEN WERDEN NICHT TOLERIERT

Stork verbietet Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art gegen Menschen, die ein mögliches Fehlverhalten in guter Absicht melden.

COMPLIANCE- UND ETHIK-INTEGRITY-PORTAL & HOTLINE

Sie können das Compliance- und Ethik-Integrity-Portal kontaktieren & die Hotline telefonisch unter der Rufnummer

Berichte unkorrekte Verhaltensweisen, es ist der richtige Weg.

unkorrekt
unkorrekt
unkorrekt
unkorrekt
unkorrekt
unkorrekt
korrekt

Meldungen sind in über
150 Sprachen möglich.

1.800.461.9330 (innerhalb der Vereinigten Staaten) oder 1.720.514.4400 (außerhalb der Vereinigten Staaten) oder online über www.fluorintegrity.com erreichen. Das Compliance und Ethik-Integrity-Portal & die Hotline sind rund um die Uhr an 7 Tagen pro Woche erreichbar und wird von einem Drittunternehmen betrieben, das die von Ihnen erteilten Informationen an Stork weiterleitet. Meldungen sind in über 300 Sprachen möglich. In einigen europäischen Ländern ist es allerdings gesetzlich verboten, anonyme Reports zu machen.