

wood.

Il nostro Codice di condotta

Fare la cosa giusta

COP-PLD-100008 Rev.2 05 April 2024

Indice

01	<u>La nostra visione e i nostri valori</u>	ii	06	<u>Protezione delle informazioni e dei beni</u>	10
				Riservatezza	
				Protezione dei dati	
				Proprietà intellettuale (PI)	
				Proprietà fisica	
				Sicurezza delle informazioni	
				Social media	
				Comunicazioni esterne	
02	<u>Messaggi dai nostri leader</u>	iii	07	<u>Impegno verso relazioni aziendali oneste ed eque</u>	18
03	<u>Prendere decisioni etiche</u>	v		Anti-corrruzione e contro gli abusi	
04	<u>Il nostro Codice di condotta: Fare la cosa giusta</u>	1		Attività politiche e contributi	
	Scopo			Doni e ospitalità	
	Applicabilità			Terze parti e intermediari commerciali	
	Le nostre aspettative condivise			Conflitti di interesse	
	Responsabilità dei team leader			Frode	
	Indagine sulle segnalazioni			Anti-riciclaggio di denaro ed evasione fiscale	
	Anti-ritorsione			Libri e registri finanziari accurati	
	Conseguenze delle violazioni			Registri aziendali e comunicazioni aziendali accurati	
05	<u>Cura reciproca e verso le nostre comunità</u>	5		Informazioni interne e insider dealing	
	Sicurezza e salute sul posto di lavoro			Leggi sulla concorrenza	
	Protezione dell'ambiente			Norme commerciali	
	Coinvolgimento della comunità			Appalti pubblici	
	Pari opportunità				
	Bullismo e molestie				
	Leggi in materia di lavoro e salario				
	Schiavitù moderna e tratta di esseri umani				

La nostra visione e i nostri valori

La nostra visione è di:

Creare soluzioni che trasformano il mondo

I nostri valori



Tutto ciò che noi facciamo è un impegno risoluto nei confronti di ciò in cui crediamo e del modo in cui ci comportiamo.

Un messaggio di Roy Franklin, Presidente

In Wood siamo consapevoli del fatto che ottenere un futuro sostenibile sia una delle sfide più importanti che la nostra generazione sta affrontando. La nostra visione di creare soluzioni che trasformano il mondo è sostenibile solo se accogliamo i nostri valori: cura, impegno e coraggio. Questi valori sono centrali nella cultura ispirata e sono contenuti nel nostro Codice di condotta e nel nostro approccio che ci porta a fare la cosa giusta.

Il Codice sintetizza il modo in cui ci si aspetta che noi tutti agiamo e si applica a tutti in Wood. Ciascuno di noi è responsabile di conoscere, comprendere e rispettare il nostro Codice. Abbiamo la responsabilità di avere una condotta improntata sui più alti livelli di integrità in ogni aspetto di ciò che facciamo. La fiducia che abbiamo costruito con i nostri stakeholder principali e tra di noi può essere danneggiata in qualsiasi momento se uno di noi prende una decisione lontana dai nostri valori. Allo stesso modo, ogni buona decisione che prendiamo contribuisce a mantenere e migliorare il valore della nostra azienda.

Per conto del nostro intero Consiglio di Amministrazione, voglio ringraziare ciascuno di voi per il sostegno ai nostri valori.





Ken Gilmartin

Amministratore Delegato

In qualità di Amministratore Delegato di Wood, mi impegno a guidare l'azienda con integrità, ambizione, trasparenza e orgoglio. Insieme, possiamo costruire un'azienda affidabile e di successo con una cultura ispirata alla base. L'eccellenza delle prestazioni e la crescita redditizia si fondano su pratiche etiche, sicure e sostenibili. Pratica etica significa condurre gli affari con onestà ed essere disposti a parlare quando vediamo un comportamento non coerente con il nostro Codice di condotta. So che questo può richiedere coraggio e che non è sempre facile, e il nostro impegno è quello di ascoltarvi quando dite la vostra. Non tolleremo mai ritorsioni nei confronti di chi fa domande o solleva dubbi in buona fede, quindi se venite a conoscenza di violazioni effettive o sospette del Codice, vi invitiamo a segnalare immediatamente le vostre preoccupazioni utilizzando una delle nostre risorse Speak Up.

Grazie per il vostro impegno nel fare la cosa giusta.



Michael Rasmuson

Consulente Generale

L'integrità e l'onestà sono al centro della nostra attività e si riflettono nei nostri valori di attenzione, impegno e coraggio.

Mi aspetto che tutti noi seguiamo il nostro Codice e contribuiamo a creare la cultura ispirata che desideriamo, quindi vi invito a prendere confidenza con il Codice. Ricordate che vi capiterà di imbattervi in questioni non contemplate nel Codice. In tal caso, ponetevi le domande chiave riportate all'inizio del Codice sulla gestione di una situazione legata al lavoro e, in caso di dubbi, chiedete a chi di dovere quale sia il modo migliore di procedere.

Se dovete decidere come gestire una situazione correlata al lavoro, chiedetevi:

1

La mia azione o la mia scelta sono coerenti con i valori di Wood e sono conformi al nostro Codice e alle nostre politiche aziendali?

2

La mia azione o la mia scelta sono oneste, legali ed etiche?

3

La mia azione o la mia scelta sono sicure per me e per gli altri?

4

La mia azione o la mia scelta con le relative conseguenze sarebbero percepite in modo positivo da Wood, dal mio team, dalla mia famiglia e dalla comunità?

Arrivare al "Sì": Come prendiamo decisioni etiche in Wood

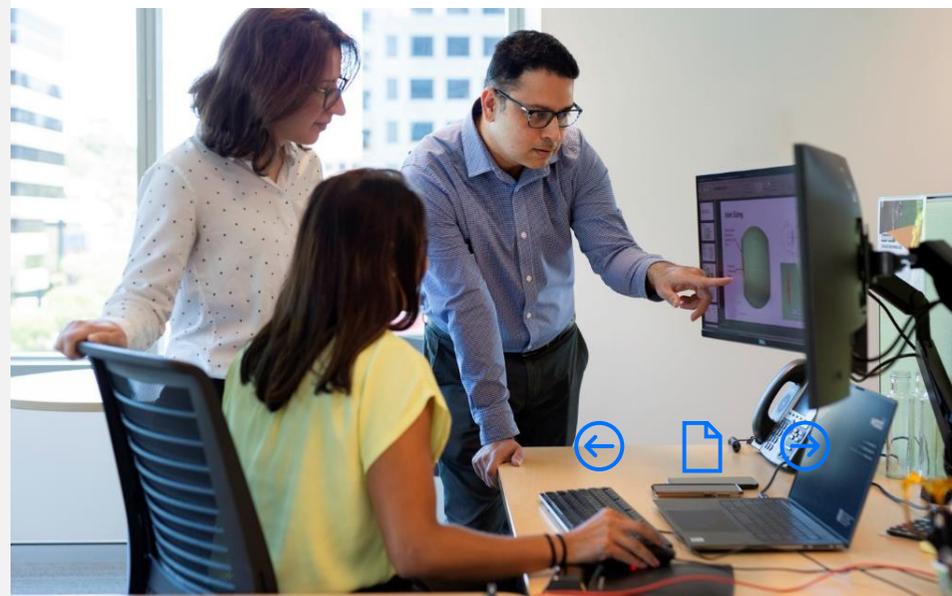
I nostri valori stabiliscono le basi per la cultura ispirata, che è critica per noi come azienda. Guidano i nostri comportamenti e ci forniscono un insieme di aspettative ovunque siamo nel mondo.

La nostra cultura ispirata è vitale per il nostro successo. Il contributo di tutti è ispirare il prossimo e dare l'esempio a colleghi, clienti e comunità, ci aspettiamo che voi facciate uso di buon senso e scegliate di fare la cosa giusta.

Il nostro Codice non è una raccolta di tutte le norme né può coprire ogni situazione.

Le decisioni non sono sempre chiare. Se la risposta alle domande sopra è "NO" oppure se non è "SÌ" o se vi sentite a disagio con le risposte, per avere una guida, consultate le risorse "Speak Up" di Wood.

v Codice di condotta Wood



Utilizzo delle risorse “Speak Up” di Wood

1.

Potete parlare ai vostri team leader in merito alla domanda o al dubbio?

SÌ NO

2.

Potete parlare a un altro team leader (in azienda o in un'altra azienda)?

SÌ NO

3.

Potete contattare le Risorse Umane o l'Ufficio Legale o la divisione Etica e conformità?

SÌ NO

4.

Se nessuna di queste opzioni Speak Up è applicabile per voi, contattate la Linea diretta per l'etica di Wood.



vi Codice di condotta Wood

Se avete bisogno di parlare, vi consigliamo di seguire le domande di cui sopra per capire con chi è meglio parlare. Ricordate che queste sono solo le nostre indicazioni. Innanzitutto, dovrete intraprendere la linea d'azione che ritenete più opportuna.

Per le problematiche relative a HSE&S, contattate il leader della linea dell'assistenza HSE&S

Per le richieste della stampa, contattate [***press.office@woodplc.com***](mailto:press.office@woodplc.com)

Per le richieste degli investitori, contattate [***investor.relations@woodplc.com***](mailto:investor.relations@woodplc.com)

Per le richieste dei social media, contattate [***communications@woodplc.com***](mailto:communications@woodplc.com)



Il nostro Codice di condotta:

Fare la cosa giusta

Obiettivo

In Wood ("la nostra Azienda") fare la cosa giusta guida il nostro modo di lavorare e vivere. Il nostro Codice stabilisce gli standard per condurre gli affari con integrità, aiutandoci a rispettare i nostri impegni etici e legali, e fornisce principi generali per aiutarvi a prendere la decisione giusta in qualsiasi situazione. Seguendo il Codice, mantenete, rafforzate e proteggete la nostra reputazione e il nostro successo.

Applicabilità

Siamo tutti responsabili di agire in conformità con questo Codice e di evitare anche solo l'apparenza di scorrettezza, indipendentemente dall'attività o dalla sede. In questo Codice, il termine "noi" o "nostro" si riferisce a tutti i dipendenti, compresi i funzionari, i direttori, i lavoratori a breve termine e i consulenti, che lavorano all'interno di qualsiasi unità di Wood, che comprende tutte le filiali di Wood e tutte le joint venture soggette alle politiche di Wood.

Chiediamo inoltre ai nostri partner commerciali, come i fornitori (compresi gli intermediari commerciali e i consulenti), gli appaltatori e le joint venture non soggette alle nostre politiche, di attenersi ai principi enunciati nel presente Codice e nel nostro **Codice di condotta della catena di fornitura**.

Nelle situazioni in cui una consuetudine locale o la politica di un particolare cliente differiscono dai nostri valori, dalle nostre politiche o dalla legge applicabile, dovete rispettare lo standard più elevato.

Le nostre aspettative condivise

La conformità e l'etica toccano tutti i ruoli in Wood, quindi tutti partecipiamo alla creazione di un ambiente di lavoro etico, il che significa agire con onestà, apertura e correttezza. Ognuno di noi deve vivere i nostri valori e il Codice: leggerlo, comprenderlo e agire in conformità con esso - questa è la vostra responsabilità. Dobbiamo agire in modo sicuro, etico e coerente con le leggi e le normative vigenti, nonché con le nostre stesse aspettative contenute nel Codice e nelle politiche di supporto.

Tutti noi abbiamo il dovere di segnalare qualsiasi attività non etica, illegale o sospetta e qualsiasi dubbio sul mancato rispetto del Codice. Le segnalazioni possono essere fatte in modo riservato tramite le nostre risorse "Speak Up" o in forma anonima tramite la Linea diretta per l'etica di Wood, gestita da un fornitore terzo e disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7, sia online che telefonicamente. Le segnalazioni anonime devono contenere informazioni sufficienti a consentire un'indagine efficace. Ricordate che, tuttavia, è utile poter identificare la persona che fa la segnalazione in modo che sia possibile contattarla per avere maggiori informazioni.

2 Codice di condotta Wood

Responsabilità dei team leader

I team leader devono sostenere e promuovere un ambiente di lavoro che riconosca i nostri valori e dimostri una condotta etica. Ciò significa seguire e modellare il nostro Codice e assicurarsi che il team comprenda le responsabilità che gli derivano dal Codice e si senta a proprio agio nel rispondere a domande e dubbi. I team leader devono inoltre segnalare tempestivamente e in modo appropriato tutte le questioni relative a una cattiva condotta etica alla divisione Etica e conformità per le opportune indagini.

Un team leader è il responsabile, il supervisore o un'altra persona a cui effettuare la segnalazione.



Indagine sulle segnalazioni

Wood prende tutti i dubbi sul serio e si impegna a indagare le segnalazioni in modo coerente. Tutti i dubbi correlati al Codice sono di solito affrontati da divisione Etica e conformità, Ufficio Legale, Internal auditing o Risorse Umane. Ci aspettiamo che collaboriate con tutte le indagini fornendo informazioni oneste, veritiere e complete.

Le informazioni segnalate sono trattate in modo riservato per quanto possibile e per quanto consentito dalle leggi locali.

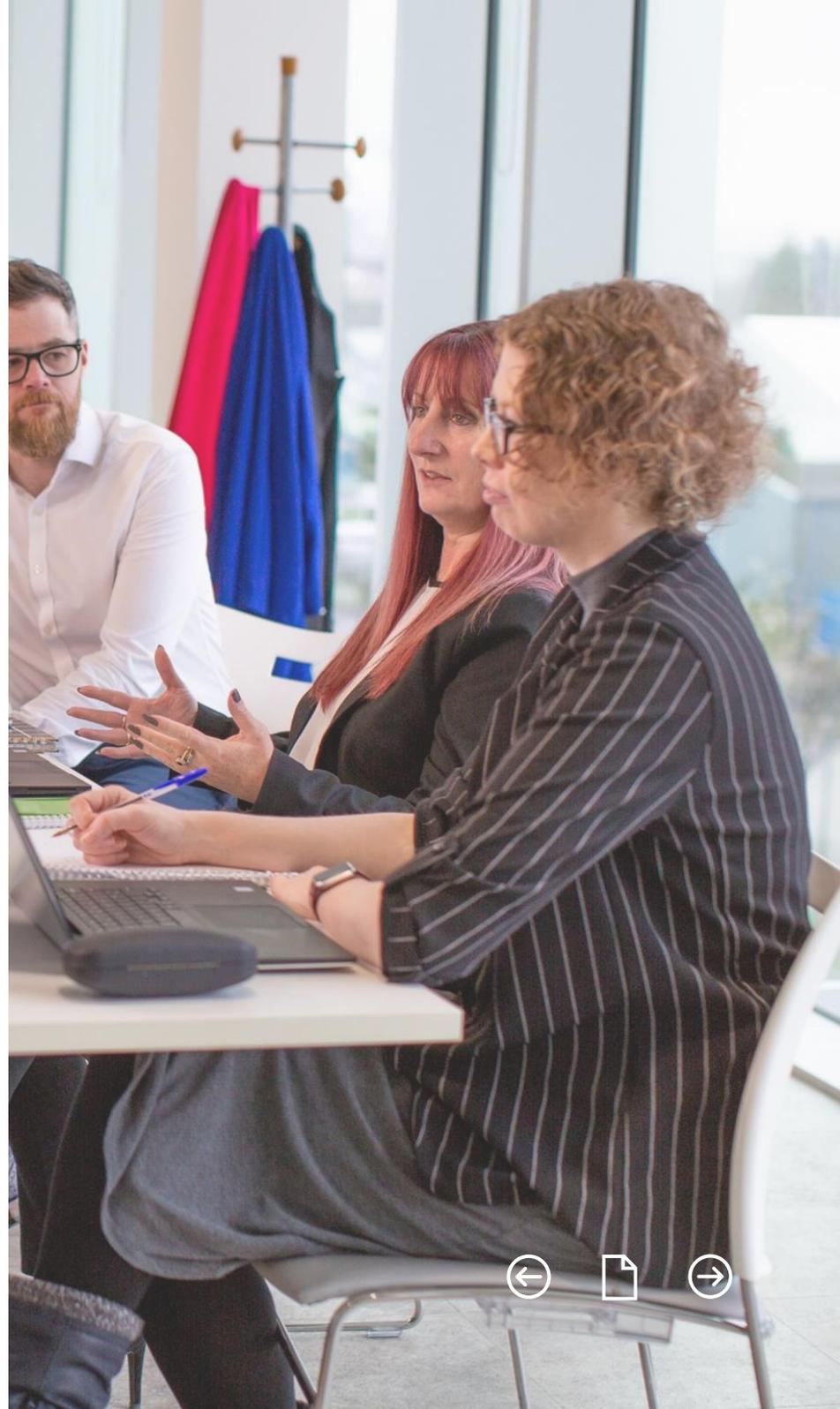
Mentre ci sforziamo di risolvere i problemi internamente, niente in questo Codice o in altra politica o procedura di Wood deve essere interpretato come un modo per impedire la segnalazione di una condotta illegale sospetta alle autorità governative o normative, in qualsiasi momento.

Domanda

Elizabeth ha sentito per caso che due membri del team pianificano una cena in un ristorante costoso. Un membro del team ha detto: "Lo segnerò nelle spese. Nessuno lo saprà perché abbiamo ancora dei soldi nel budget di un progetto". Elizabeth sa che pagare per una cena così eccessiva probabilmente non è consentito, ma esita a parlare. Che cosa deve fare?

Risposta

Elizabeth crede in buona fede che i suoi colleghi intendano violare il Codice di condotta. Può essere difficile fare una segnalazione, ma Elizabeth deve segnalare il problema usando le risorse "Speak Up" di Wood. In questo modo Wood può indagare tempestivamente sul problema e adottare misure disciplinari o azioni correttive, a seconda dei casi. Elizabeth sarà protetta da qualsiasi azione negativa nei suoi confronti in seguito alla segnalazione.





Anti-ritorsione

Chiunque faccia una segnalazione in buona fede non deve essere sottoposto ad alcuna azione negativa o discriminazione come risultato di tale segnalazione. "Buona fede" significa che credete in modo onesto che le informazioni fornite siano veritiere, anche se tali informazioni dovessero risultare scorrette.

Le accuse di ritorsione saranno prese sul serio e indagate come tutte le altre preoccupazioni. Chi si vendica di qualcuno per aver segnalato un problema o collaborato a un'indagine può incorrere in azioni disciplinari fino al licenziamento.

Maggiori informazioni sono disponibili nella nostra **Politica di segnalazione in materia di etica e anti-ritorsione**.

Conseguenze delle violazioni

I dipendenti che violano la legge, il nostro Codice o le nostre politiche potrebbero anche essere sottoposti ad azione disciplinare che può arrivare a includere il licenziamento. Le violazioni commesse dai non dipendenti, incluse le terze parti che lavorano per conto nostro, potrebbero provocare la cessazione di qualsiasi rapporto con Wood. Inoltre le violazioni del nostro Codice, delle politiche o delle leggi applicabili possono comportare responsabilità civili e/o penali per i singoli coinvolti e per Wood.

Cura reciproca e verso le nostre comunità

Sicurezza e salute sul posto di lavoro

Perché sono importanti?

Assumendoci la responsabilità della salute e della sicurezza, noi tutti ci assicuriamo che ogni persona torni a casa in salute e in buone condizioni.

In che modo questo si applica a me?

Puoi dimostrare cura e impegno in questi modi:

- Rispetto continuo delle regole e delle procedure, incluse Le Regole salvavita
- Comportamento ai sensi dei nostri Requisiti essenziali di sicurezza
- Segnalazione immediata di eventuali incidenti o problemi di salute correlati al lavoro
- Esecuzione di sole attività per cui hai la dovuta formazione e la competenza necessaria
- Segnalazione al team leader di riferimento di pericoli e dubbi relativi a salute e sicurezza
- Intervento e arresto del lavoro se credi che qualcosa non sia sicuro o rappresenti un rischio per la salute personale e dei colleghi
- Non lavorare mai sotto l'influenza di droghe illegali, alcol o farmaci su prescrizione che hanno un'influenza sulla capacità di lavorare in modo sicuro
- Non portare mai armi personali che possano danneggiare altre persone, come pistole, sul posto di lavoro o nei locali pertinenti

Maggiori informazioni sono disponibili nella **Dichiarazione sulla Politica HSSE&S e Politica su droghe e alcol.**

Protezione dell'ambiente

Perché è importante?

Noi siamo collegati a un ecosistema globale condiviso che ci impegniamo a curare e proteggere.

In che modo questo si applica a me?

- Puoi proteggere l'ambiente e la biodiversità in questi modi:
- Comprendere e gestire gli impatti ambientali
- Applicare gli standard ambientali di Wood al lavoro che svolgiamo
- Ridurre le emissioni di carbonio sostenendo il raggiungimento dei nostri obiettivi
- Ridurre, riutilizzare o riciclare i rifiuti (ad es. eliminare le plastiche monouso dallo spazio di lavoro)
- Promuovere il miglioramento ambientale nei nostri progetti (ad es. decarbonizzazione, uso di materiali sostenibili)
- Conformarsi sempre alle leggi e ai regolamenti ambientali

Maggiori informazioni sono disponibili nella **Dichiarazione sulla Politica HSSE&S e il nostro approccio alla sostenibilità.**

Coinvolgimento della comunità

Perché è importante?

Ci prendiamo cura delle comunità in cui operiamo e riconosciamo la nostra responsabilità nel rispettare, promuovere e incoraggiare le persone e i luoghi su cui abbiamo un impatto.

In che modo questo si applica a me?

I dipendenti di Wood mettono il loro tempo e i loro talenti al servizio dell'azienda per avere un impatto positivo sulle comunità in cui viviamo e operiamo. Puoi facilitare le opportunità di collaborazione con le comunità e assicurare che il nostro impegno sia trasparente, etico e sempre in linea con i valori aziendali.

Pari opportunità

Perché sono importanti?

Noi ci impegniamo a offrire pari opportunità a tutti i dipendenti attuali e potenziali e a creare un ambiente di lavoro che sia privo di discriminazioni, in cui tutti possano raggiungere il loro massimo potenziale.

La ricca diversità di esperienze, competenze, provenienza e convinzioni che riuniamo a livello globale differenzia la nostra attività, alimenta il nostro progresso e favorisce il nostro successo. L'inclusione della diversità ci consente di offrire all'azienda e ai nostri clienti competenze, idee, approcci ed esperienze diverse.

In che modo questo si applica a me?

Noi celebriamo la diversità della nostra forza lavoro e ci aspettiamo che tutti rispettino e accolgano le differenze altrui. Chiediamo a tutti i nostri dipendenti di trattare gli altri con equità e rispetto.

Il personale di Wood non deve assumere comportamenti che abbiano lo scopo o l'effetto di discriminare gli altri su qualsiasi base o status protetto dalle leggi vigenti. Tale discriminazione è inaccettabile e non sarà tollerata.

Per maggiori informazioni sul modo in cui assicuriamo pari opportunità, consultate la **Politica di pari opportunità**.



Domanda

Il team di Rudi sta assumendo per una nuova posizione e deve decidere tra due candidati. Una candidata è incinta e prevede di andare in congedo per maternità entro sei mesi. La candidata ha l'esperienza, le qualifiche e le competenze giuste per la posizione; tuttavia Rudi si preoccupa per la necessità di trovare una sostituzione per il periodo del congedo di maternità. C'è un motivo legittimo per rifiutare la candidata?

Risposta

No. Quando prendiamo decisioni sulle assunzioni, non possiamo prendere in considerazione il fatto che la candidata è incinta e pertanto si assenterà probabilmente per il congedo di maternità dopo aver ricevuto la nomina. Se la candidata viene rifiutata per motivi collegati alla sua gravidanza, questa è una discriminazione. Noi selezioniamo le persone per un lavoro o una promozione in base a merito, abilità e idoneità al lavoro. Trattiamo i nostri dipendenti con equità e rispetto e saremo felici di accogliere le richieste necessarie e ragionevoli perché i candidati possano ricoprire il loro ruolo, se necessario.



Bullismo e molestie

Perché questo è importante?

Crediamo che una cultura della diversità, dell'equità e dell'inclusione non solo sia vantaggiosa per la nostra attività globale, ma favorisca il benessere e permetta ai nostri dipendenti di lavorare meglio perché possono essere se stessi e sentirsi a casa. Facciamo molto per sostenere la nostra cultura inclusiva e per saperne di più potete leggere la nostra **Politica sulla diversità, l'equità e l'inclusione**.

Una parte importante della promozione di una cultura della diversità, dell'equità e dell'inclusione consiste nel cercare di sradicare il bullismo e le molestie come comportamenti inaccettabili in Wood.

La nostra **Politica globale su bullismo e molestie** definisce il nostro approccio alla promozione di un ambiente di lavoro basato sulla dignità e sul rispetto e libero da bullismo, discriminazione, molestie e vittimizzazione.

In che modo questo si applica a me?

Ci aspettiamo che tu, come tutti i nostri dipendenti, ti assuma la responsabilità personale di osservare, sostenere, promuovere e applicare la nostra **Politica su bullismo e molestie** e tutte le politiche e procedure locali contro le molestie e il bullismo. Qualunque sia la tua mansione, questo fa parte del tuo ruolo.

Le leggi anti-molestie e anti-bullismo variano a seconda del luogo in cui ci si trova. Tuttavia, riteniamo che la promozione di un ambiente di lavoro libero da mobbing e molestie vada oltre il semplice rispetto delle leggi.

Una cultura del posto di lavoro in cui il mobbing o le molestie sono tollerati è dannosa per il benessere della forza lavoro e dell'azienda in generale.

Non c'è alcun motivo giustificabile per fare del mobbing o delle molestie a qualcun altro. Ad esempio, avere particolari convinzioni religiose o politiche non giustifica il bullismo o le molestie nei confronti di un collega a causa del suo orientamento sessuale. Anche se non hai intenzione di offendere, è importante che tu sia consapevole che è l'impatto della condotta/comportamento su un altro dipendente che può costituire una molestia.

Pertanto, adottiamo un approccio di tolleranza zero nei confronti dei casi di mobbing e molestie, il che significa che devi:

- acquisire familiarità con gli esempi di bullismo e molestie riportati nella nostra **Politica su bullismo e molestie**;
- non commettere, autorizzare né tollerare alcun atto di bullismo o molestia;
- parlare senza indugio se sei vittima o testimone di atti di bullismo o molestie, rivolgendoti al tuo responsabile, al rappresentante delle Risorse Umane o tramite la Linea diretta per l'etica.
- agire in modo appropriato se vieni a conoscenza di atti di bullismo o di molestie commessi nei confronti di altri; e
- completare tutti i corsi di sensibilizzazione e formazione contro il bullismo e le molestie che ti chiediamo di seguire.

Leggi in materia di lavoro e salario

Perché sono importanti?

Ci impegniamo a lavorare e a promuovere i più alti standard dei diritti umani, guidati dalla "Dichiarazione Universale dei Diritti Umani", come indicato nella nostra Politica globale sui diritti umani. Wood si attiene alle leggi vigenti in materia di occupazione e di lavoro, comprese quelle relative alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva. Lo facciamo perché cerchiamo di condurre la nostra attività in modo da mantenere elevati standard di etica e integrità e promuovere la dignità e il rispetto con cui tutti coloro che lavorano per Wood dovrebbero essere trattati.

In che modo questo si applica a me?

Ci impegniamo a proteggere e valorizzare la dignità umana di tutti coloro che lavorano per Wood e di tutti coloro che hanno rapporti con Wood, compresi i nostri clienti e i partner della catena di fornitura. Il rispetto dei diritti umani è una delle pietre miliari del nostro comportamento in Wood, che crea una cultura ispirata in cui cerchiamo di costruire una comunità lavorativa in cui tutti possano contribuire, sentirsi inclusi e sentirsi a proprio agio nel "parlare".

Ciò significa che devi:

- acquisire familiarità con i requisiti stabiliti nella nostra Politica sui diritti umani e nelle politiche di supporto a cui si fa riferimento; e
- parlare senza indugio se sei vittima o testimone di dubbi in relazione ai diritti umani, rivolgendoti al tuo responsabile, al rappresentante delle Risorse Umane o tramite la Linea diretta per l'etica.

Devi, inoltre, per quanto possibile:

- garantire che vengano seguite le procedure previste per la nomina dei fornitori e che i nostri partner della catena di fornitura siano consapevoli dei requisiti stabiliti nel nostro **Codice di condotta della catena di fornitura**;
- garantire che non venga tollerato o utilizzato lavoro minorile, vincolato, forzato o involontario nella produzione di prodotti o servizi di Wood;
- rispettare tutte le leggi applicabili in materia di salari e orari di lavoro e altre leggi o regolamenti che riguardano il rapporto datore di lavoro/dipendente e il luogo di lavoro, incluse, a titolo esemplificativo, quelle che regolano l'età minima, il salario minimo e l'orario di lavoro;

- garantire la libertà di associazione e riconoscere il diritto dei dipendenti di aderire a un sindacato in conformità alle leggi applicabili; e
- contribuire a garantire che nessuno dei dipendenti di Wood subisca ritorsioni per aver cercato di far valere i propri diritti ai sensi della legislazione sul lavoro o per aver segnalato sospetti di non conformità ai sensi di tale legislazione.

Schiavitù moderna e tratta di esseri umani

Perché è importante?

Trattare le persone con dignità e rispetto è una parte fondamentale della nostra cultura.

In che modo questo si applica a me?

Devi rispettare e sostenere (e far rispettare, per quanto possibile) i principi stabiliti nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e impegnarti a condurre la nostra attività in modo coerente con tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di occupazione e diritti umani, ovunque abbiamo delle attività. Devi impegnarti a rispettare gli standard occupazionali in conformità agli accordi contrattuali. Wood ha una tolleranza zero nei confronti delle violazioni dei diritti umani di qualsiasi tipo, compresi il traffico di esseri umani o la schiavitù, in qualsiasi parte della nostra catena del valore.

Maggiori informazioni sono disponibili in **Politica sui diritti umani e Dichiarazione sulla schiavitù moderna e la tratta di esseri umani** sul nostro sito web.

La **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani** è un documento internazionale che afferma i diritti e le libertà fondamentali a cui tutti gli esseri umani hanno diritto.



Protezione delle informazioni e dei beni

Riservatezza

Perché è importante?

I segreti commerciali e le informazioni riservate e proprietarie sono beni preziosi. Proteggerli è vitale per il nostro successo. I nostri clienti e i nostri dipendenti si aspettano che noi mettiamo in atto controlli severi sulle informazioni riservate che deteniamo o usiamo. La condivisione o l'uso di informazioni riservate in modo non corretto possono avere conseguenze gravi, incluso multe e sanzioni importanti, sanzioni penali e perdita di fiducia da parte del cliente.

In che modo questo si applica a me?

Come regola generale:

- Evita di discutere di questioni riservate in luoghi in cui qualcuno potrebbe sentire, incluso ristoranti, spogliatoi, taxi, aerei o ascensori.
- Non divulgare informazioni riservate a chi non ha l'esigenza aziendale di conoscerle.
- Non inviare dati Wood riservati o dati riguardanti clienti, partner o fornitori di Wood a un indirizzo e-mail personale.

Non divulgare informazioni riservate (incluse informazioni su clienti o fornitori) a nessuno, a meno che la divulgazione non sia conforme a un contratto in vigore e il destinatario abbia una esigenza aziendale di conoscerle.

Domanda

La natura del lavoro di Tatyana richiede viaggi frequenti e spesso lei si trova a rivedere le informazioni sui clienti e sui progetti mentre è all'aeroporto o sul treno. Che cosa deve prendere in considerazione Tatyana?

Non abusare di informazioni proprietarie o sui dipendenti. Non portare informazioni riservate con te se il tuo lavoro con Wood è cessato (fai riferimento anche alle sezioni sulla protezione dei dati e sulla proprietà intellettuale di seguito).

Non accettare né usare le informazioni riservate dei nostri concorrenti; questo potrebbe essere illegale e sarebbe considerato una grave cattiva condotta. Non devi trattenere informazioni riservate da un precedente datore di lavoro e l'uso di tali informazioni in Wood è proibito. Vedi anche la sezione sulle leggi sulla concorrenza di seguito.

Le informazioni interne rappresentano una sottocategoria di informazioni riservate: fai riferimento alla sezione su informazioni interne e insider dealing sotto.

Se scopri o sospetti l'uso non autorizzato o la divulgazione di informazioni riservate, avvisa immediatamente l'Ufficio Legale o la divisione Etica e conformità.

Le informazioni riservate possono assumere molte forme, ad esempio informazioni tecniche sui nostri prodotti e servizi, progetti tecnici, disegni e layout, analisi e previsioni, elenchi di clienti e fornitori, informazioni finanziarie non pubbliche, informazioni sui dipendenti, know-how specifico dell'azienda, documenti e dati creati sulla base dei contratti con i clienti e informazioni correlate a o fornite dai nostri azionisti, clienti e altri partner aziendali.

Risposta

Tatyana deve assicurarsi di fare tutto ciò che è necessario per proteggere la riservatezza di tutte le informazioni aziendali in suo possesso e deve evitare di discutere le informazioni riservate in luoghi in cui qualcuno potrebbe ascoltare. Prendendo queste precauzioni, Tatyana ci aiuta a proteggere le informazioni riservate, a mantenere la fiducia dei nostri clienti e proteggere la nostra reputazione.



Protezione dei dati

Perché è importante?

Gli azionisti, i clienti, i fornitori, i partner, i nostri dipendenti e altre persone spesso ci affidano i loro dati personali. Il trattamento dei dati personali in modo trasparente, equo e sicuro è fondamentale per mantenere la fiducia dei nostri dipendenti, clienti e stakeholder.

In quanto azienda globale, siamo tenuti a rispettare le leggi sulla protezione dei dati in molti dei Paesi in cui operiamo. Wood applica il Regolamento generale sulla protezione dei dati dell'UE come standard nel suo approccio globale alla privacy, con variazioni laddove necessario per soddisfare i requisiti locali.

Che cosa sono i dati personali?

I dati personali indicano tutte le informazioni che sono collegate a una persona fisica identificata o identificabile. Sono inclusi nomi, dettagli di contatto, numero del dipendente, dati sulla sede, razza, etnia, opinioni politiche, credo religioso, appartenenza a sindacati, dati biometrici, dati sanitari o orientamento sessuale.

Domanda

Sara lavora nel reparto finanziario; riceve un'e-mail da un collega del team delle Risorse Umane a cui è allegato un documento Excel senza password di protezione. Aprendo il documento, Sara scopre che contiene un elenco di nomi di dipendenti di Wood, il loro ID, il ruolo, il livello di stipendio e l'indirizzo e-mail aziendale di Wood. Sara non ha idea del motivo per cui ha ricevuto il documento. Si tratta di dati personali? Che cosa deve fare Sara?

Risposta

Sì, il documento contiene informazioni che consentono di identificare una persona e quindi è considerato un dato personale. Sara deve cancellare immediatamente l'e-mail e l'allegato, comunicare al mittente che è stato ricevuto per errore, che non era protetto da password e che ha cancellato l'e-mail e l'allegato. Sara deve inoltre notificare al team Privacy la violazione dei dati compilando il **modulo di segnalazione di incidente sulla privacy**.



Protezione dei dati, *cont.*

In che modo questo si applica a me?

Quando utilizzi, tratti, conservi o ricevi dati personali, considera: **Perché** tratto i dati, c'è un motivo legittimo e sono coperti dalla nostra **Informativa sulla privacy dei lavoratori Wood**? Tratta solo la quantità minima di dati necessaria allo scopo.

Come vengono trattati i dati, è un modo sicuro? Mantieni tutti i dati al sicuro e non dare a nessuno accesso ai dati personali senza un'adeguata autorizzazione basata su un'esigenza aziendale. Se li condividi, **con chi** li stai condividendo, è necessario?

Quali sono le regole di conservazione dei dati, per quanto tempo li devi conservare? Non conservare i dati più a lungo del necessario. Tratta i dati personali di terzi con la stessa cura con cui tratti le informazioni di Wood e rispetta le politiche sulla privacy e i requisiti di sicurezza delle informazioni dei nostri terzi.

Acquisisci familiarità con le nostre **politiche di protezione e conservazione dei dati** e rispetta le nostre politiche e procedure di protezione dei dati ovunque Wood operi.

Se stai trattando dati personali nell'ambito di un progetto, un fornitore o un'applicazione software nuovi o se sono state apportate modifiche alle modalità di trattamento dei dati personali, utilizza il nostro strumento di valutazione per individuare se è necessaria una valutazione della privacy.

Se ritieni che la **Politica di protezione dei dati** sia stata violata e/o sei a conoscenza di una violazione dei dati, invia un **modulo di segnalazione di incidente sulla privacy**. Per qualsiasi altra domanda o dubbio sulla protezione dei dati, contatta il team Privacy di Wood all'indirizzo privacy@woodplc.com o contatta il rappresentante per la protezione dei dati di Wood.

Domanda

Lorenzo sta incaricando un nuovo operatore di erogare corsi di formazione in materia di salute e sicurezza ai dipendenti di Wood. Per poter erogare la formazione, il fornitore richiede i nomi e gli indirizzi e-mail dei partecipanti proposti da Wood. Lorenzo non ha ancora completato il processo di inserimento del fornitore o firmato il contratto con quest'ultimo, ma intende inviare le informazioni sui partecipanti al fornitore in anticipo, in modo che questi possa iniziare a pianificare la formazione e a inviare gli inviti. Ci sono problemi di protezione dei dati che Lorenzo dovrebbe considerare prima di condividere questi dati?



Risposta

Sì, le informazioni includono i nomi e gli indirizzi e-mail delle persone, anche se si tratta di indirizzi e-mail aziendali, sono considerati dati personali ai sensi di alcune leggi sulla protezione dei dati, tra cui il GDPR dell'UE che si applica a Wood. Prima di inviare i dati personali a terzi, Lorenzo deve seguire il processo di inserimento dei fornitori, che comprende una valutazione della capacità di questi ultimi di rispettare le leggi sulla protezione dei dati e di assicurarsi di disporre di termini e condizioni adeguati che definiscano le modalità di trattamento dei dati personali.



Proprietà intellettuale (PI)

Perché è importante?

La nostra PI è un bene prezioso e ci consente di avere un vantaggio sulla concorrenza. Proteggere la nostra PI è uno dei modi attraverso cui noi continuiamo a migliorare, a crescere e a proteggere la nostra presenza nel mercato.

In che modo questo si applica a me?

Proteggi e implementa sempre i diritti di PI. Divulga la nostra PI solo per fini aziendali e con le dovute protezioni. Segnala eventuali dubbi in relazione ad abuso della PI e presta attenzione alla potenziale violazione della nostra PI da parte di terzi.

Wood possiede i diritti di tutta la PI creata durante il periodo trascorso in Azienda, mediante l'utilizzo dei materiali aziendali e nell'ambito dei nostri compiti. Non portare con te la PI di Wood quando lasci l'Azienda, anche se l'hai creata tu.

Maggiori informazioni sono disponibili nella **Politica sull'uso accettabile dell'IT** e nelle condizioni del contratto di lavoro.

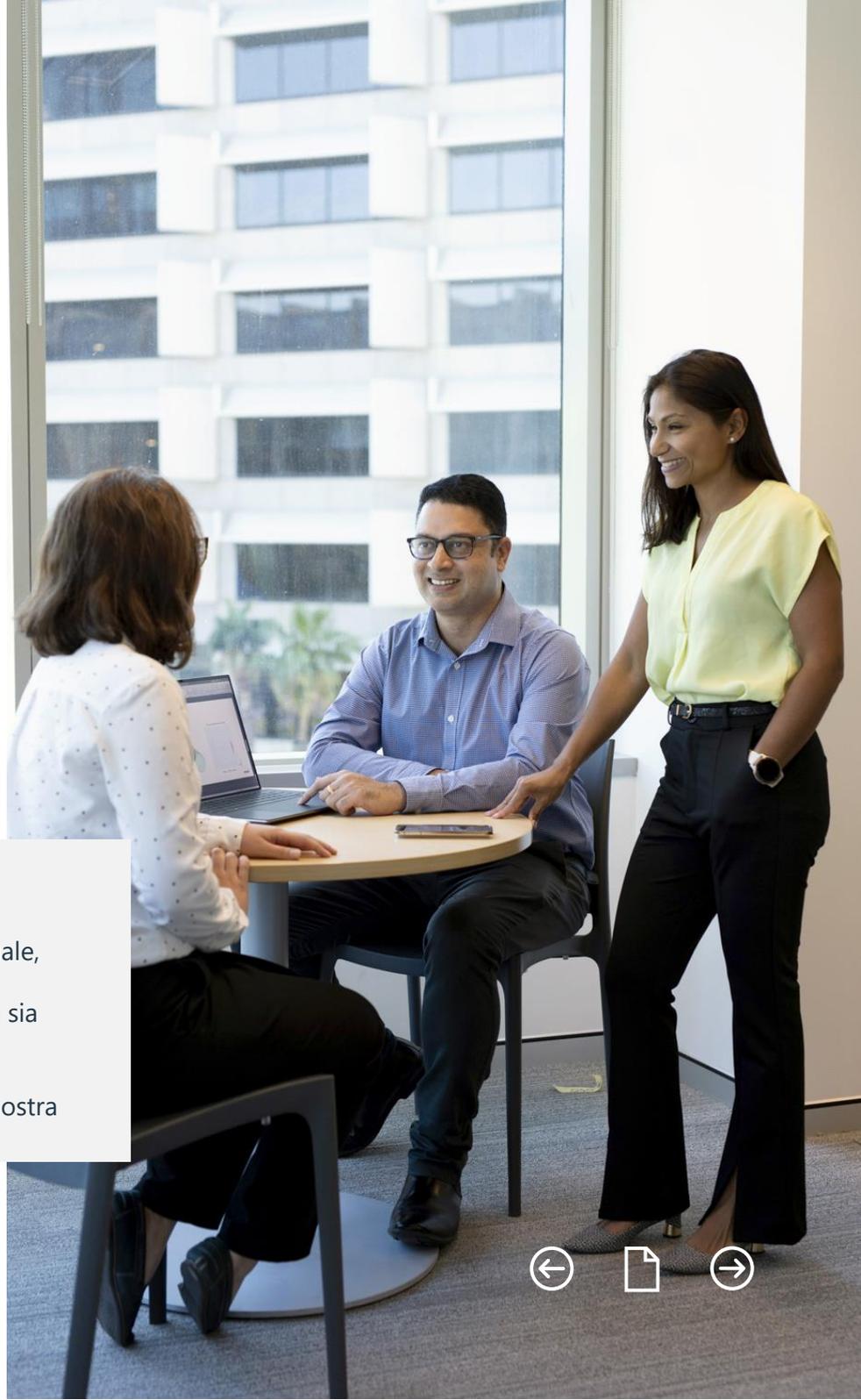
La PI include la proprietà intangibile come segreti commerciali, copyright, brevetti, know-how, diritti nelle invenzioni, marchi commerciali (inclusi loghi e marchi), diritti di database, diritti dei progetti e diritti dei nomi di domini. La PI può essere registrata e deregistrata.

Domanda

Marco, che lavora nel team marketing di Wood, scopre che un fornitore di software di terze parti sta usando lo stesso nome del marchio del software sviluppato da Wood, che è protetto sia da copyright che da marchio commerciale registrato. Che cosa deve fare?

Risposta

Dovrebbe informare l'Ufficio Legale, divisione Etica e conformità che indagherà per stabilire se questa sia una violazione della nostra PI e raccomandare ulteriori azioni potenziali per assicurare che la nostra PI continui a essere protetta.



Proprietà fisica

Perché è importante?

Siamo responsabili ogni giorno dell'uso, della cura e della protezione dei beni fisici che appartengono a Wood e ai suoi clienti. Questa proprietà include apparecchiature, veicoli, strutture, fondi, strumenti dei clienti e documentazione.

In che modo questo si applica a me?

Presta attenzione al modo in cui usi la proprietà che appartiene a Wood o ai nostri clienti e usala solo secondo i fini aziendali mentre fai attenzione alla protezione da furto, danni o abuso.

Sicurezza delle informazioni

Perché è importante?

Il panorama delle minacce informatiche e i regolamenti sulla protezione dei dati stanno evolvendo rapidamente e spesso sono soggetti a cambiamenti improvvisi. Dobbiamo mantenere la riservatezza delle nostre informazioni, della PI e la sicurezza di tutti gli altri dati. In caso contrario, il rischio è la perdita della fiducia dei clienti e dei contratti oltre a sanzioni significative e altre perdite, come reputazione e prezzo delle azioni.

Una forte cultura della sicurezza delle informazioni è importante per i nostri clienti; in effetti ce la richiedono.

In che modo questo si applica a me?

Come difesa di prima linea, c'è bisogno di assicurare che ogni persona all'interno di Wood comprenda l'importanza della sicurezza delle informazioni e si assuma la responsabilità personale di tenere i dati di Wood e dei nostri clienti al sicuro.

Usa i nostri sistemi, servizi e dati in modo etico e secondo le politiche di Wood. Se l'uso occasionale di questi sistemi è consentito, Wood si riserva il diritto di monitorare l'uso personale, tranne quando proibito dalla legge locale. Questo include tutti i dati e le comunicazioni trasmessi da, ricevuti da o contenuti nei nostri account e-mail o nella segreteria telefonica dell'azienda, nonché i documenti elettronici conservati sui dischi di rete Wood, in computer, laptop e altri dispositivi mobili.

Assicurati di proteggere in modo corretto tutti i dispositivi, i dati e le informazioni aziendali. In nessun momento puoi usare internet per fini non autorizzati, illegali o non etici oppure per scaricare materiale con riferimenti sessuali o sessualmente esplicito. Presta attenzione quando comunichi utilizzando l'e-mail e ricorda che i messaggi elettronici possono essere alterati, inoltrati e conservati senza il nostro consenso. Non inviare mai i dati di Wood a un indirizzo e-mail personale.

Maggiori informazioni sono disponibili nella **Politica sull'uso accettabile dell'IT e nella Dichiarazione della Politica sulla sicurezza delle informazioni**.

Social media

Perché sono importanti?

I social media sono uno strumento potente che può aiutarci a costruire il marchio Wood, migliorare l'impatto e la portata delle nostre comunicazioni e migliorare la nostra reputazione complessiva. Tuttavia, è essenziale che li usiamo in modo ponderato, rispettoso e appropriato.

In che modo questo si applica a me?

Usiamo i social media in modo ponderato, rispettoso e appropriato quando:

- Rispettiamo la nostra **Politica sui social media e sull'uso accettabile dell'IT**
- Ricordiamo che i messaggi elettronici sono dati permanenti e trasferibili e comprendiamo che quei messaggi possono avere una grossa influenza sulla nostra reputazione
- Usiamo il buon senso e prendiamo in considerazione il modo in cui i contenuti avrebbero un impatto sull'azienda prima della pubblicazione
- Non diamo mai l'impressione di parlare o di agire per conto dell'Azienda attraverso i social media a meno che non siamo autorizzati a farlo
- Non divulghiamo mai informazioni riservate
- Rispettiamo gli altri evitando di pubblicare commenti o immagini discriminatori, molesti, inappropriati o imbarazzanti

In caso di domande o se noti qualcosa di non corretto sui social media da parte di, o a proposito di, un dipendente Wood, contatta immediatamente le Risorse Umane o la divisione Etica e conformità.

Domanda

Erik, un dipendente Wood, stava scorrendo i post su LinkedIn quando ha notato un commento razzista da uno dei suoi colleghi. Che cosa deve fare Erik?

Risposta

Erik dovrebbe portare la questione all'attenzione del partner aziendale per le Risorse Umane. L'uso da parte dei dipendenti dei social media deve essere conforme alle politiche aziendali, inclusa la nostra Politica anti-molestie.



Comunicazioni esterne

Perché sono importanti?

In qualità di dipendente Wood ti viene richiesto di rispondere a domande di organizzazioni esterne o singoli o potresti ricevere richieste da stampa, analisti o comunità di investitori.

Per assicurare la condivisione di informazioni accurate e appropriate e per preservare l'integrità della nostra reputazione, tutte le comunicazioni esterne devono essere effettuate da un portavoce autorizzato dall'Azienda.

In che modo questo si applica a me?

Non fare dichiarazioni pubbliche e non rispondere ai media, agli analisti o alla comunità di investimento a meno che tu non sia stato nominato portavoce autorizzato a parlare per conto di Wood.

Per le richieste della stampa devi consultare un membro del team comunicazioni di Wood e inoltrare qualsiasi richiesta a press.office@woodplc.com.

Se ricevi richieste da parte di analisti o da qualcuno della comunità degli investitori finanziari, devi consultare un membro del team Relazioni con gli investitori e inoltrare qualsiasi richiesta a investor.relations@woodplc.com.

Per richieste provenienti da altre parti, incluse verifiche esterne o indagini governative, devi consultare le nostre risorse "Speak Up" di Wood per ricevere guida o supporto nella risposta.



Impegno verso relazioni aziendali oneste ed eque

Anti-corruzione e contro gli abusi

Perché è importante?

Il coinvolgimento in abuso e corruzione è un reato penale in quasi tutti i Paesi e ha conseguenze gravi, incluso sanzioni significative per Wood e/o il carcere e/o multe per i singoli coinvolti. Inoltre, un'accusa o una condanna di corruzione o abuso contro Wood potrebbero comportare l'esclusione dai contratti del settore governativo e gravi conseguenze sulla reputazione che potrebbero danneggiare il rapporto di Wood con i suoi investitori, clienti e partner commerciali.

In che modo questo si applica a me?

Wood adotta un approccio di tolleranza zero nei confronti della corruzione e dell'abuso. Noi agiamo con onestà con i governi, con i nostri clienti, i nostri partner aziendali, i nostri concorrenti e il pubblico. Non offriamo, promettiamo, diamo né riceviamo tangenti a/dai funzionari pubblici e aziende private/singoli. È illegale e contro la politica di Wood usare una terza parte per dare o ricevere tangenti. Segnala immediatamente alla divisione Etica e conformità qualsiasi richiesta di tangente (o di ciò che potrebbe essere una tangente) effettuata da un funzionario pubblico o da un'azienda privata/un singolo in merito a denaro o qualsiasi cosa di valore, inclusi contributi politici o di beneficenza.

Le leggi anti-corruzione sono globali e complesse e le conseguenze della violazione sono severe. Usa le risorse "Speak Up" di Wood come guida. Per maggiori informazioni, consulta la **Politica anti-corruzione e contro gli abusi**.

Una **tangente** è tutto ciò che ha valore per la persona che lo riceve; sono inclusi denaro, doni, ospitalità, viaggi, donazioni di beneficenza o favori, che possono essere visti come un tentativo di influenzare le azioni o le decisioni di quella persona, ottenere o mantenere affari o acquisire qualche vantaggio improprio.

I **funzionari pubblici** includono funzionari e dipendenti di agenzie o dipartimenti governativi, persone che ricoprono una posizione legislativa, giudiziaria o militare, persone che detengono o sono candidate a funzioni pubbliche e funzionari e dipendenti che lavorano in enti di proprietà statale.

Domanda

Ishak lavora su un grosso progetto con un cliente di un altro Paese e ha bisogno dell'approvazione di un ispettore governativo prima di poter procedere. Per portare avanti il processo, il cliente suggerisce di offrire un dono all'ispettore, come un viaggio a un resort sulla spiaggia nelle vicinanze. Ishak non è sicuro che questa sia la cosa giusta da fare, ma non vuole tenere il progetto in sospeso. Che cosa deve fare Ishak?

Risposta

Ishak deve segnalare la cosa immediatamente al suo team leader o alla divisione Etica e conformità. Ciò non è permesso ai sensi delle nostre politiche. Noi agiamo sempre in modo etico e legale e non ci impegniamo mai in tangenti né facciamo alcun atto che possa essere visto come tangente.





Attività politiche e contributi

Perché sono importanti?

Se siamo liberi di partecipare *personalmente* al processo politico in modo legale, nel nostro tempo libero, con i nostri fondi e le nostre apparecchiature, Wood è neutrale da un punto di vista politico e i contributi politici sono proibiti.

In che modo questo si applica a me?

Non usare i sistemi IT, le stampanti, i fax o le strutture di Wood per diffondere un messaggio politico o sostenere una causa politica. Non donare contributi a partiti politici, leader o candidati usando i fondi di Wood o per conto di Wood. Se scegli di partecipare personalmente alle attività politiche, assicurati che la tua partecipazione sia conforme alle politiche aziendali e chiarisci che le tue opinioni personali e le tue azioni non rappresentano Wood.

I contributi politici includono soldi o qualsiasi cosa di valore, incluso il tempo, fornita allo scopo di promuovere, sostenere o influenzare le attività politiche (incluso il lobbismo di quella natura), le organizzazioni o le elezioni a qualsiasi livello.

Doni e ospitalità

Perché sono importanti?

Creiamo relazioni sane e durature definite dalla fiducia e dall'integrità, sulla base del nostro lavoro di qualità e della nostra reputazione etica.

Scambiare doni aziendali o intrattenimento spesso è un modo per costruire o rafforzare buone relazioni di lavoro con clienti o fornitori, ma dobbiamo usare il buon senso e la capacità di giudizio per assicurarci che non facciamo niente che possa essere visto come inappropriato o come una tangente.

In che modo questo si applica a me?

Doni e ospitalità possono essere offerti o ricevuti solo quando **non** intendono creare alcun tipo di obbligo per il destinatario né possono essere visti come generatori di un obbligo. Ricorda, i doni e l'ospitalità nei confronti di funzionari pubblici rappresentano un'area di rischio elevato per la conformità e spesso sono limitati o proibiti dalla legge, dai regolamenti o da altre norme. Di conseguenza, lo scambio di doni e ospitalità con funzionari pubblici non deve essere frequente. Dobbiamo ottenere tutte le verifiche e le approvazioni necessarie per i doni e l'ospitalità, registrandoli in modo onesto, completo e accurato nel sistema di divulgazione online della divisione Etica e conformità.

Per maggiori informazioni, consulta la **Politica doni e ospitalità**.

Domanda

Un venditore che lavora con l'unità aziendale di Carol l'ha appena invitata a un weekend di golf. Che cosa deve fare Carol?

Risposta

Carol deve discutere dell'invito con il suo responsabile diretto, considerando la frequenza dei doni o dell'ospitalità con quel venditore, per valutare se accettare l'ospitalità creerebbe un senso di obbligo o influirebbe sul processo decisionale commerciale o causerebbe imbarazzo a Wood in caso di divulgazione al pubblico. Il sistema di divulgazione online della divisione Etica e conformità deve quindi essere usato per documentare l'ospitalità offerta e la decisione del responsabile diretto. In base al valore dell'ospitalità, la divulgazione potrebbe passare ad altri revisori ai sensi della Politica doni e ospitalità.



Terze parti e intermediari commerciali

Perché sono importanti?

Terze parti e intermediari commerciali giocano un ruolo importante nell'aiutarci a condurre la nostra attività a livello globale, incluso aiutarci a organizzare negoziazioni e servizi e nel rappresentare i nostri interessi in modo più efficiente rispetto a quanto potrebbe essere altrimenti possibile. Tuttavia rappresentano un rischio importante per la nostra organizzazione. Noi siamo essenzialmente responsabili delle azioni di chiunque agisca per conto nostro. Ciò che fanno può influenzare negativamente la nostra reputazione e provocare sanzioni penali per Wood.

In che modo questo si applica a me?

Per tutta la durata di qualsiasi relazione aziendale, Wood deve monitorare le nostre controparti aziendali per assicurare che stiamo collaborando in modo etico e sicuro. Le norme sulla collaborazione con terze parti o intermediari commerciali sono severe. Wood collabora in modo etico e sicuro con terze parti e intermediari commerciali nei seguenti modi:

- Impegno in concorrenza equa e aperta.
- Assicurazione del fatto che prima di impegnarsi con il fornitore e altra terza parte, l'uso di tale persona è necessario; se la persona proposta è appropriata per il ruolo; e se la remunerazione proposta è appropriata.
- Assicurazione del fatto che fornitori e altre terze parti abbiano reputazione e qualifiche idonee.
- Assicurazione del fatto che i nostri fornitori o altra terza parte sono scelti sulla base di un criterio di selezione appropriato e due diligence.
- Assicurazione del fatto che assumere un fornitore o un'altra terza parte non crea un conflitto di interessi reale o apparente
- Valutazione e approvazione dei fornitori e di altre terze parti secondo il nostro **Codice di condotta della catena di fornitura**
- Valutazione e approvazione degli intermediari commerciali secondo la nostra **Politica sugli intermediari commerciali**, incluso l'ottenimento della approvazione di gestione e conformità

Gli intermediari commerciali sono terze parti che svolgono le attività per conto di Wood, incluso consulenti finanziari, fiscali e contabili, agenti di vendita, rivenditori, distributori, introduttori e sponsor nazionali, nonché consulenti dei processi come spedizionieri, agenti di viaggio, agenti doganali e consulenti per le richieste di visto.



Conflitti di interesse

Perché sono importanti?

Un conflitto di interesse può chiamare in causa la competenza di gestione di Wood, l'impegno per l'etica e la capacità di agire nel migliore interesse dei soggetti interessati, danneggiando la nostra azienda e la nostra reputazione come risultato.

In che modo questo si applica a me?

Wood riconosce il tuo diritto a impegnarti in attività esterne al lavoro, che non sono collegate all'attività di Wood sempre che tali attività non interferiscano con né entrino in conflitto con i tuoi obblighi nei confronti di Wood. Devi evitare situazioni in cui gli interessi personali siano, o rischino di sembrare, in competizione con i migliori interessi di Wood o in cui gli interessi di Wood siano, o rischino di sembrare, in competizione con i migliori interessi del cliente.

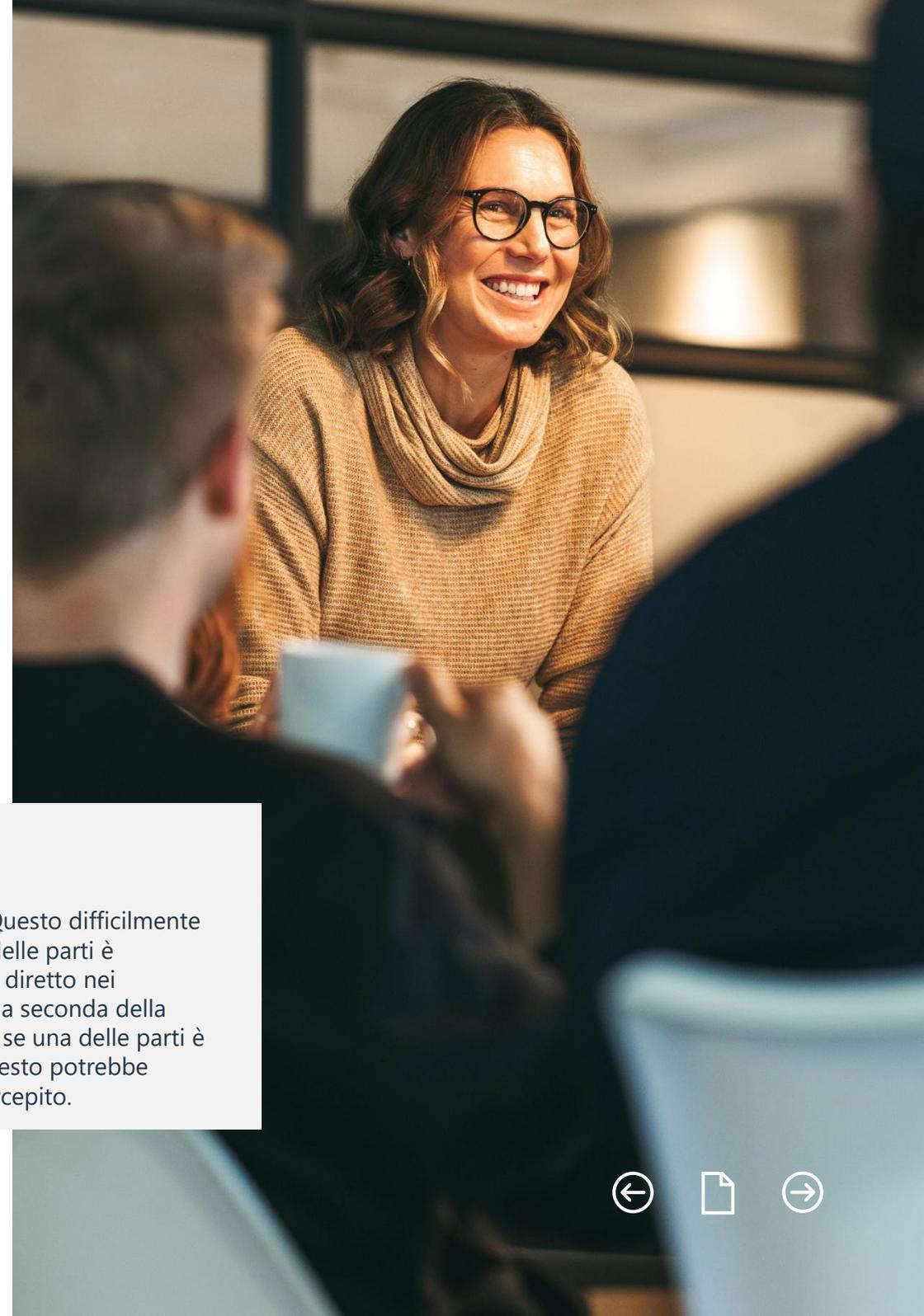
Tuttavia l'esistenza di un conflitto di interesse non è necessariamente sempre un problema, a condizione che sia reso noto e gestito in modo appropriato, equo e trasparente ai sensi **Politica sui conflitti di interesse**.

Domanda

Jessie e Taylor sono una coppia sposata che lavora nello stesso ufficio in Wood ma in reparti diversi con responsabili diretti diversi. Questo è un conflitto?

Risposta

Non è probabile, ma è possibile. Questo difficilmente sarà un conflitto perché nessuna delle parti è coinvolta nel processo decisionale diretto nei confronti dell'altra parte. Tuttavia, a seconda della posizione nell'ufficio (ad esempio, se una delle parti è nel team di dirigenti superiori), questo potrebbe creare un conflitto di interesse percepito.





Frode

Perché è importante?

Ci impegniamo a svolgere le nostre attività con la massima integrità e non conduciamo né partecipiamo mai ad attività disoneste o fraudolente. La nostra reputazione dipende dall'integrità delle nostre azioni e delle nostre relazioni aziendali. Le attività fraudolente non solo non sono etiche ma potrebbero anche rappresentare una violazione della legge.

In che modo questo si applica a me?

Non impegnarti mai in attività disoneste o fraudolente, come imbrogli o furto, nella esecuzione del lavoro in Wood. Riconoscere i campanelli di allarme fa parte del tuo lavoro.

Esempi di frode includono:

- Frodolenza e appropriazione indebita
- Appropriazione indebita di beni di clienti, fornitori o appaltatori di Wood, incluso contante, forniture, apparecchiature o qualsiasi altro bene
- Abuso della posizione in Wood per fare acquisti per uso personale
- Gestione, approvazione o segnalazione di transazioni aziendali non autorizzate
- Falsificazione di documenti aziendali, segnalazioni, registri o documentazione finanziaria

Se sospetti un'attività fraudolenta, segnala immediatamente il sospetto alla divisione Audit del Gruppo o a una delle risorse Speak Up di Wood.

Anti-riciclaggio di denaro ed evasione fiscale

Perché sono importanti?

Ci impegniamo a contribuire alla lotta globale contro il riciclaggio di denaro e l'evasione fiscale. Queste attività danneggiano le comunità globali in tutto il mondo.

In che modo questo si applica a me?

Devi prestare attenzione nella revisione dei clienti potenziali, dei fornitori e di altri partner che desiderano fare affari con Wood. Cerca i campanelli di allarme che potrebbero segnalare attività di riciclaggio di denaro o evasione fiscale, tra cui:

- Informazioni su clienti e fornitori che non possono essere verificate. Ad esempio, non sei sicuro della provenienza dei fondi di un cliente oppure la proprietà di un cliente o di un fornitore non è chiara
- Informazioni su clienti e fornitori che non sono registrati correttamente ai fini fiscali
- I clienti o i fornitori richiedono strutture contrattuali complesse insolite o non necessarie
- La volontà di una parte di pagare oltre il prezzo di mercato quando non c'è alcun motivo commerciale per farlo
- Richiesta di pagamenti da effettuare da/a un conto bancario non a nome del cliente o del fornitore
- Richiesta di pagamenti da effettuare a un Paese diverso da quello di residenza del cliente o del fornitore
- I singoli appaltatori che richiedono un impegno con una persona giuridica in un Paese diverso da quello in cui vivono o lavorano
- Richiesta di pagamenti in valute diverse da quella specificata nella fattura
- Approvazione di pagamento data da qualcuno che non è una parte nel contratto
- Pagamenti effettuati attraverso canali diversi dalle normali relazioni aziendali
- Richiesta di effettuare un pagamento in eccesso o di effettuare pagamenti in contanti

Se sospetti che una parte con cui sei in relazione sta riciclando denaro, segnala immediatamente il sospetto alla divisione Etica e conformità o alla Linea diretta per l'etica.

Se sospetti attività di evasione fiscale, segnala immediatamente il sospetto all'Ufficio Fiscale del Gruppo o alla divisione Etica e conformità.

25 Codice di condotta Wood

Il **riciclaggio di denaro** è il processo secondo cui persone o gruppi cercano di far sembrare legittima l'origine dei fondi generati da attività criminali come frode, abuso e traffico di droga.

L'**evasione fiscale** è la scelta deliberata di non pagare le tasse, ad esempio nascondendo i profitti. Questo non deve essere confuso con l'elusione fiscale che usa mezzi legali per ridurre al minimo la responsabilità fiscale. Eventuali dubbi in merito a elusione o evasione devono essere comunicati all'Ufficio Fiscale del Gruppo per stabilire se vi sia un rischio di evasione.



Libri e registri finanziari accurati

Perché sono importanti?

Wood è legalmente obbligata a fornire a investitori e stakeholder informazioni complete, tempestive e accurate sulle nostre attività. Dobbiamo mantenere un sistema efficace di controlli di contabilità interna concepiti per assicurare la messa in atto e il mantenimento di libri e registri finanziari trasparenti e accurati. Questo aiuta ad assicurare che tutte le nostre operazioni aziendali siano trasparenti e messe in atto secondo l'autorizzazione di gestione e che i beni dell'azienda siano protetti.

In che modo questo si applica a me?

Tutte le persone coinvolte nella creazione, nel trattamento e nella registrazione di tali informazioni nei libri e nei registri di Wood sono ritenute responsabili della loro integrità. I nostri libri e registri devono riflettere in modo completo e accurato le nostre transazioni aziendali in conformità con il nostro sistema di controlli interni e con gli standard di contabilità finanziaria applicabili. Devi sempre inviare l'appropriata documentazione relativa ai contratti ai sensi della **Politica sui contratti**.

Chi rileva irregolarità nella contabilità o violazioni nei controlli interni, deve segnalare immediatamente tale osservazione alla divisione Internal Audit, alla divisione Etica e conformità, all'Ufficio Legale o alla Linea diretta per l'etica aziendale.

Registri aziendali e comunicazioni aziendali accurati

Perché sono importanti?

Le nostre pratiche di gestione dei registri, delle vendite, delle offerte e di marketing devono essere accurate, oneste ed etiche al fine di mantenere relazioni aziendali sane e proteggere la nostra reputazione con i nostri clienti, con il pubblico e con il governo.

In che modo questo si applica a me?

Sii responsabile della tua firma. Non compromettere mai l'integrità dei registri aziendali inserendo consapevolmente dati non veri o inaccurati. Rispetta tutte le leggi e tutti i regolamenti applicabili e conserva tutti i registri importanti nel caso in cui l'Azienda ne abbia bisogno per dispute, verifiche o indagini.

Domanda

Thomas, che lavora all'estero, è stato testimone del fatto che il suo collega, John, ha compilato e registrato i report di ispezione per un lavoro che non ha mai svolto. Che cosa dovrebbe fare Thomas?

Risposta

Thomas deve parlare e segnalare la cosa al suo supervisore. La mancata corretta segnalazione di questa cosa potrebbe avere conseguenze gravi, ad esempio le autorità governative potrebbero trovare questi report falsi durante una verifica di routine oppure un rischio latente per la sicurezza potrebbe non essere notato e provocare, così, lesioni o danni ambientali.



Stai a te assicurarti che ogni dato inserito nei registri di Wood, inclusa la documentazione sul personale, sul tempo e sulle spese, e i report dei test di ispezione del cliente o di Wood, sia onesto e completo. Bisogna essere veritieri quando si rappresentano la qualità e i dettagli dei prodotti, dei servizi e delle capacità di Wood.

Domanda

Janie, project estimator, di recente ha lavorato sui costi per la stima di un progetto. Quando ha messo insieme i costi, ha notato alcuni errori fatti dal cliente nella richiesta dei documenti della proposta il che ha gonfiato i costi per il cliente in modo non necessario. Dubita che il cliente noterà la cosa e poiché questo implica un maggiore guadagno per Wood, non sa se deve parlare.

Risposta

Janie deve segnalare la sua scoperta al cliente. A noi importano gli interessi dei nostri clienti e cerchiamo sempre di fornire loro informazioni reali e accurate.



Informazioni interne e insider dealing

Perché sono importanti?

In qualità di dipendenti di Wood, potreste aver accesso a informazioni interne su azienda, operazioni, prestazioni finanziarie o altra informazione riservata su Wood o altre aziende che non siano disponibili al pubblico. È essenziale comprendere l'importanza della protezione delle informazioni interne e della conformità con i regolamenti che governano l'insider dealing ai sensi dell'UK Market Abuse Regulation (MAR).

L'insider dealing si verifica quando una persona che ha accesso a informazioni interne su una azienda, sulle sue prestazioni finanziarie o altre informazioni riservate, usa tali informazioni per acquistare o vendere titoli (come azioni, obbligazioni o derivati) per conto loro o di altri. L'insider dealing può anche verificarsi quando un singolo divulga informazioni interne ad altri che usano quelle informazioni per trattare titoli.

Le conseguenze dell'insider dealing possono essere gravi, fino a includere sanzioni finanziarie, carcere e danni alla reputazione per i dipendenti e per Wood.

In che modo questo si applica a me?

Durante il lavoro per Wood potresti apprendere informazioni che sono considerate interne, non devi usare le informazioni interne per trattare titoli, per conto tuo o di altri. Ti è anche proibito divulgare le informazioni interne a chiunque, inclusi familiari e amici, che potrebbero usare le informazioni per commerciare in titoli.

Le informazioni interne possono essere correlate a una varietà di argomenti, tra cui:

- Rendiconti finanziari non pubblicati
- Relazioni aziendali e contratti nuovi
- Cessazione di contratti esistenti
- Dispute commerciali
- Previsione su guadagni o perdite futuri
- Notizie in merito a fusioni, cessioni o vendite in corso o proposte
- Cambiamenti importanti nella dirigenza

Domanda

Diego lavora oltre l'orario sull'offerta per un progetto potenziale che potrebbe cambiare il settore. È così eccitato di condividere le notizie sulla proposta e di tutto il suo duro lavoro che ne parla alla sua amica Leticia. Diego ha sbagliato?

Risposta

Sì. Parlare a un amico di informazioni materiali e non pubbliche rappresenta una violazione del nostro Codice e potrebbe violare le leggi sull'Insider trading. Leticia potrebbe acquistare azioni in Wood e avere un vantaggio scorretto sul mercato grazie alle informazioni che altri investitori non hanno. Se sai o credi che sia in atto un evento di insider trading, devi segnalare ciò che sai alla divisione Etica e conformità o all'Ufficio Legale.

Le informazioni interne sono definite come quelle informazioni che sono di natura precisa e non sono disponibili al pubblico, in relazione a uno o più strumenti finanziari (ad es. azioni) o a un erogatore di strumenti finanziari, che, se rese pubbliche, avrebbero probabilmente un effetto significativo sul prezzo di tali strumenti finanziari. Se non hai la certezza in merito all'eventuale natura di informazione interna di determinate informazioni, contatta il Segretariato Generale: company.secretary1@woodplc.com.

Leggi sulla concorrenza Perché sono importanti?

Siamo soggetti a diverse leggi sulla concorrenza nei Paesi in cui svolgiamo la nostra attività. Queste leggi sono concepite per proteggere la libera impresa e la concorrenza leale. Ci assicuriamo la fiducia dei nostri clienti e della comunità globale comprendendo e rispettando tutte le leggi sulla concorrenza applicabili.

In che modo questo si applica a me?

- Assicurati di impegnarti con i nostri fornitori e clienti in modo legale con modalità che riflettano i nostri valori e siano conformi con le leggi sulla concorrenza.
- Non impegnarti in alcuna forma di accordo o intesa con i concorrenti per prezzi fissi, offerte o aste truccate.
- Non accettare di boicottare alcun cliente o fornitore se non per sanzioni internazionali imposte dal governo.
- Comprendi chi è il concorrente reale o potenziale e le restrizioni sullo scambio di informazioni sensibili per la concorrenza.
- Lascia le riunioni o altri eventi del settore se si sollevano problemi sensibili per la concorrenza.

Le leggi sulla concorrenza generalmente proibiscono di fissare i prezzi, dividere i territori e concordare termini di contratto con i concorrenti in un modo che abbia un impatto negativo sul mercato. Se un concorrente cerca di discutere qualsiasi di questi argomenti con voi, rifiuta subito, interrompi la conversazione e segnala l'incidente alla divisione Etica e conformità oppure a un team leader.

Le leggi sulla concorrenza possono essere complesse e si applicano a chiunque, a qualsiasi livello della nostra attività.

Per una ulteriore guida, consulta la nostra

Politica di conformità alle leggi sulla concorrenza.

Domanda

Louis è eccitato di partecipare alla SPE Offshore Europe Conference. Quando arriva, Louis vede Mateo, un ex collega di Wood che adesso lavora per un concorrente. Louis lo invita a cena sperando di aggiornarsi sulle loro vite e sui nuovi progetti. Che cosa deve ricordare Louis?

Risposta

Se Louis fa bene ad aggiornarsi su argomenti personali con Mateo, non deve in alcun modo parlare di clienti, strategie, contratti o progetti in via di sviluppo che riguardano Wood. Allo stesso modo Louis non deve porre a Mateo domande che riguardano il datore di lavoro di Mateo al fine di ottenere informazioni sulla concorrenza.



Norme commerciali

Perché sono importanti?

Dobbiamo sapere che ci sono leggi e regolamenti che pongono restrizioni sulle persone e sui luoghi in cui Wood possa condurre le attività, nonché sulla regolazione dei tipi di merci, software e tecnologia che Wood può esportare o altrimenti fornire nel corso dello svolgimento di tali attività. La mancata conformità con queste leggi complesse può avere conseguenze gravi per Wood.

In che modo questo si applica a me?

Se il tuo lavoro implica l'esportazione di merci, software, tecnologia o dati tecnici oltre confine entro Wood o verso terzi, devi conoscere le norme e i regolamenti pertinenti. Se l'esportazione implica articoli "controllati" o "dual-use", deve essere pre-approvata ai sensi della **Procedura di approvazione e segnalazione sulle sanzioni, controlli delle esportazioni e anti-boicottaggio**.

Devi sapere che Wood mantiene un elenco di Paesi soggetti a varie sanzioni ("Paesi della lista di controllo") e che qualsiasi attività in un Paese della lista di controllo o con enti o singoli collegati ad esso, deve essere approvata ai sensi della **Procedura di approvazione e segnalazione sulle sanzioni, controlli delle esportazioni e anti-boicottaggio**.

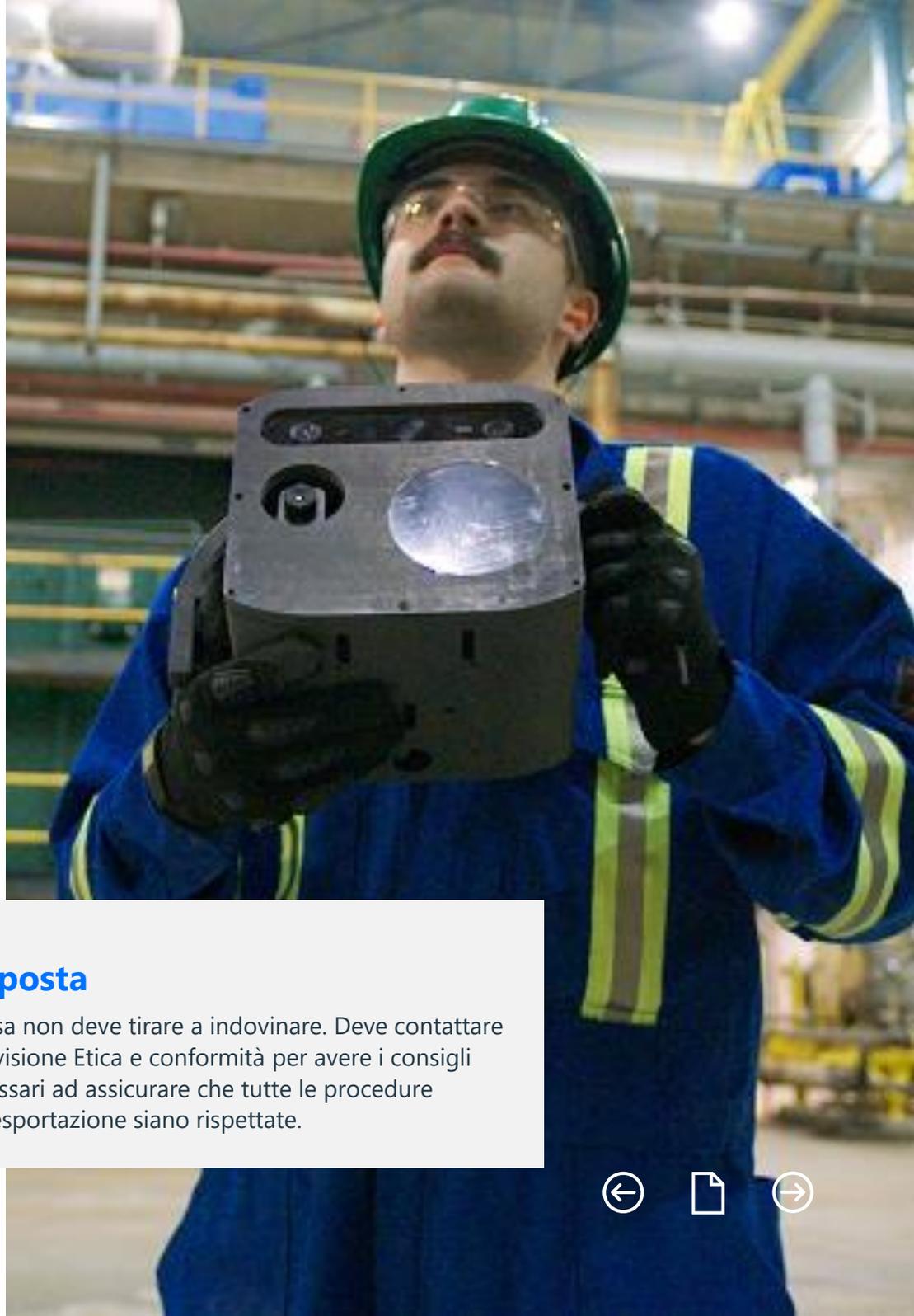
Per maggiori informazioni, incluse le restrizioni sulle esportazioni presunte (rilascio o trasferimento di tecnologia o codice sorgente USA a persone non USA negli USA), nuove esportazioni (esportazioni di articoli USA da un Paese non USA a un altro Paese non USA) e nuove esportazioni presunte (rilascio o trasferimento di tecnologia o codice sorgente USA in un Paese non USA verso un Paese terzo), consulta la **Politica in materia di sanzioni, controlli delle esportazioni e anti-boicottaggio** e rivolgiti alla divisione Etica e conformità per consulenza.

Domanda

Il responsabile di Yanisa le ha chiesto di inviare dei documenti tecnici per un nuovo progetto a un ufficio Wood in un altro Paese che eseguirà in modo congiunto il lavoro. Yanisa sa che determinati prodotti e dati devono essere autorizzati o approvati prima dell'esportazione, ma non è certa se questo sia il caso. Che cosa deve fare?

Risposta

Yanisa non deve tirare a indovinare. Deve contattare la divisione Etica e conformità per avere i consigli necessari ad assicurare che tutte le procedure sull'esportazione siano rispettate.



Appalti pubblici

Perché sono importanti?

Quando governi nazionali, statali o locali o soggetti governativi sono nostri clienti o quando fondi governativi sono coinvolti nel progetto, dobbiamo attenerci a norme più restrittive e potremmo dover rispettare requisiti unici non visibili sui progetti commerciali.

In che modo questo si applica a me?

È una tua responsabilità assicurarti di avere familiarità con le politiche e le procedure di Wood. Sei anche responsabile di quanto segue:

- Conoscere e rispettare tutti i requisiti del contratto.
- Assicurare che tutti i report, le certificazioni e le dichiarazioni resi al governo siano veritieri, attuali, accurati e completi.
- Comprendere le norme quando si addebitano tempi e costi a un progetto perché ci sono sanzioni severe per il mancato rispetto.
- Registrare in modo accurato il tempo e i costi per il progetto per assicurare la fatturazione corretta ai clienti.
- Conservare i registri e ogni altra documentazione secondo i requisiti del contratto
- e fino alla fine del periodo di conservazione richiesto.
- Usare la proprietà governativa solo secondo i fini specificati.

Inoltre è importante proteggere e non rilasciare a nessuno fuori dalla nostra organizzazione determinate informazioni che acquisisci, a prescindere dal mezzo, appartenenti a progetti governativi a meno che non sia autorizzato dal funzionario governativo responsabile o le informazioni non siano altrimenti di dominio pubblico prima della data della divulgazione. Le agenzie governative hanno regole in evoluzione per la salvaguardia di informazioni non classificate controllate, l'implementazione di controlli sulla diffusione e la segnalazione tempestiva di qualsiasi incidente informatico. Per maggiori informazioni, consulta l'**Allegato governativo al Codice di condotta** o contatta per eventuali domande l'Ufficio Legale, la divisione Etica e conformità.



wood.