

Vår adferdskodeks

Å gjøre det rette

Innhold

01	<u>Vår visjon og våre verdier</u>	ii	06	<u>Beskytte informasjon og eiendeler</u>	10
				Konfidensialitet	
				Databeskyttelse	
02	<u>Meldinger fra våre ledere</u>	iii		Immateriell eiendom	
				Fysisk eiendom	
				Informasjonssikkerhet	
03	<u>Å ta etiske beslutninger</u>	v		Sosiale medier	
				Ekstern kommunikasjon	
04	<u>Vår adferdskodeks: Å gjøre det rette</u>	1	07	<u>Forpliktelse til ærlig og rettferdig forretningsforbindelse</u>	18
	Formål			Anti-bestikkelse og anti-korrupsjon	
	Anvendbarhet			Politiske aktiviteter og bidrag	
	Våre felles forventninger			Gaver og gjestfrihet	
	Teamledernes ansvar			Tredjeparter og kommersielle mellommenn	
	Undersøkelse av rapporter			Interessekonflikter	
	Anti-gjengjeldelse			Bedrageri	
	Konsekvenser for brudd			Antihvitvasking og skatteunndragelse	
05	<u>Ha omsorg for hverandre og våre fellesskap</u>	5		Nøyaktige finansielle bokføringer og registreringer	
	Arbeidsplassens sikkerhet og helse			Nøyaktige forretningsregistreringer og nøyaktig forretningskommunikasjon	
	Beskyttelse av miljøet			Innsideinformasjon og innsidehandel	
	Samfunnsengasjement			Konkurranselover	
	Like muligheter			Handelsreguleringer	
	Mobbing og trakassering			Statlig kontraktsinngåelse	
	Arbeids - og lønnslover				
	Moderne slaveri og menneskehandel				

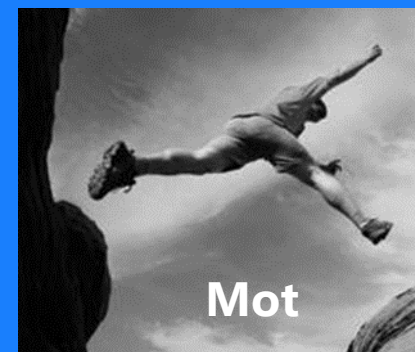


Vår visjon og våre verdier

Vår visjon er å:

Levere løsninger som forvandler verden

Våre verdier



Alt vi gjør er med en urokkelig forpliktelse til hva vi tror på og hvordan vi oppfører oss.

En melding fra Roy Franklin, formann

Hos Wood erkjenner vi at å oppnå en bærekraftig fremtid er én av de største utfordringene vår generasjon står overfor. Vår visjon om å levere løsninger som forvandler verden er bare bærekraftig når vi omfavner våre verdier: omsorg, engasjement og mot. Disse verdiene er sentrale i vår inspirerte kultur og er nedfelt i vår adferdskodeks og vår tilnærming til å gjøre det rette.

Kodeksen oppsummerer hvordan det forventes at vi alle handler og gjelder for alle i Wood. Hver enkelt av oss er ansvarlig for å kjenne, forstå og følge vår kodeks. Vi har et ansvar om å ha en adferd som er av høyeste integritet i alle aspekter av det vi gjør. Tilliten vi har bygget opp med våre viktigste interessenter og hverandre, kan bli skadet på et øyeblikk ved at en av oss tar en avgjørelse som avviker fra våre verdier. På samme måte bidrar enhver god beslutning vi tar, til å opprettholde og forbedre selskapet vårt.

På vegne av hele styret vil jeg takke hver enkelt av dere for å opprettholde våre verdier.





Ken Gilmartin

Administrerende direktør

Som Woods administrerende direktør er jeg forpliktet til å lede med integritet, ambisjoner, åpenhet og stolthet. Sammen kan vi bygge en pålitelig og vellykket virksomhet med en inspirert kultur i kjernen. Ytelseskompetanse og lønnsom vekst er bygget på etisk, sikker og bærekraftig praksis. Etisk praksis betyr å drive forretning med ærlighet og være villig til å si ifra når vi ser adferd som ikke er i samsvar med vår adferdskodeks. Jeg vet at dette kan kreve mot og ikke alltid er lett, og vår forpliktelse er å lytte når dere har noe på hjertet. Vi vil aldri tolerere gjengjeldelse mot noen for å stille spørsmål eller ta opp bekymringer i god tro, så hvis du blir oppmerksom på faktiske eller mistenkte brudd på kodeksen, rapporter dine bekymringer umiddelbart ved hjelp av én av våre Speak Up-ressurser (Si ifra-ressurser).

Takk for ditt engasjement for å gjøre det rette.



Michael Rasmuson

Juridisk rådgiver

Integritet og ærlighet er kjernen i hvordan vi driver vår virksomhet, og dette gjenspeiles i våre verdier av omsorg, engasjement og mot. Jeg forventer at vi alle følger retningslinjene våre og bidrar til å sette den inspirerte kulturen vi ønsker, så ta deg tid til å gjøre deg kjent med retningslinjene. Husk at du vil støte på problemer som ikke er dekket i kodeksen. Når du gjør det, spør deg selv de viktigste spørsmålene på forsiden av kodeksen om håndtering av en arbeidsrelatert situasjon, og hvis du er i tvil, spør om du er usikker på den beste veien fremover.

Når du bestemmer deg for hvordan du skal håndtere en arbeidsrelatert situasjon, spør deg selv:

1

Er min handling eller mitt valg i tråd med Woods verdier og i samsvar med retningslinjene våre for kodeks- og virksomhetspolicyer?

2

Er min handling eller mitt valg ærlig, lovlig og etisk?

3

Er min handling eller mitt valg trygt for meg og andre?

4

Ville min handling og mitt valg og utfallet oppfattes positivt av Wood, mitt team, min familie og fellesskapet?

Å lande på "Ja":

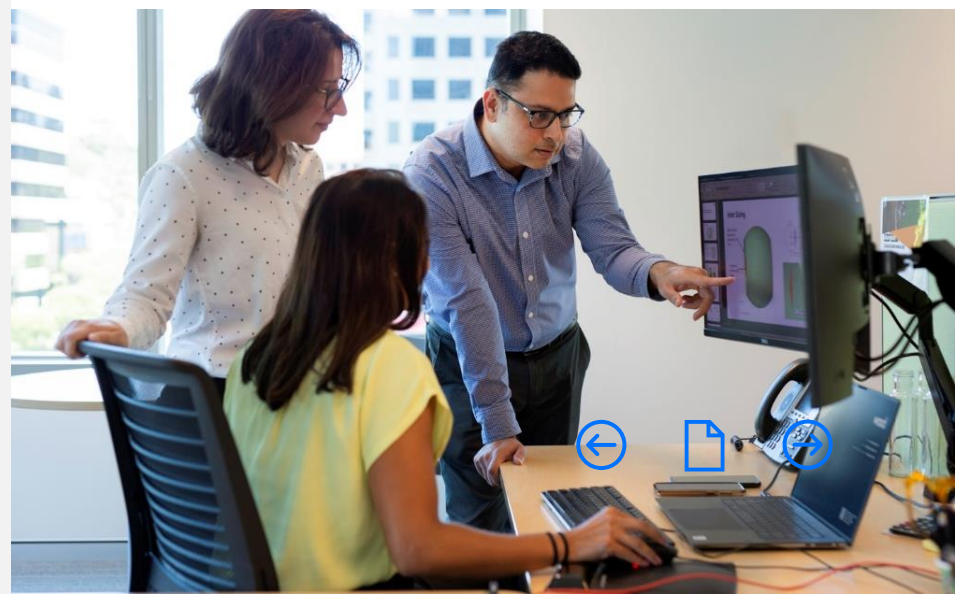
1 Hvordan vi tar etiske beslutninger hos Wood

Våre verdier legger grunnlaget for vår inspirerte kultur som er kritisk for oss som bedrift. De veileder oss i vår adferd og gir oss et felles sett med forventninger uansett hvor vi er i verden.

Vår inspirerte kultur er avgjørende for vår suksess. Ditt bidrag er å gå foran med et godt eksempel med kolleger, kunder og lokalsamfunn; du forventes å utvise god dømmekraft og gjøre det rette.

Vår kodeks er ikke en samling av alle regler, og den kan heller ikke dekke alle situasjoner.

Avgjørelser er ikke alltid enkle. Hvis svaret på noen av spørsmålene ovenfor er "NEI" eller ikke "JA", eller hvis du er ubekvem med noen av svarene dine, kan du søke veiledning ved hjelp av Wood "Speak Up"-ressurser (Si ifra-ressurser).



Bruk av våre Wood "Speak Up"-ressurser (Si ifra-ressurser)

1.

Kan du snakke med din teamleder om spørsmålet ditt eller bekymringen din?

☐ JA ☐ NEI

2.

Kan du snakke med en annen teamleder (i bedriften din eller en annen bedrift)?

☐ JA ☐ NEI

3.

Kan du kontakte HR, Legal eller Ethics & Compliance?

☐ JA ☐ NEI

4.

Hvis ingen av disse Speak Up-alternativene (Si ifra-alternativene) fungerer for deg, kontakt Wood Ethics Helpline.



vi Wood Adferdskodeks

Hvis du trenger å si ifra, er vår veiledning å følge spørsmålene som er angitt ovenfor for å finne ut hvem som er best å snakke med. Husk at dette bare er vår veiledning. Fremfor alt bør du ta det skrittet du føler deg komfortabel med å ta.

For HSSE&S-problemer, kontakt din HSSE&S-leder for servicelinje

For mediehenndelser, kontakt press.office@woodplc.com

For investorhenndelser, kontakt investor.relations@woodplc.com

For henndelser til sosiale medier, kontakt communications@woodplc.com



Vår adferdskodeks

Å gjøre det rette

Formål

Ved Wood ("vårt selskap") veiledes vårt arbeid og liv av å gjøre det rette. Vår kodeks etablerer standarder for å drive virksomhet med integritet, hjelper oss med å oppnå våre etiske og juridiske forpliktelser, og gir generelle prinsipper for å hjelpe deg med å ta den riktige beslutningen uansett situasjonen. Ved å følge kodeksen opprettholder, styrker og beskytter du vårt omdømme og vår suksess.

Anvendelighet

Vi er alle ansvarlige for å handle i samsvar med denne kodeksen og unngå selv tilsynelatende upassende, uavhengig av virksomhet eller sted. I denne kodeksen refererer "vi" eller "vår" til alle ansatte, inkludert ledere, styremedlemmer, kortsiktige arbeidstakere og konsulenter, som arbeider innenfor enhver Wood-enhet, som inkluderer alle datterselskaper av Wood og alle joint ventures underlagt Woods policyer.

Vi krever også at våre forretningspartnere, som leverandører (inkludert eventuelle kommersielle mellommenn og konsulenter), entreprenører og eventuelle joint ventures som ikke er underlagt våre policyer, følger prinsippene som er fastsatt i disse policyene og vår **Adferdskodeks for forsyningskjeden**.

I situasjoner der en lokal skikk eller en bestemt kundes policyer avviker fra våre verdier, policyer eller gjeldende lov, må du overholde den høyere standarden.

Våre felles forventninger

Etterlevelse og etikk berører alle roller i Wood, så vi spiller alle en rolle i å skape et etisk arbeidsmiljø, noe som betyr å opptre med ærlighet, åpenhet og rettferdighet. Alle må leve opp til våre verdier og kodeksen: lese den, forstå den og handle i samsvar med den – det er ditt ansvar. Vi må handle på en måte som er trygg, etisk og i samsvar med gjeldende lover og forskrifter, samt våre egne forventninger i kodeksen og støttende policyer.

Vi har alle plikt til å rapportere enhver uetisk, ulovlig eller mistenkelig aktivitet og enhver bekymring for at vår kodeks ikke blir fulgt. Rapporter kan gjøres konfidensielt via våre "Speak Up"-ressurser (Si ifra-ressurser) eller anonymt via Wood Ethics Helpline, som drives av en tredjepartsleverandør og er tilgjengelig 24 timer i døgnet, 7 dager i uken online og telefonisk. Anonyme rapporter må inneholde tilstrekkelig informasjon til å muliggjøre en effektiv undersøkelse. Husk imidlertid at det er nyttig for deg å identifisere deg selv slik at etterforskningsteamet kan kontakte deg for ytterligere informasjon.

Teamledernes ansvarsoppgaver

Teamledere må støtte og fremme en arbeidsplass som anerkjenner våre verdier og viser etisk oppførsel. Dette innebærer å følge og rollemodellere kodeksen vår og sørge for at teamet ditt forstår sitt ansvar i henhold til retningslinjene våre og er komfortable med å snakke med spørsmål og bekymringer. Teamledere må også raskt og ordentlig eskalere alle saker knyttet til etisk uredelighet til Ethics & Compliance for etterforskning.

En **teamleder** er sjefen, arbeidslederen eller en annen person som du rapporterer til.



Etterforskning av rapporteringer

Wood tar alle bekymringer på alvor og er forpliktet til å undersøke rapporter på en konsekvent måte. Eventuelle bekymringer knyttet til retningslinjene er generelt adressert av Ethics & Compliance, Legal, intern revisjon eller HR. Du forventes å samarbeide med alle undersøkelser ved å gi ærlig, sannferdig og fullstendig informasjon.

Rapportert informasjon behandles konfidensielt i den grad det er rimelig mulig og tillatt i henhold til lokale lover.

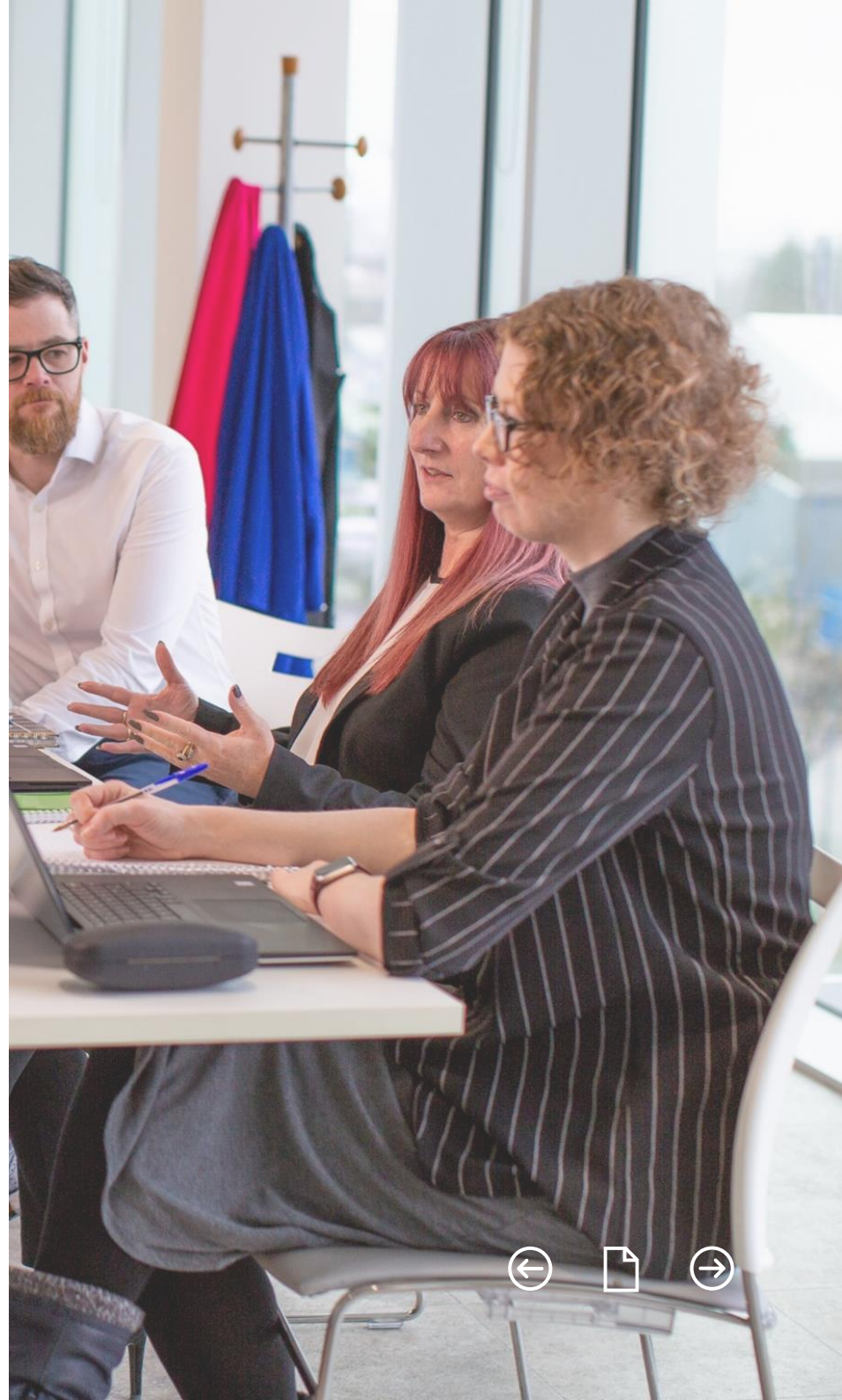
Selv om vi streber etter å løse saker internt, skal ingenting i denne kodeksen eller andre retningslinjer eller prosedyrer for Wood tolkes som et hinder for deg i å rapportere mistenkt ulovlig adferd til statlige eller regulatoriske myndigheter til enhver tid.

Spørsmål

Elizabeth overhørte to teammedlemmer planlegge en middag på en dyr restaurant. Et teammedlem sa: "Jeg skal utgiftsføre det. Ingen vil få vite det, for vi har fortsatt penger i et prosjektbudsjett." Elizabeth vet at det sannsynligvis ikke er tillatt å utgiftsføre en slik middag, men hun nøler med å si noe. Hva skal hun gjøre?

Svar

Elizabeth har en god tro på at hennes kolleger har til hensikt å bryte adferdskodeksen. Det kan være vanskelig å si ifra, men hun skal rapportere problemet ved hjelp av i Wood "Speak Up"-ressursene (Si ifra-ressursene). Ved å gjøre dette kan Wood raskt undersøke problemet og iverksette disiplinære tiltak eller korrigerende tiltak etter behov. Elizabeth vil bli beskyttet mot negative handlinger mot henne som et resultat av å gjøre rapporten.





Anti-gjengjeldelse

Ingen som rapporterer i god tro bør oppleve negativ handling eller diskriminering som et resultat av å rapportere. "God tro" betyr at du har en ærlig tro på at informasjonen som er oppgitt er sannferdig, selv om informasjonen viser seg å være feil.

Påstander om gjengjeldelse vil bli tatt på alvor og etterforsket som alle andre bekymringer. De som hevner seg på noen for å rapportere eller samarbeide om en etterforskning, kan bli utsatt for disiplinære tiltak til, inkludert oppsigelse.

For mer informasjon, se vår **forretningsetikk-rapportering og anti-gjengjeldesepolicy**.

Konsekvenser for brudd

Ansatte som bryter loven, vår kodeks eller våre retningslinjer, kan også bli utsatt for disiplinære tiltak opptil og inkludert oppsigelse. Brudd begått av ikke-ansatte, inkludert en tredjepart som arbeider på våre vegne, kan føre til oppsigelse når det gjelder ethvert forhold med Wood. I tillegg kan brudd på vår kodeks, våre policyer eller gjeldende lover medføre sivilrettslig og/eller strafferettslig ansvar for de involverte personene samt Wood.



Ha omsorg for hverandre og våre fellesskap

Arbeidsplassens sikkerhet og helse

Hvorfor er det viktig?

Ved å ta personlig ansvar for helse og sikkerhet, sørger vi alle for at alle går trygt og sikkert hjem.

Hvordan gjelder dette for meg?

Du kan vise omsorg og engasjement ved å:

- Alltid følge reglene og prosedyrene, inkludert Livreddende regler
- Alltid opptre i overholdelse med våre grunnleggende sikkerhetsregler
- Umiddelbart rapportere skader eller nedsatt helse som er relatert til arbeidet vårt
- Bare utføre oppgaver som du er opplært og kompetent til å utføre
- Alltid rapportere helse- og sikkerhetsfarer og bekymringer til teamlederen din
- Alltid gripe inn og stoppe arbeidet hvis du tror at noe er utrygt eller at det finnes en risiko for din helse eller andres helse
- Aldri arbeide under påvirkning av illegale rusmidler, alkohol eller foreskrevne rusmidler som påvirker vår evne til å jobbe trygt
- Aldri ta med personlige våpen som kan skade andre, for eksempel skytevåpen, inn på arbeidsplassen eller i lokalene

For mer informasjon, se **policyerklæringen for HSSE&S og policyen for narkotika og alkohol**.

Ta vare på miljøet

Hvorfor er det viktig?

Vi er koblet til ett felles globalt økosystem som vi er forpliktet til å ta vare på og beskytte.

Hvordan gjelder dette for meg?

- Du kan beskytte miljøet og det biologiske mangfoldet ved å:
- Forstå og håndtere miljøpåvirkninger
- Anvende Woods miljøstandarder på arbeid som vi gjør
- Redusere karbonutslipp ved å støtte oppnåelsen av våre mål
- Redusere, gjenbruke eller resirkulere avfall (f.eks. eliminere engangsplass fra arbeidsområdet)
- Fremme miljøforbedring i våre prosjekter, f.eks. avkarbonisering, bærekraftig materialbruk
- Alltid etterleve miljølover og -forskrifter

For mer informasjon, se **policyerklæringen for HSSE&S og vår tilnærming til bærekraft**.

Engasjement i fellesskapet

Hvorfor er det viktig?

Vi bryr oss om fellesskapene vi opererer i og erkjenner vårt ansvar til å respektere, gi næring til og styrke menneskene og stedene vi påvirker.

Hvordan gjelder dette for meg?

Wood-ansatte bidrar med tid og talent for å ha en positiv innvirkning på fellesskapene der vi bor og arbeider. Du kan legge til rette for muligheter til å samarbeide med fellesskapet og sikre at våre forpliktelser er transparente, etiske og alltid i tråd med selskapets verdier.

Like muligheter

Hvorfor er det viktig?

Vi er forpliktet til å gi like muligheter til alle nåværende og potensielle ansatte, og til å skape et arbeidsmiljø som er fritt for diskriminering, hvor alle kan nå sitt maksimale potensial.

Det rike mangfoldet av erfaring, kompetanse, bakgrunner og trosretninger vi bringer sammen globalt, differensierer vår virksomhet, driver vår fremgang og muliggjør vår suksess. Å inkludere mangfold gjør at vi kan tilby ulike ferdigheter, ideer, tilnærminger og kompetanse til virksomheten og våre kunder.

Hvordan gjelder dette for meg?

Vi feirer mangfoldet i arbeidsstyrken vår og forventer at alle respekterer og omfavner andres forskjeller. Vi krever at alle våre folk behandler hverandre rettfærdig og med respekt.

Folk hos Wood må ikke engasjere seg i oppførsel som har som formål eller effekt å diskriminere mot andre på noe grunnlag eller status beskyttet av gjeldende lov. Slik diskriminering er uakseptabel og vil ikke bli tolerert.

For ytterligere informasjon om hvordan vi sikrer like muligheter, se våre **policyer for likestilling**.

Spørsmål

Rudis team ansetter for en ny stilling og må velge mellom to kandidater. En kandidat er gravid og planlegger å gå i fødselspermisjon om seks måneder. Kandidaten har den rette erfaringen, kvalifikasjonene og ferdighetene for stillingen, men Rudi er bekymret for at han må dekke hennes kommende fødselspermisjon. Er det en legitim grunn til å avise denne kandidaten?

Svar

Nei. Vi kan ikke ta hensyn til det faktum at en kandidat er gravid og derfor sannsynligvis vil være fraværende i svangerskapspermisjon etter å ha blitt utnevnt ved ansettelsesbeslutninger. Dersom kandidaten nektes ansettelse av årsaker knyttet til svangerskapet, vil dette være diskriminerende. Vi velger ut personer for ansettelse eller forfremmelse basert på meritter, evner og egnethet for jobben. Vi behandler våre ansatte med rettfærdighet og respekt og vil gjerne vurdere rimelige justeringsforespørsler fra kandidater for å utføre sin rolle, om nødvendig.



Mobbing og trakassering

Hvorfor er det viktig?

Vi tror at en kultur med mangfold, likhet og inkludering ikke bare er til fordel for vår globale virksomhet, men støtter velvære og gjør det mulig for våre ansatte å jobbe bedre fordi de kan være seg selv og føle at de hører hjemme. Vi gjør mye for å støtte vår inkluderende kultur, og du kan lese mer om dette i våre **policyer for mangfold, likhet og inkludering**.

En viktig del av å fremme en kultur for mangfold, likhet og inkludering er å forsøke å få bukt med mobbing og trakassering som uakseptabel oppførsel hos Wood.

Vår globale **policy for mobbing og trakassering** beskriver vår tilnærming til å fremme et arbeidsmiljø basert på verdighet og respekt, og som er fritt for mobbing, diskriminering, trakassering og plaging.

Hvordan gjelder dette for meg?

Vi forventer at du, og alle våre ansatte, tar personlig ansvar for å observere, opprettholde, fremme og anvende vår **policy for mobbing og trakassering** og eventuelle lokale policyer og prosedyrer mot trakassering og mobbing. Uansett hva jobben din er, er dette en del av rollen din.

Lovene mot trakassering og mobbing vil variere avhengig av hvor du befinner deg. Vi mener imidlertid at det å fremme et arbeidsmiljø som er fritt for mobbing og trakassering, handler om mer enn bare å følge lovene.

En arbeidsplasskultur, der mobbing eller trakassering tolereres, er skadelig for arbeidsstyrkens velvære så vel som virksomheten generelt.

Det er ingen berettiget grunn til å mobbe eller trakassere noen andre. For eksempel vil det å ha en bestemt religiøs eller politisk overbevisning ikke rettfærdiggjøre mobbing eller trakassering av en kollega på grunn av deres seksuelle orientering. Selv om du ikke har til hensikt å fornærme, er det viktig å være klar over at det er virkningen av oppførselen/adferden på en annen ansatt som kan utgjøre trakassering.

Vi har derfor en nulltoleranse-tilnærming til tilfeller av mobbing og trakassering, noe som betyr at du må:

- gjøre deg kjent med eksemplene på mobbing og trakassering som angitt i våre **policyer for mobbing og trakassering**;
- ikke begå, autorisere eller tolerere noen form for mobbing eller trakassering;
- si ifra så fort som mulig hvis du opplever eller er vitne til mobbing eller trakassering ved å ta det opp med lederen din, HR-representanten din eller via Ethics Helpline.
- iverksette egnede tiltak hvis du blir oppmerksom på at mobbing eller trakassering blir begått mot andre, og
- fullføre alle opplærings- og opplæringskurs mot mobbing og trakassering som vi krever at du gjennomfører.



Arbeids - og lønnslover

Hvorfor er det viktig?

Vi er forpliktet til å arbeide for og fremme de høyeste standardene for menneskerettigheter, veiledet av "Verdenserklæringen om menneskerettigheter" som er angitt i vår globale menneskerettighetspolicy. Wood følger gjeldende arbeidslover og arbeidslovgivning, inkludert de som er knyttet til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger. Vi gjør dette fordi vi søker å drive vår virksomhet på en måte som opprettholder høye standarder for etikk og integritet og fremmer verdigheten og respekten som alle som jobber for Wood skal behandles med.

Hvordan gjelder dette for meg?

Vi er forpliktet til å beskytte og styrke menneskeverdet til alle som jobber for Wood og alle som har forretninger med Wood, inkludert våre kunder og partnere i forsyningskjeden. Respekt for menneskerettigheter er en av hjørnesteinene i vår atferd hos Wood, og skaper en inspirert kultur der vi ønsker å bygge et arbeidsfellesskap der alle kan bidra, føle seg inkludert og føle seg komfortable med å "si ifra".

Dette betyr at du må:

- gjøre deg kjent med kravene som er fastsatt i våre retningslinjer for menneskerettigheter og de støttende policyene som det henvises til der; og
- si ifra så fort som mulig hvis du opplever eller er vitne til bekymringer om menneskerettigheter ved å ta det opp med lederen din, HR-representanten din eller via Ethics Helpline.

Du må også, i den grad det er mulig:

- sikre at behørig prosess følges ved utnevning av leverandører og at våre partnere i forsyningskjeden er klar over kravene som er fastsatt i vår **Adferdskodeks for forsyningskjeden**;
- sikre at ingen barn, bundet, tvunget eller ufrivillig arbeid blir tolerert eller brukt i produksjonen av Wood-produkter eller -tjenester;
- overholde alle gjeldende lønns- og arbeidstidslover og andre lover eller forskrifter som påvirker forholdet mellom arbeidsgiver og ansatt og arbeidsplassen, inkludert, men ikke begrenset til, de som regulerer minstealder, minstelønn og arbeidstid;

- sikre organisasjonsfrihet og anerkjenne ansattes rett til å melde seg inn i en fagforening i samsvar med gjeldende lover; og
- bidra til å sikre at ingen som arbeider for Wood vil bli utsatt for gjengjeldelse for å søke å påberope seg sine rettigheter i henhold til ansettelseslovgivningen eller rapportere mistanke om manglende overholdelse i henhold til nevnte ansettelseslovgivning.

Moderne slaveri og menneskehandel

Hvorfor er det viktig?

Å behandle mennesker med verdighet og respekt er en grunnleggende del av vår kultur.

Hvordan gjelder dette for meg?

Du må respektere og opprettholde (og håndheve i den grad det er mulig) prinsippene fastsatt i Verdenserklæringen om menneskerettigheter og forplikte deg til å drive virksomheten vår på en måte som er i samsvar med alle gjeldende lover og regler for ansettelse og menneskerettigheter uansett hvor vi har virksomhet. Du må forplikte deg til å opprettholde ansettelsesstandarder i samsvar med kontraktsreglene. Wood har nulltoleranse for brudd på menneskerettigheter av noe slag, inkludert menneskehandel eller slaveri i noen del av verdikjeden vår.

For mer informasjon, se **policyen for menneskerettigheter og erklæringen om moderne slaveri og menneskehandel** på nettstedet vårt.

Verdenserklæringen om menneskerettigheter er et internasjonalt dokument som fastslår de grunnleggende rettigheter og friheter som alle mennesker har rett til.

Beskyttelse av informasjon Og eiendeler

Konfidensialitet

Hvorfor er det viktig?

Forretningshemmeligheter og konfidensiell og proprietær informasjon er verdifulle eiendeler. Å beskytte dem er avgjørende for vår suksess. Våre kunder og ansatte forventer at vi opprettholder streng kontroll av den konfidensielle informasjonen vi har eller bruker. Å dele eller bruke konfidensiell informasjon feil kan ha alvorlige konsekvenser, inkludert betydelige bøter og straffer, straffeanklager og tap av kundetillit.

Hvordan gjelder dette for meg?

Som en generell regel:

- Unngå å diskutere konfidensielle saker på steder der du kan bli overhørt, inkludert restauranter, toaletter, drosjer, fly eller heiser.
- Ikke avslør konfidensiell informasjon til noen som ikke har et forretningsmessig behov for å vite det.
- Ikke send konfidensielle Wood-data eller data om Woods kunder, partnere eller leverandører til en personlig e-postadresse.

Ikke avslør konfidensiell informasjon (inkludert kunde- eller leverandørinformasjon) til noen med mindre avsløring er i samsvar med en relevant kontrakt og mottakeren har et forretningsbehov for å vite det.

Spørsmål

Arten av Tatyanas arbeid krever hyppige reiser, og hun finner seg ofte i å gjennomgå informasjon om kunder og prosjekter mens hun er på flyplassen eller kjører toget. Hva bør Tatyana tenke på?

Ikke misbruk vår proprietære eller ansattes informasjon. Ikke ta med deg konfidensiell informasjon hvis din ansettelse hos Wood avsluttes (se også avsnittene om databeskyttelse og intellektuell eiendom nedenfor).

Aldri aksepter eller bruk konfidensiell informasjon fra våre konkurrenter; dette kan være ulovlig og vil bli betraktet som alvorlig forseelse. Du må ikke beholde konfidensiell informasjon fra noen tidligere arbeidsgiver, og bruk av slik informasjon hos Wood er forbudt. Se også avsnittet Konkurranselover nedenfor.

Innsideinformasjon er et spesifikt delsett av konfidensiell informasjon – se delen Innsideinformasjon og innsidehandel nedenfor.

Hvis du oppdager eller mistenker uautorisert bruk eller utlevering av konfidensiell informasjon, må du varsle Ethics & Compliance eller Legal umiddelbart.

Konfidensiell informasjon kan ta mange former, for eksempel teknisk informasjon om våre produkter og tjenester, konstruksjonsdesign, tegninger og oppsett, analyser og prognoser, kunde- og leverandørlistor, ikke-offentlig finansiell informasjon, informasjon om ansatte, selskapsspesifikk kunnskap, dokumenter og data opprettet i henhold til kundekontrakter og informasjon knyttet til eller levert av våre aksjonærer, kunder og andre forretningspartnere.

Svar

Tatyana bør sørge for at hun tar passende forhåndsregler for å beskytte konfidensialiteten til all forretningsinformasjon hun er i besittelse av, og hun bør unngå å diskutere konfidensiell informasjon på steder der hun kan bli overhørt. Ved å ta disse forhåndsreglene vil Tatyana hjelpe oss med å beskytte konfidensiell informasjon, opprettholde våre kunders tillit og beskytte vårt omdømme.

Databeskyttelse

Hvorfor er det viktig?

Aksjonærer, kunder, leverandører, partnere, våre ansatte og andre enkeltpersoner stoler ofte på oss med sine personopplysninger. Å behandle personopplysninger transparent, rettferdig og sikkert er grunnleggende for å opprettholde tilliten til våre ansatte, kunder og interessenter.

Som et globalt selskap er vi pålagt å overholde databeskyttelseslover i mange av landene vi opererer i. Wood bruker EUs generelle databeskyttelsesforordning som standard i vår globale tilnærming til personvern, med avvik der det er nødvendig for å oppfylle lokale krav.

Hva er personopplysninger?

Personopplysninger betyr all informasjon som relaterer seg til en identifisert eller identifiserbar fysisk person. Dette inkluderer navn, kontaktinformasjon, ansattnummer, stedsdata, rase, etnisitet, politiske meninger, religiøs tro, fagforeningsmedlemskap, biometriske data, helsedata eller seksuell orientering.

Spørsmål

Sara jobber i økonomiavdelingen; hun mottar en e-post fra en kollega i HR-teamet som har et Excel-dokument vedlagt uten passordbeskyttelse. Ved åpning av dokumentet oppdager Sara at det inneholder en liste over Wood-ansattes navn, ansatt-ID, rolle, lønnstrinn og Wood-bedrifts-e-postadresse. Sara aner ikke hvorfor hun har mottatt dokumentet. Er dette personopplysninger? Hva bør Sara gjøre?

Svar

Ja, dokumentet inneholder informasjon som en person kan identifiseres fra, og regnes derfor som personopplysninger. Sara bør umiddelbart slette e-posten og vedlegget, varsle avsenderen om at det har blitt mottatt ved en feil, at det ikke var passordbeskyttet og at hun har slettet e-posten og vedlegget. Sara bør også varsle personvernsteamet om databruddet ved å fylle ut **skjemaet for rapportering av personvernhendelser**.

Databeskyttelse, *forts.*

Hvordan gjelder dette for meg?

Når du bruker, håndterer, lagrer eller mottar personopplysninger, bør du vurdere: **Hvorfor** behandler du dataene, er det en legitim grunn og er det dekket av vår **personvernerklæring for Wood-arbeidere**? Behandle bare den minste datamengden som er nødvendig for formålet. **Hvordan** behandler du dataene, er de sikre? Hold alle data sikre og ikke gi noen tilgang til informasjon til personopplysninger uten riktig autorisasjon basert på et forretningsrelatert behov. Hvis deling skjer, **hvem** deler du den med, er det nødvendig? **Hva** er reglene for oppbevaring av data, hvor lenge bør du oppbevare dem? Ikke oppbevar data lenger enn nødvendig. Behandle tredjeparts personopplysninger med samme varsomhet som du behandler Woods informasjon, og respektere våre tredjeparts retningslinjer for personvern og krav til informasjonssikkerhet.

Gjør deg kjent med våre **databeskyttelse-** og **datalagring-policyer** og oppretthold våre policyer og prosedyrer for databeskyttelse der Wood driver virksomhet.

Hvis du behandler personopplysninger under et nytt prosjekt, leverandør eller programvare, eller det har skjedd en endring i hvordan du behandler personopplysninger, kan du bruke vårt vurderingsverktøy for å identifisere om det er behov for en personvern vurdering.

Hvis du mener at **policyen for databeskyttelse** har blitt overtrådt og/eller du blir oppmerksom på et databrudd, kan du sende inn et **skjema for rapportering av personvern hendelser**. For andre databeskyttelsesspørsmål eller bekymringer, kontakt Woods personvernteam på privacy@woodplc.com eller kontakt din Wood Data Protection Ambassador.

Spørsmål

Lorenzo instruerer en ny leverandør til å gi helse- og sikkerhetsopplæring til Wood-ansatte. For å levere opplæringen krever leverandøren navn og e-postadresser til de foreslåtte Wood-deltakerne. Lorenzo har ikke fullført oppstartsprosessen for leverandøren eller signert kontrakten med leverandøren, men han planlegger å sende deltakerinformasjonen til leverandøren på forhånd slik at de kan begynne å planlegge opplæringen og utstede invitasjoner. Er det noen databeskyttelseshensyn som Lorenzo bør vurdere før du deler disse detaljene?



Svar

Ja, informasjonen inkluderer enkeltpersoners navn og e-postadresser, selv om disse er bedrifts-e-postadresser, anses de som personopplysninger i henhold til visse databeskyttelseslover, inkludert EUs GDPR som gjelder for Wood. Før du sender personopplysninger til tredjeparter, bør Lorenzo følge leverandørens on-boarding-prosess som vil inkludere en vurdering av vår tredjeparts evner til å overholde databeskyttelseslover og sikre at vi har passende vilkår og betingelser som angir hvordan personopplysninger skal behandles.



Intellektuell eiendom (IP)

Hvorfor er det viktig?

Vår intellektuelle eiendom er en verdifull ressurs og gir oss et konkurransefortrinn. Å ivareta vår intellektuelle eiendom er en måte vi kontinuerlig forbedrer, utvider og beskytter vår tilstedeværelse i markedet.

Hvordan gjelder dette for meg?

Beskytt og håndhev våre rettigheter for intellektuell eiendom til enhver tid. Oppgi kun vår intellektuelle eiendom for forretningsformål og under passende beskyttelse. Rapporter eventuelle bekymringer angående misbruk av vår intellektuelle eiendom og vær oppmerksom på potensiell overtredelse av vår intellektuelle eiendom av tredjeparter.

Wood vil eie rettighetene til all intellektuell eiendom som opprettes i løpet av selskapets tid, ved bruk av selskapets materialer eller innenfor rammen av våre plikter. Ikke ta med deg intellektuell eiendom fra Wood når du forlater selskapet, selv om du har opprettet den intellektuelle eiendommen.

Hvis du vil ha mer informasjon, kan du se **policyen for akseptabel bruk av IT** og ansettelsesvilkårene dine.

Intellektuell eiendom inkluderer immateriell eiendom som forretningshemmeligheter, opphavsrett, patenter, know-how, rettigheter til oppfinnelser, varemerker (inkludert logoer og merker), databaserettigheter, designrettigheter og rettigheter til domenenavn. Intellektuell eiendom kan være både registrert og uregistrert.

Spørsmål

Marco, som jobber i Woods markedsføringsteam, oppdager at en tredjeparts programvareleverandør bruker samme merkenavn som programvare utviklet av Wood, som er beskyttet av både opphavsrett og et registrert varemerke. Hva skal han gjøre?

Svar

Han bør informere Legal, Ethics and Compliance som vil undersøke om dette er en krenkelse av vår intellektuelle eiendom og gi råd om potensielle videre tiltak for å sikre at vår intellektuelle eiendom fortsetter å være beskyttet.



Fysisk eiendom

Hvorfor er det viktig?

Vi er hver dag ansvarlige for bruk, stell og beskyttelse av fysiske eiendeler som tilhører Wood og våre kunder. Denne eiendommen inkluderer utstyr, kjøretøy, fasiliteter, midler, kundeverktøy og dokumentasjon.

Hvordan gjelder dette for meg?

Vær forsiktig med hvordan du bruker eiendom som tilhører Wood eller våre kunder, og bruk den kun til forretningsformål, samtidig som du er forsiktig med å beskytte den mot tyveri, skade eller misbruk.

Informasjonssikkerhet

Hvorfor er det viktig?

Cybertrussellandskapet og databeskyttelsesregelverket utvikler seg raskt og er ofte gjenstand for plutselige endringer. Vi må holde vår konfidensielle informasjon, intellektuelle eiendom og alle andre data trygge. Unnlattelse av å gjøre dette kan føre til tap av klienttillit og kontrakter i tillegg til betydelige bøter og andre tap som omdømme og aksjekurs.

En sterk informasjonssikkerhetskultur er viktig for kundene våre, de krever det.

Hvordan gjelder dette for meg?

Som vårt frontlinjeforsvar er det behov for å sikre at hver person i Wood forstår viktigheten av informasjonssikkerhet og tar personlig ansvar for å holde Wood og våre kunders data trygge.

Bruk våre systemer, tjenester og data etisk og i samsvar med Woods policyer. Selv om sporadisk personlig bruk av disse systemene er tillatt, forbeholder Wood seg retten til å overvåke bruken din, unntatt når det er forbudt i henhold til lokal lovgivning. Dette omfatter alle data og all kommunikasjon som overføres av, mottas av eller finnes i selskapets e-post- eller talepostkontoer, samt elektroniske dokumenter som opprettholdes på Wood-nettverksstasjoner, datamaskiner, bærbare datamaskiner og andre mobile enheter.

Sørg for at du sikrer alle enheter, data og bedriftsinformasjon på riktig måte. Du må aldri bruke internett til uautoriserte, ulovlige eller uetiske formål eller til å laste ned seksuelt antydende eller eksplisitt materiale. Vær forsiktig når du kommuniserer ved hjelp av e-post, og husk at elektroniske meldinger kan endres, videresendes og lagres uten vårt samtykke. Send aldri Wood-data til en personlig e-postadresse.

Hvis du vil ha mer informasjon, kan du se **policyen for akseptabel bruk av IT og policyen for informasjonssikkerhet**.



Sosiale medier

Hvorfor er det viktig?

Sosiale medier er et kraftig verktøy som kan hjelpe oss med å bygge merkevaren Wood, forbedre virkningen og rekkevidden av kommunikasjonen vår og forbedre vårt generelle omdømme. Det er imidlertid viktig at vi bruker det med omtanke, respekt og hensiktsmessighet.

Hvordan gjelder dette for meg?

Vi bruker sosiale medier på en gjennomtenkt, respektfull og hensiktsmessig måte ved å:

- Følge vår **policy for akseptabel bruk av sosiale medier og IT**
- Huske at elektroniske meldinger er permanente, overførbare registreringer – og forstå at disse meldingene kan i stor grad påvirke omdømmet vårt
- Bruke god dømmekraft og vurdere hvordan innholdet vil påvirke selskapet før det legges ut
- Aldri gi inntrykk av at du snakker eller handler på vegne av selskapet via sosiale medier med mindre du har spesifikk tillatelse til å gjøre det
- Aldri avsløre konfidensiell informasjon
- Respektere andre ved å ikke legge ut diskriminerende, trakasserende, upassende eller pinlige kommentarer eller bilder

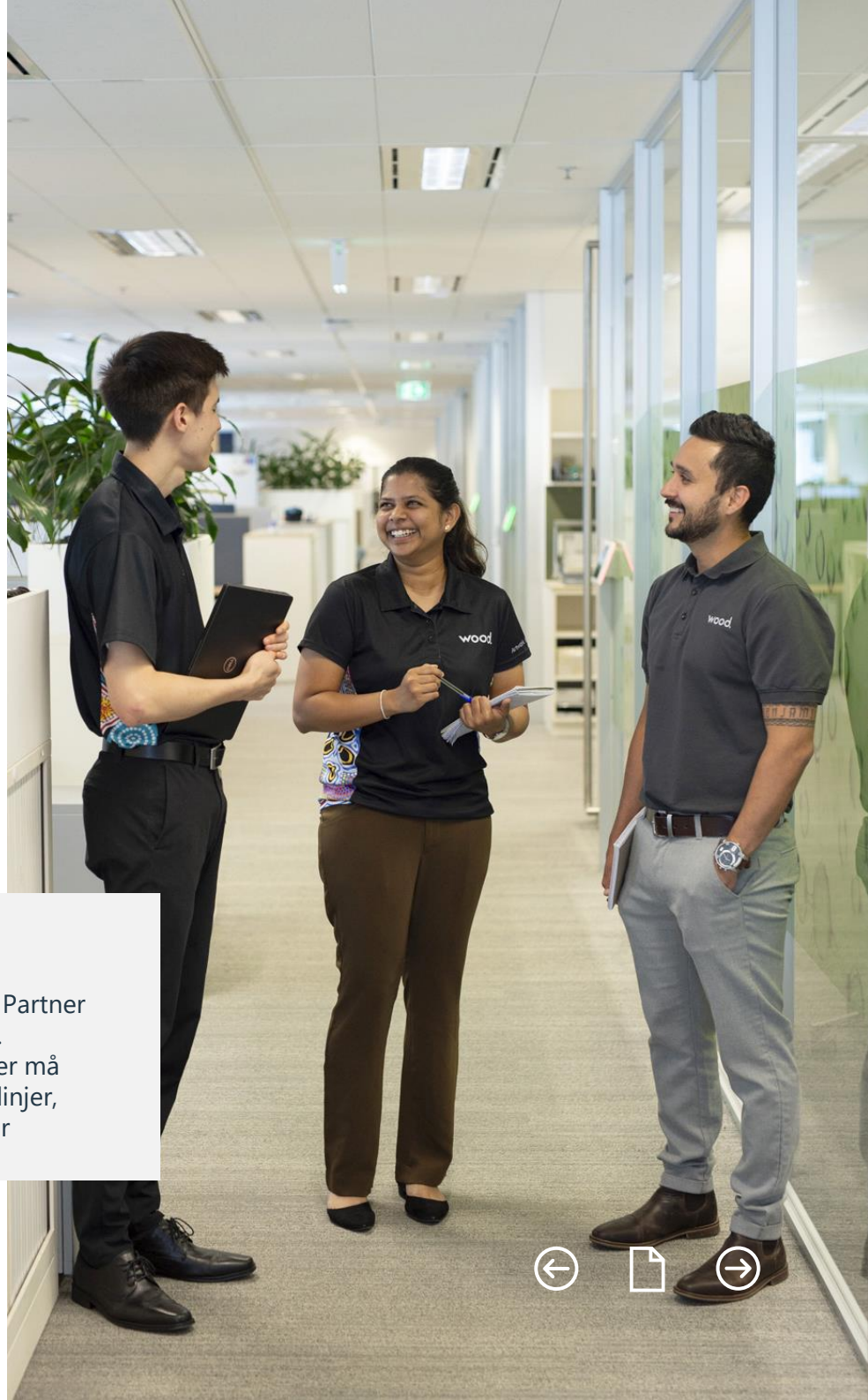
Hvis du har spørsmål eller merker noe upassende på sosiale medier fra en Wood-ansatt eller angående Wood, kan du kontakte HR eller Ethics & Compliance umiddelbart.

Spørsmål

Erik, en Wood-ansatt, bladde gjennom innlegg på LinkedIn da han la merke til en rasistisk støtende kommentar fra en av sine medarbeidere. Hva bør Erik gjøre?

Svar

Erik bør gjøre sin HR Business Partner oppmerksom på denne saken. Ansattes bruk av sosiale medier må overholde selskapets retningslinjer, inkludert våre retningslinjer for trakassering.



Ekstern kommunikasjon

Hvorfor er det viktig?

Som Wood-ansatt kan du bli bedt om å svare på spørsmål fra eksterne organisasjoner eller enkeltpersoner, eller du kan motta henvendelser fra media, analytikere eller investeringsmiljøet.

For å sikre at vi deler nøyaktig og hensiktsmessig informasjon og for å bevare vårt omdømme for integritet, må all ekstern kommunikasjon gjøres av en autorisert talsmann for selskapet.

Hvordan gjelder dette for meg?

Ikke kom med offentlige uttalelser eller svar til media, analytikere eller investeringsfellesskap med mindre du er utpekt som talsperson for selskapet og autorisert til å uttale deg på vegne av Wood.

For mediehenvendelser bør du ta kontakt med et medlem av Woods kommunikasjonsteam og videresende eventuelle henvendelser til press.office@woodplc.com.

Hvis du mottar forespørsler fra analytikere eller noen i det finansielle investormiljøet, bør du konsultere et medlem av Investor Relations-teamet og videresende eventuelle forespørsler til investor.relations@woodplc.com.

For forespørsler fra andre parter, inkludert eksterne revisjoner eller offentlige undersøkelser, bør du konsultere våre "Speak Up"-ressurser (Si ifra-ressurser) for veiledning og støtte i å svare



Forpliktelse til ærlig og rettfærdig forretningsforbindelse

Anti-bestikkelse og anti-korrupsjon

Hvorfor er det viktig?

Involvering i bestikkelser eller korrupsjon er en straffbar handling i nesten alle land og kan ha alvorlige konsekvenser, inkludert betydelige bøter for Wood og/eller fengsel og/eller bøter for enkeltpersoner. I tillegg kan en påstand eller dom om bestikkelse og korrupsjon mot Wood føre til utestengelse fra offentlige kontrakter og alvorlig skade på omdømmet, og skade Woods forhold til sine investorer, kunder og forretningspartnere.

Hvordan gjelder dette for meg?

Wood har nulltoleranse for bestikkelser og korrupsjon. Vi handler ærlig med myndigheter, våre kunder, våre forretningspartnere, våre konkurrenter og offentligheten. Vi tilbyr ikke, lover, gir eller mottar bestikkelser til eller fra offentlige tjenestemenn og private selskaper / enkeltpersoner. Det er ulovlig og mot Woods retningslinjer å bruke en tredjepart til å foreta eller motta bestikkelser. Rapporter umiddelbart til Ethics & Compliance eventuelle forespørsler om bestikkelse (eller som kan være for bestikkelse) gjort av en offentlig tjenestemann eller privat selskap / enkeltperson for penger eller noe av verdi, inkludert veldedige eller politiske bidrag.

Antikorrupsjonslover er globale og komplekse, og konsekvensene av å bryte dem er alvorlige. Bruk "Speak Up"-ressursene (Si ifra-ressursene) for veiledning. Hvis du vil ha mer informasjon, kan du lese **Anti-bestikkelse og anti-korrupsjonspolicyen**.

En **bestikkelse** er alt som har en verdi for personen som mottar den – inkludert kontanter, gaver, gjestfrihet, reiser, veldedige donasjoner eller tjenester – som kan ses som et forsøk på å påvirke den personens handlinger eller beslutninger, oppnå eller beholde forretningsvirksomhet, eller oppnå noen form for utilbørlig fordel.

Offentlige tjenestemenn inkluderer ledere og ansatte i offentlige etater eller avdelinger, personer som innehar lovgivende, rettslige eller militære stillinger, innehavere eller kandidater til offentlige stillinger og ledere og ansatte som arbeider ved statseide enheter.

Spørsmål

Ishak jobber med et stort prosjekt med en kunde i et annet land, og han trenger godkjenning fra en offentlig inspektør før han kan gå videre. For å få prosessen til å komme videre foreslår kunden at vi tilbyr inspektøren en gave, som en betalt tur til et nærliggende feriested ved en strand. Ishak er ikke sikker på om dette er det rette å gjøre, men han vil ikke at prosjektet settes på vent. Hva bør Ishak gjøre?

Svar

Ishak bør rapportere dette til sin teamleder eller Ethics & Compliance umiddelbart. Dette er ikke tillatt i henhold til våre policyer. Vi opptre alltid etisk og juridisk, og vi tar aldri del i bestikkelser eller foretar handlinger som kan ses på som bestikkelser.





Politiske aktiviteter og bidrag

Hvorfor er det viktig?

Selv om vi står fritt til å delta *personlig* i den politiske prosessen lovlig, på vår egen tid, med våre egne midler og vårt eget utstyr, er Wood politisk nøytral og politiske bidrag er forbudt.

Hvordan gjelder dette for meg?

Ikke bruk Wood IT-systemer, skrivere, faksmaskiner, fasiliteter eller andre ressurser til å spre et politisk budskap eller støtte en politisk sak. Ikke gi bidrag til politiske partier, ledere eller kandidater med bruk av Wood-midler eller på Woods vegne. Hvis du velger å delta personlig i politiske aktiviteter, må du sørge for at din deltakelse er i samsvar med selskapets retningslinjer og gjøre det klart at dine personlige synspunkter og handlinger ikke representerer Wood.

Politiske bidrag inkluderer penger eller noe annet av verdi, inkludert tid, gitt med det formål å fremme, støtte eller påvirke politiske aktiviteter (inkludert lobbyvirksomhet av den typen), organisasjoner eller valg på ethvert nivå.

Gaver og gjestfrihet

Hvorfor er det viktig?

Vi bygger sunne, varige relasjoner definert av tillit og integritet, basert på vårt kvalitetsarbeid og etiske omdømme.

Å utveksle gaver eller underholdning i forretninger er ofte en måte å bygge eller styrke gode arbeidsforhold med kunder eller leverandører, men vi må bruke sunn fornuft og god dømmekraft for å sikre at vi ikke gjør noe som kan ses som upassende eller som bestikkelse.

Hvordan gjelder dette for meg?

Gaver og gjestfrihet kan bare tilbys eller mottas når de **ikke** er ment å skape noen form for forpliktelse fra mottakerens side eller kan betraktes som å skape en slik forpliktelse. Husk at gaver og gjestfrihet med offentlige tjenestemenn er et område med økt samsvarsrisiko og er ofte begrenset eller forbudt av lover, forskrifter eller andre regler. Følgelig bør utveksling av gaver og gjestfrihet med offentlige tjenestemenn være sjelden. Vi må innhente alle nødvendige vurderinger og godkjenninger for gaver og gjestfrihet ved å registrere dem ærlig, fullstendig og nøyaktig i Ethics & Compliance-systemet for elektronisk avsløring.

For ytterligere informasjon, les gjennom **Gaver- og gjestfrihetspolicyen**.

Spørsmål

En leverandør som jobber med Carols forretningsenhet inviterte henne nettopp til en helgetur med golf. Hva skal hun gjøre?

Svar

Carol bør diskutere invitasjonen med sin linjeleder, vurdere hyppigheten av gaver eller gjestfrihet med den leverandøren, om å akseptere gjestfriheten ville pålegge noen følelse av forpliktelse eller påvirke kommersielle beslutninger, og om gjestfriheten ville føre til forlegenhet for Wood hvis den ble offentlig. Ethics & Compliance-systemet for elektronisk avsløring skal deretter brukes til å dokumentere den tilbudte gjestfriheten og linjelederens beslutning. Avhengig av verdien av gjestfriheten, kan avsløringen videresendes til flere anmeldere i samsvar med retningslinjene for gaver og gjestfrihet.



Tredjeparter og kommersielle mellommenn

Hvorfor er det viktig?

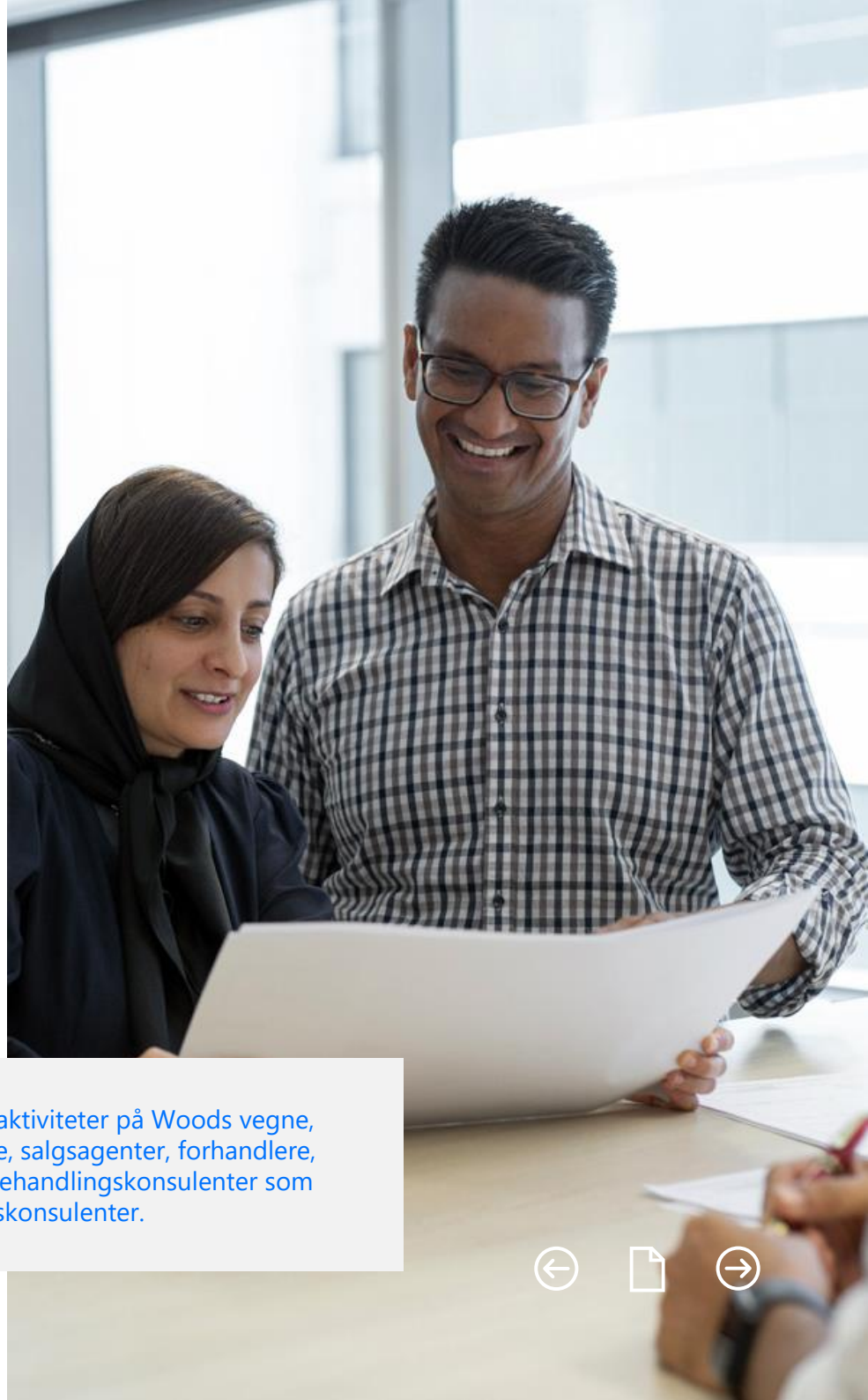
Tredjeparter og kommersielle mellommenn spiller en viktig rolle i å hjelpe oss med å drive vår virksomhet globalt, inkludert å hjelpe oss med å arrangere forhandlinger og tjenester og representere våre interesser mer effektivt enn det som ellers ville vært mulig. De utgjør imidlertid en betydelig risiko for organisasjonen vår. Vi er til syvende og sist ansvarlige for handlingene til enhver som handler på våre vegne. Det de gjør kan påvirke omdømmet vårt negativt og resultere i strafferettslige sanksjoner for Wood.

Hvordan gjelder dette for meg?

Gjennom hele levetiden til ethvert forretningsforhold, må Wood overvåke våre forretningspartnere for å sikre at vi samarbeider etisk og trygt. Reglene rundt samarbeid med tredjeparter eller kommersielle mellommenn er strenge. Wood samarbeider etisk og trygt med tredjeparter og kommersielle mellommenn ved å:

- Ta del i rettferdig og åpen konkurranse.
- Sikre at bruken av en slik person er nødvendig før du går i kontakt med leverandøren og annen tredjepart; om den foreslåtte personen er passende for rollen; og om den foreslåtte godtgjørelsen er hensiktsmessig.
- Sikre at leverandører eller andre tredjeparter er anerkjente og kvalifiserte.
- Sikre at våre leverandører eller andre tredjeparter velges på grunnlag av passende utvalgsriterier og due diligence.
- Sikre at ansettelse av en leverandør eller annen tredjepart ikke skaper en faktisk eller åpenbar interessekonflikt
- Evaluere og godkjenne leverandører og andre tredjeparter i samsvar med vår **Adferdskodeks for forsyningskjeden**
- Evaluere og godkjenne kommersielle mellommenn i samsvar med vår **policy for kommersielle mellomledd**, inkludert å innhente godkjenning fra ledelse og Compliance

Kommersielle mellommenn er tredjeparter som utfører aktiviteter på Woods vegne, inkludert finans-, skatte-, regnskaps- og revisjonsrådgivere, salgsagenter, forhandlere, distributører, introduserer og nasjonale sponsorer, samt behandlingskonsulenter som speditører, reiseagenter, tollmeglere og visumbehandlingskonsulenter.



Interessekonflikter

Hvorfor er det viktig?

En interessekonflikt kan sette spørsmålstegn ved Woods ledelseskompetanse, forpliktelse til etikk og evne til å handle i våre interessenters beste interesse, og skade vår virksomhet og omdømme som et resultat.

Hvordan gjelder dette for meg?

Wood anerkjenner din rett til å engasjere seg i aktiviteter utenfor din ansettelse som ikke er relatert til Woods virksomhet så lenge slike aktiviteter ikke forstyrrer eller på annen måte kommer i konflikt med dine forpliktelser overfor Wood. Du bør unngå situasjoner der dine personlige interesser er – eller risikerer å se ut til å være – i konkurranse med Woods beste eller Woods interesser er – eller risikerer å være – i konkurranse med en klients beste.

Imidlertid er det ikke nødvendigvis et problem å ha en interessekonflikt, forutsatt at den offentliggjøres og håndteres på en rettferdig og gjennomsiktig måte i samsvar med **policyen for interessekonflikten**.

Spørsmål

Jessie og Taylor er et gift par som jobber i samme Wood-kontor, men i forskjellige avdelinger med forskjellige linjeledere. Er dette en konflikt?

Svar

Usannsynlig, men muligens. Dette er usannsynlig å være en konflikt da ingen av partene er involvert i direkte beslutningstaking knyttet til den andre parten. Avhengig av deres posisjon ved kontoret (for eksempel en av personene var en del av toppledelsen), kan dette imidlertid skape en oppfattet interessekonflikt.





Bedrageri

Hvorfor er det viktig?

Vi er forpliktet til å drive vår virksomhet med høy integritet mens vi aldri utfører eller deltar i uærlige eller bedrageriske aktiviteter. Vårt omdømme avhenger av integriteten til våre handlinger og våre forretningsmessige forhold. Uredelige aktiviteter er ikke bare uetiske, men kan også være et brudd på loven.

Hvordan gjelder dette for meg?

Engasjer deg aldri i uærlig eller bedragerisk aktivitet, for eksempel bedrag eller tyveri, i utførelsen av arbeidet ditt ved Wood. Å gjenkjenne røde flagg er en del av jobben din.

Eksempler på bedrageri er:

- Uærlighet og underslag
- Misbruk av Woods, kundens, leverandørens eller entreprenørens eiendeler, inkludert kontanter, forsyninger, utstyr eller andre eiendeler
- Misbruk av din stilling med Wood for å foreta kjøp til personlig bruk
- Uautorisert håndtering eller rapportering av forretningstransaksjoner
- Forfalskning av forretningsdokumenter, rapporter, regnskap eller finansielle erklæringer

Hvis du mistenker uredelig aktivitet, må du umiddelbart rapportere mistanken til Group Audit, eller noen av Woods Speak Up-ressursene (Si ifra-ressursene).



Antihvitvasking og skatteunndragelse

Hvorfor er det viktig?

Vi er forpliktet til å hjelpe til i den globale kampen mot hvitvasking og skatteunndragelse. Disse aktivitetene er skadelige for globale fellesskap over hele verden.

Hvordan gjelder dette for meg?

Vær grundig i din gjennomgang av potensielle kunder, leverandører og andre partnere som ønsker å gjøre forretninger med Wood. Se opp for røde flagg som kan signalisere hvitvasking av penger eller skatteunndragelsesaktiviteter, inkludert:

- Kunde- eller leverandørinformasjon som ikke kan verifiseres. Du er for eksempel ikke sikker på hvor kunden får pengene sine fra, eller eierskapet til en klient eller leverandør er ugjennomsiktig
- Kunder eller leverandører som ikke er riktig registrert for skattemessige formål
- Kunder eller leverandører som ber om uvanlig eller unødvendig komplekse kontraktsstrukturer
- En parts vilje til å betale over markedspris når det ikke er noen kommersiell grunn til å gjøre det
- Forespørsler om betalinger til/fra en bankkonto som ikke er i kundens eller leverandørens navn
- Forespørsler om utbetalinger til et annet land enn kundens eller leverandørens bostedsland
- Individuelle entreprenører som ber om engasjement med en juridisk enhet i et annet land enn der de bor eller arbeider
- Forespørsler om betalinger i andre valutaer enn de som er angitt i fakturaen
- Betalingsgodkjenning gitt av noen som ikke er part i kontrakten
- Betalinger gjennom andre kanaler enn vanlige forretningsforhold
- Forespørsler om å foreta en overbetaling eller å foreta kontantbetalinger

Hvis du mistenker at en part du har med å gjøre driver med hvitvasking av penger, må du umiddelbart rapportere din mistanke til Ethics & Compliance eller Ethics Helpline.

Hvis du har mistanke om skatteunndragelse, må du umiddelbart rapportere din mistanke til Group Tax eller Ethics & Compliance.

Hvitvasking av penger er prosessen der folk eller grupper prøver å få midler generert gjennom kriminell aktivitet som svindel, bestikkelser eller narkotikahandel til å se legitime ut.

Skatteunndragelse er bevisst ikke å betale det skattebeløpet som skal betales, for eksempel ved å skjule inntekt. Dette må ikke forveksles med skatteunngåelse som bruker lovlige midler for å minimere en skatteplikt. Eventuelle bekymringer i forbindelse med unngåelse eller unndragelse bør henvises til konsernskatt for å avgjøre om det er en risiko for unndragelse.



Nøyaktige finansielle bokføringer og registreringer

Hvorfor er det viktig?

Wood er juridisk forpliktet til å gi investorer og interessenter fullstendig, rettidig og nøyaktig informasjon om virksomheten vår. Vi må opprettholde et effektivt system av interne regnskapskontroller som er utformet for å sikre opprettelse og oppbevaring av rettferdige og nøyaktige finansielle bokføringer og registreringer. Dette bidrar til å sikre at all vår forretningsvirksomhet er gjennomiktig og utføres i samsvar med ledelsens autorisasjon og at virksomhetens eiendeler er beskyttet.

Hvordan gjelder det for meg?

Alle som er involvert i å opprette, behandle og registrere slik informasjon i Woods bokføringer og registre, holdes ansvarlige for dens integritet. Våre bokføringer og opptegetninger må fullt ut og nøyaktig gjenspeile våre forretningstransaksjoner i samsvar med vårt system for internkontroll og gjeldende regnskapsstandards. Du må alltid sende inn relevant kontraktsdokumentasjon i samsvar med **kontraktpolicyen**.

Hvis du ser regnskapsmessige uregelmessigheter eller brudd på internkontrollen, skal du rapportere observasjonen din til intern Audit, Ethics & Compliance, Legal eller Ethics Helpline umiddelbart.

Nøyaktige forretningsregistreringer og nøyaktig

forretningskommunikasjon

Hvorfor er det viktig?

Våre rutiner for dokumenthåndtering, salg, budgivning og markedsføring må være nøyaktige, ærlige og etiske for å opprettholde sunne forretningsrelasjoner og beskytte vårt omdømme overfor våre kunder, offentligheten og myndighetene.

Hvordan gjelder det for meg?

Vær eier av din signatur. Gå aldri på akkord med noen forretningshistorikk ved bevisst å angi en usann eller unøyaktig uttalelse. Overholde alle gjeldende lover og forskrifter og oppbevare eventuelle relevante registreringer i tilfelle selskapet trenger dem for rettssaker, revisjoner eller etterforskninger.

Spørsmål

Thomas, som jobber offshore, har vært vitne til at hans kollega, John, har fullført og loggført inspeksjonsrapporter for arbeid som aldri ble gjort. Hva bør Thomas gjøre?

Svar

Thomas bør si ifra og rapportere dette til sin overordnede. Manglende korrekt rapportering av dette kan få alvorlige konsekvenser, for eksempel at myndighetene finner de falske rapportene under en rutinemessig revisjon, eller at en underliggende sikkerhetsrisiko går ubemerket hen og fører til personskade eller miljøskade.



Det er opp til deg å sørge for at alle data du legger til i Woods registre – inkludert personell, tids- og utgiftsdokumentasjon og inspeksjonstrapporter for Wood eller kunde – er ærlige og fullstendige. Du må være sannferdig når du representerer kvaliteten og detaljene av Woods produkter, tjenester og evner.

Spørsmål

Janie, en prosjektestimator, har nylig jobbet med noen prosjektestimeringskostnader. Mens hun satte sammen kostnadene, bemerket hun noen feil kunden gjorde i forespørselen om forslagsdokumenter som økte kostnadene for kunden unødvendig. Hun tviler på at kunden vil se dette problemet, og siden det vil bety mer inntekt for Wood, er hun ikke sikker på at hun skal si noe.

Svar

Janie må rapportere oppdagelsen til kunden. Vi passer på kundenes interesser, og vi gir alltid sannferdig og nøyaktig informasjon til dem.



Innsideinformasjon og innsidehandel

Hvorfor er det viktig?

Som ansatt i Wood kan du ha tilgang til innsideinformasjon om virksomheten, driften, økonomiske resultater eller annen konfidensiell informasjon om Wood eller andre selskaper som ikke er offentlig tilgjengelig. Det er viktig at du forstår viktigheten av å beskytte innsideinformasjon og overholde forskriftene som regulerer innsidehandel under UK Market Abuse Regulation (MAR).

Innsidehandel oppstår når en person som har tilgang til innsideinformasjon om et selskap, dets økonomiske resultater eller annen konfidensiell informasjon, bruker denne informasjonen til å kjøpe eller selge verdipapirer (for eksempel aksjer, obligasjoner eller derivater) på egne vegne eller på vegne av andre. Innsidehandel kan også forekomme når en person avslører innsideinformasjon til andre som deretter bruker denne informasjonen til å handle verdipapirer.

Konsekvensene av innsidehandel kan være alvorlige, inkludert økonomiske straffer, fengsling og omdømmeskade for både deg og Wood.

Hvordan gjelder dette for meg?

Under ditt arbeid for Wood, kan du få informasjon som regnes som innsideinformasjon, du må ikke bruke innsideinformasjon til å handle med verdipapirer, enten for egen regning eller på vegne av andre. Du har også forbud mot å avsløre innsideinformasjon til noen, inkludert familiemedlemmer eller venner, som kan bruke informasjonen til å handle med verdipapirer.

Innsideinformasjon kan relateres til en rekke emner, inkludert:

- Upublisert regnskap
- Nye forretningsforbindelser og kontrakter
- Opphør av eksisterende kontrakter
- Kommersiell tvister
- Prognoser for framtidig inntjening eller tap
- Nyheter om en ventende eller foreslått fusjon, salg eller salg/likvidering av en del av et selskap
- Viktige endringer i ledelsen

Spørsmål

Diego har jobbet lenge med et bud på et prosjekt som potensielt kan endre bransjen. Han gleder seg så mye til å dele nyheten om forslaget og alt det harde arbeidet sitt at han forteller det til sin venn Leticia. Gjorde Diego noe galt?

Svar

Ja. Å fortelle en venn om materiell, ikke-offentlig informasjon er et brudd på vår kodeks og kan bryte innsidehandelslover. Leticia kan kjøpe aksjer i Wood og ha en urettferdig fordel på markedet fordi hun har informasjon som andre investorer ikke har. Hvis du vet eller tror at innsidehandel har funnet sted, bør du rapportere det du vet umiddelbart til Ethics & Compliance eller Legal.

Innsideinformasjon er definert som informasjon som er av presis art og ikke offentlig tilgjengelig, knyttet til ett eller flere finansielle instrumenter (dvs. aksjer) eller en utsteder av finansielle instrumenter, som, dersom den offentliggjøres, sannsynligvis vil ha en betydelig effekt på prisen av disse finansielle instrumentene. Hvis du er usikker på om en del av informasjonen er innsideinformasjon, vennligst kontakt selskapets sekretær :company.secretary1@woodplc.com.

Konkurranselover

Hvorfor er det viktig?

Vi er underlagt ulike konkurranselover i landene der vi driver virksomhet. Disse lovene er utformet for å beskytte fri virksomhet og rettferdig konkurranse. Vi sikrer tilliten til våre kunder og den globale forretningsverdenen ved å forstå og følge alle gjeldende konkurranselover.

Hvordan gjelder dette for meg?

- Sørg for at du samhandler med våre leverandører og kunder lovlig på måter som gjenspeiler våre verdier og overholder konkurranselover.
- Ikke delta i noen form for avtale eller forståelse med konkurrenter for å fastsette priser, riggbud eller anbud.
- Ikke samtykk i å boikotte noen kunde eller leverandør unntatt i forbindelse med internasjonalt pålagte statlige sanksjoner.
- Forstå hvem som er en faktisk eller potensiell konkurrent og begrensningene for utveksling av konkurransesensitiv informasjon.
- Forlat bransjemøter eller andre arrangementer hvis det oppstår konkurransesensitive problemer.

Konkurranselover forbyr vanligvis prisfastsettelse, deling av territorier og avtalevilkår med konkurrenter som påvirker markedet negativt. Hvis en konkurrent forsøker å diskutere noen av disse emnene med deg, protester umiddelbart, stopp samtalen og rapporter hendelsen til Ethics & Compliance eller en teamleder.

Konkurranselover kan være komplekse, og de gjelder for alle på alle nivåer i virksomheten vår.

1For ytterligere veiledning, se vår **policy for overholdelse av konkurranselovgivningen.**

Spørsmål

Louis gleder seg til å delta på SPE Offshore Europe Conference. Når han kommer, ser Louis Mateo, en tidligere Wood-kollega som nå jobber for en konkurrent. Louis inviterer ham på middag i håp om å snakke om hva som har skjedd i livene deres og deres nye prosjekter. Hva bør Louis huske på?

Svar

Selv om Louis er velkommen til å snakke om personlige ting med Mateo, bør han ikke på noen måte snakke om Woods kunder, strategier, kontrakter eller prosjekter som er under utvikling. Louis bør heller ikke stille Mateo spørsmål om Mateos arbeidsgiver for å få informasjon om konkurransen.



Handelsreguleringer

Hvorfor er det viktig?

Vi må være oppmerksomme på at det finnes lover og forskrifter som legger begrensninger på hvor og med hvem Wood kan drive virksomhet, samt regulerer hvilke typer varer, programvare og teknologi Wood kan eksportere eller på annen måte gi tilgang til i løpet av gjennomføring av slik virksomhet. Manglende overholdelse av disse komplekse lovene kan få alvorlige konsekvenser for Wood.

Hvordan gjelder dette for meg?

Hvis arbeidet ditt involverer eksport av varer, programvare, teknologi eller tekniske data på tvers av landegrensene innen Wood eller til tredjeparter, må du kjenne til relevante lover og forskrifter. Hvis eksporten involverer "kontrollerte" produkter eller produkter for "dobbel bruk" (for både sivilt og militært formål), må den forhåndsgodkjennes i samsvar med **Godkjennings- og rapporteringsprosedyre for sanksjoner, eksportkontroller og antioikott**.

Du må være klar over at Wood opprettholder en liste over land som er underlagt ulike sanksjoner ("overvåkningslisteland") og at enhver virksomhet i et overvåkningslisteland, eller med enheter eller enkeltpersoner knyttet til det, må forhåndsgodkjennes i samsvar med **Godkjennings- og rapporteringsprosedyre for sanksjoner, eksportkontroller og antioikott**.

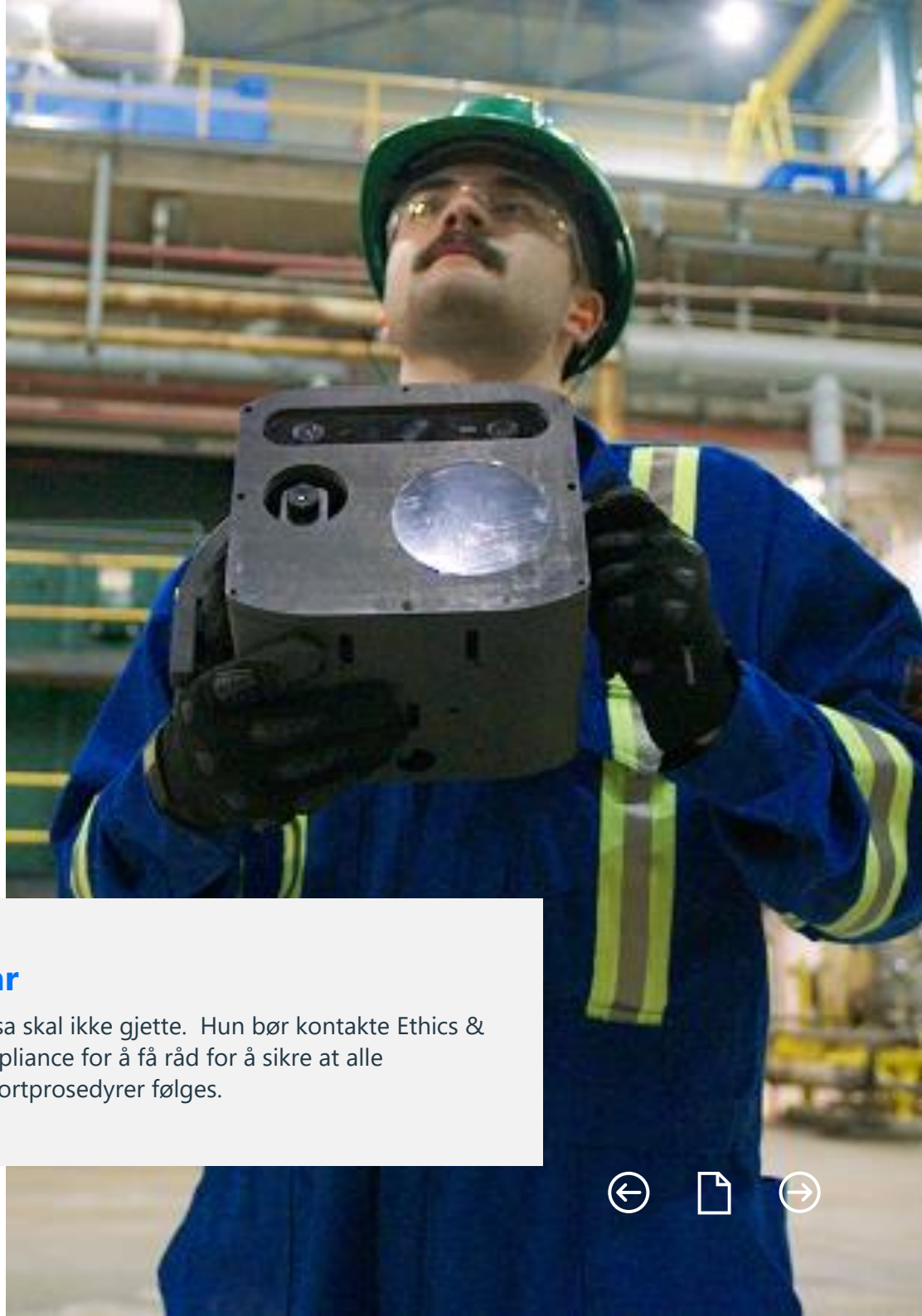
For mer informasjon, inkludert om amerikanske restriksjoner på eksport (utgivelse eller overføring av amerikansk teknologi eller kildekode til ikke-amerikanske personer i USA), reeksport (eksport av amerikanske varer fra ett ikke-amerikansk land til et annet ikke-amerikansk land), og ansett reeksport (utgivelse eller overføring av amerikansk teknologi eller kildekode i et ikke-amerikansk land til en statsborger i et tredjeland), se **Policy for sanksjoner, eksportkontroll og antioikott** eller søk råd fra E&C

Spørsmål

Yanisas leder har bedt henne om å sende tekniske dokumenter for et nytt prosjekt til et Wood-kontor i et annet land som skal utføre arbeidet i fellesskap. Yanisa vet at visse produkter og data må være lisensiert eller godkjent før de blir eksportert, men hun er ikke sikker om dette er tilfellet med dette prosjektet. Hva skal hun gjøre?

Svar

Yanisa skal ikke gjette. Hun bør kontakte Ethics & Compliance for å få råd for å sikre at alle eksportprosedyrer følges.



Statlig kontraktsinngåelse

Hvorfor er det viktig?

Når nasjonale, statlige eller lokale myndigheter eller statlige enheter er våre kunder eller når statlige midler er involvert i et prosjekt, må vi overholde mer restriktive regler og kan være underlagt unike krav som ikke er sett på kommersielle prosjekter.

Hvordan gjelder dette for meg?

Det er ditt ansvar å sørge for at du er kjent med Woods retningslinjer og prosedyrer. Du er også ansvarlig for å:

- Kjenne til og overholde alle kontraktskrav.
- Sikre at alle rapporter, sertifiseringer og erklæringer til myndighetene er sanne, oppdaterte, nøyaktige og fullstendige.
- Forstå reglene når du belaster tid og kostnader til et prosjekt fordi det er strenge sanksjoner for å ikke overholde.
- Nøyaktig registrering av all tid og kostnader til fordel for prosjekter for å sikre riktig fakturering til kundene.
- Oppbevaring av dokumenter og annen dokumentasjon i henhold til kontraktskrav
- og til den påkrevde oppbevaringsperioden er over.
- Kun bruke statlig eiendom til spesifiserte formål.

Det er også viktig å beskytte og ikke frigi til noen utenfor vår organisasjon visse opplysninger du anskaffer, uavhengig av medium, knyttet til offentlige prosjekter med mindre autorisert til å gjøre det av den ansvarlige offentlige tjenestemannen eller informasjonen på annen måte er offentlig tilgjengelig før utgivelsesdatoen. Offentlige etater har utviklede regler for å ivareta kontrollert uklassifisert informasjon, implementere formidlingskontroller og rapportere eventuelle cyberhendelser i tide. For mer informasjon, se **Tillegg fra myndighetene til Adferdskodeksen** eller kontakt Legal, Ethics & Compliance med eventuelle spørsmål.



wood.