



Ética comercial de Bechtel

Código de Conducta



Código de Conducta



Introducción	3
Realización de actividades empresariales de Bechtel	5
Estándares generales	7
Diversidad y equidad laboral	9
Compromiso con el medio ambiente, la salud y la seguridad	11
Sostenibilidad	13
Uso adecuado de información confidencial y de propiedad exclusiva	15
Registros e notificación exactos de la información	17
Cumplimiento de los derechos de autor	19
Ofrecimiento de cortesías empresariales	21
Actividades políticas	23
Cumplimiento de prácticas antimonopolio	25
Asuntos especiales relacionados con transacciones empresariales con el Gobierno de los Estados Unidos	27
Ofrecimiento de cortesías empresariales a empleados del Gobierno de los Estados Unidos	29
Contratación de empleados del Gobierno de los Estados Unidos y de otros países	31
Otros asuntos de contratación del Gobierno de los Estados Unidos	33
Consideraciones especiales para actividades empresariales de ámbito mundial	35
Prácticas antiboicot	37
Leyes de control de exportaciones y sanciones internacionales	39
Prácticas anticorrupción	41
Esclavitud moderna y trata de personas	43
En el trabajo	45
Gestión de registros e información	47
Información confidencial e invenciones de los empleados	49
Uso adecuado del tiempo y los activos de Bechtel	51
Uso del correo electrónico e internet	53
Otros asuntos en el trabajo	55
En su tiempo libre	57
Conflictos de intereses	59
Aceptación de cortesías empresariales	61
Relaciones adecuadas con los proveedores	63
Administración pública	65
Información privilegiada	67
Infracciones a nuestro Código de Conducta	69
Cómo presentar una inquietud	71
Prácticas antirrepresalias	73
Consecuencias por infracciones	75

Ética. La integridad, honestidad y equidad inquebrantables son la esencia de nuestra compañía.



Al comienzo de la relación con cada cliente, nos reunimos para definir qué se considera lo que significa ser un buen socio. Como parte de eso, le entrego a cada cliente una copia de nuestra declaración de Visión, Valores y Compromisos y le digo: “Esta es nuestra principal medida del éxito. Si no estamos a la altura, llámeme y lo solucionaremos”.

Brendan Bechtel, presidente del directorio y director ejecutivo

Visión (a lo que aspiramos)

Equipos extraordinarios que construyen proyectos inspiradores.

Valores y Compromisos

(nuestras creencias y nuestra forma de trabajo)



Visión, Valores y Compromisos

Visión	
Equipos extraordinarios que construyen proyectos inspiradores.	
Valores	Compromisos
Vivimos por un desafío	- Hacer realidad las ambiciones de nuestros clientes. - Adaptarnos rápidamente y buscar siempre una mejor manera.
Hacemos lo correcto	- Ejercer el máximo nivel de integridad y ética. - Crear un legado positivo a través de proyectos sostenibles y significativos.
Entre todas y todos nos cuidamos	- Considerar la seguridad y el bienestar, ante todo. - Tratarnos con el máximo respeto.
Lo logramos juntos	- Aceptar nuestras diferencias, buscar diversas opiniones y escuchar para comprender. - Fomentar un profundo sentido de pertenencia.

Vivimos para un desafío

- Hacer realidad las ambiciones de nuestros clientes.
- Adaptarnos rápidamente y buscar siempre una mejor manera.

Hacemos lo correcto

- Ejercer el máximo nivel de integridad y ética.
- Crear un legado positivo a través de proyectos sostenibles y significativos.

Entre todas y todos nos cuidamos

- Considerar la seguridad y el bienestar, ante todo.
- Tratarnos con el máximo respeto.

Lo logramos juntos

- Aceptar nuestras diferencias, buscar diversas opiniones y escuchar para comprender.
- Fomentar un profundo sentido de pertenencia.

Fomentamos la confianza

- Desarrollar relaciones duraderas, siendo “un equipo” con nuestros colegas, clientes y socios.
- Responsabilizarnos de ofrecer excelencia.



El *Código de Conducta* de Bechtel está pensado para ayudarle a reconocer y resolver los problemas de ética y cumplimiento que pueden surgir en su trabajo diario. Brinda información general y consejos prácticos sobre el comportamiento que se espera de usted tanto en el trabajo como fuera de este. Este *Código de Conducta* ha sido avalado y adoptado por nuestra Junta Directiva.

¿A quién se aplica?

Nuestro *Código de Conducta* resume los estándares de conducta que orientan nuestras acciones. Se aplica a nivel mundial a todos los empleados de Bechtel y a los miembros de la Junta Directiva, agentes, consultores, mano de obra contratada y otras personas que representan a Bechtel o actúan en su

nombre. Esperamos que nuestros socios, subcontratistas y proveedores de todo el mundo también se orienten por estos principios. Buscamos clientes y socios que compartan nuestros valores y estándares de conducta.

¿Cómo uso este cuadernillo?

Familiarícese con este *Código de Conducta*. Si tiene dudas respecto a la idoneidad de una acción en particular o de una línea de conducta considerada, busque en la tabla de contenido la sección que mejor se aplique a su asunto. Cada sección contiene un resumen de la política correspondiente de Bechtel, ejemplos de comportamientos esperados en relación con esa política, ejemplos prácticos en formato de preguntas y respuestas, e información sobre dónde encontrar orientación adicional.

Por ejemplo:

- Usted recibe una tarjeta de cumpleaños de un proveedor que contiene un vale de regalo de USD 100. ¿Puede quedárselo? Vaya a “Aceptación de cortesías empresariales”.
- El representante de un cliente le ofrece un trabajo por cuenta propia que consiste en actualizar sus procedimientos técnicos. ¿Puede hacerlo en su tiempo libre? Vaya a “Relaciones adecuadas con los proveedores”.
- Usted participa de manera activa en redes sociales en internet. ¿Puede identificarse como empleado de Bechtel? Vaya a “Uso adecuado del tiempo y los activos de Bechtel”.



Preguntas frecuentes

¿Qué debo hacer si sigo teniendo dudas después de consultar este cuadernillo o si necesito ayuda para interpretar la política vigente de Bechtel?

Hay varios recursos a los que puede recurrir para obtener orientación adicional. Puede hablar con su gerente, supervisor o representante local de Ética y Cumplimiento. También puede comunicarse con la [línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética de Bechtel](#) en línea en helpline.bechtel.com o por teléfono al 1-800-BECHTEL (1-800-232-4835) desde Estados Unidos y Canadá, o bien a uno de los números internacionales que figuran en la [página “Ética y Cumplimiento”](#) en [myBechtel](https://myBechtel.com).

Gran parte de la información de este cuadernillo parece centrarse en la legislación estadounidense, pero yo vivo y trabajo en otro país. ¿Qué tiene que ver conmigo la legislación estadounidense?

Dado que Bechtel es una corporación estadounidense, en general, las leyes de los Estados Unidos se aplican a Bechtel y a sus empleados en todo el mundo. Bechtel cumple todas las leyes vigentes, por lo que usted debe comprender y acatar las leyes de los Estados Unidos y de su país, a menos que cumplir la legislación local implique infringir la legislación estadounidense, como es el caso del boicot a Israel por parte de la Liga Árabe (consulte “Prácticas antiboicot” en la página 37).

Realización de actividades empresariales de Bechtel

Esta sección aborda los problemas de ética y de conducta empresarial que usted puede encontrar en el trato con personas y organizaciones tanto dentro como fuera de la compañía. También contiene información sobre determinados asuntos legales que puedan surgir en su trabajo diario.



Bechtel se compromete a acatar los estándares más exigentes en materia de conducta ética empresarial y busca efectuar transacciones empresariales con clientes y socios que compartan sus valores.

La compañía lleva a cabo todas sus transacciones empresariales de manera idónea, equitativa, imparcial y ética, evitando incluso la impresión de improcedencia. La honestidad es una parte integral del comportamiento ético. De la misma manera, la confiabilidad es fundamental para establecer relaciones sólidas y duraderas. Este estándar ético es uno de los activos más valiosos de Bechtel y es un resultado directo de su conducta.

Bechtel ha desarrollado programas de formación y concientización en ética y cumplimiento en diversas áreas temáticas con el fin de brindar a los empleados capacitaciones en cumplimiento específicas para cada puesto de trabajo y aumentar su nivel de concientización y sensibilidad en torno a asuntos clave. Todos los empleados deben participar en talleres de concientización en materia de ética una vez al año y realizar las capacitaciones en cumplimiento que se les asignen.

¿Qué comportamiento se espera?

- Aplique en su trabajo cotidiano los estándares más exigentes en materia de conducta ética empresarial, tanto en espíritu como en conducta.
- Trate a todas las personas con las que Bechtel efectúa transacciones empresariales de forma equitativa y evite cualquier situación que pueda dar una impresión de parcialidad o favoritismo.
- Comuníquese con honestidad. Si cree que alguien puede haber malinterpretado lo que dijo, intente aclarar la situación de inmediato.
- No realice declaraciones engañosas sobre usted mismo o Bechtel a nadie.
- Informe de cualquier conducta que haya observado que pueda ser poco ética, ilícita, insegura o contraria a los estándares de conducta de Bechtel o a la política de la compañía.
- Coopere a plenitud con cualquier investigación de la compañía en relación con denuncias de comportamientos que puedan infringir los estándares éticos de Bechtel.
- Participe en talleres de concientización en materia de ética una vez al año y realice todas las capacitaciones en cumplimiento asignadas.

Preguntas frecuentes

¿Qué significa llevar a cabo todas las transacciones empresariales de manera idónea, honesta, equitativa, imparcial y ética?

Siempre debemos tratar a nuestros clientes, proveedores y competidores y a los demás empleados con respecto y equidad. Nunca utilice la manipulación, el encubrimiento, las declaraciones engañosas, el abuso de información de propiedad exclusiva o cualquier otra práctica empresarial indebida para aprovecharse de alguien.

Si observo algo que infringe el Código de Conducta, ¿debo denunciarlo?

Sí. Todos tenemos la obligación de denunciar ante la compañía cualquier incidente de conducta ilícita o poco ética, o cualquier infracción a la política de la compañía. En Bechtel, queremos hacer lo correcto. No podemos solucionar un problema si estamos informados. No denunciar una conducta indebida observada puede dar lugar a medidas disciplinarias.

¿Qué hago si no sé con seguridad lo qué ocurrió o si no tengo suficiente información para determinar si se produjo una infracción?

Todos tenemos la responsabilidad de plantear nuestras inquietudes si creemos que los estándares de conducta de Bechtel no se están cumpliendo. Hable con su gerente o con el representante de Ética y Cumplimiento de su organización, o bien comuníquese con la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética. Podrán brindarle ayuda para determinar si existe un problema en materia de ética.



Orientación adicional

Si se encuentra en una situación en la que no sabe cuál es la práctica empresarial adecuada o si tiene dudas respecto a cualquier política de Bechtel, consulte la Política corporativa 102: conducta ética empresarial. Si sigue teniendo preguntas, solicite ayuda. Pida orientación a su supervisor o gerente, al Departamento de Recursos Humanos, al Departamento Jurídico, al representante de Ética y Cumplimiento de su organización o la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética de Bechtel.

En virtud de los compromisos de Bechtel, fomentamos la transparencia, el trabajo en equipo y la confianza. Nuestro éxito depende de nuestra capacidad para conformar equipos dinámicos, diversos y flexibles, en cualquier momento y lugar en que se necesiten. Nos respetamos mutuamente y valoramos la diversidad que aporta nuestra variedad de orígenes, experiencias y puntos de vista.

Bechtel es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y que basa las decisiones laborales en el mérito, la experiencia, las habilidades y el potencial. Las decisiones laborales se toman sin tener en cuenta la raza, el color, el género, la edad, la religión, el origen nacional, la ascendencia, discapacidades físicas o mentales, la condición de veterano, la orientación sexual y otros motivos de discriminación prohibidos por la legislación vigente.

Bechtel mantiene un entorno laboral libre de discriminación, acoso o represalias ilícitos. No

toleramos las conductas de acoso que afecten los beneficios laborales tangibles, interfieran en el desempeño laboral de una persona, o creen un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo, sin importar la ubicación del lugar de trabajo, que pueda incluir las dependencias del cliente o una reunión de negocios en una instalación externa.

Bechtel no tolera ninguna actividad que admita la trata de personas, el uso de mano de obra infantil o el trabajo forzoso por parte de sus empleados o subcontratistas en la ejecución de sus contratos con Bechtel.

¿Qué comportamiento se espera?

- Piense y actúe de forma global atrayendo, formando y manteniendo una fuerza laboral diversa que genere innovación y fomente la inclusión.
- Mantenga un entorno laboral que promueva el respeto por todas las personas y por los derechos humanos de los compañeros de trabajo, los socios, los proveedores, los clientes y los vecinos de la comunidad.
- Trabaje de forma productiva con los empleados, clientes y contratistas con el fin de aprovechar los talentos, las habilidades y las experiencias de todos ellos para alcanzar las metas individuales y de la organización.
- Apoye el compromiso de Bechtel con la diversidad en nuestra fuerza laboral mundial.
- Nunca participe en bromas sexuales inadecuadas o haga proposiciones sexuales indebidas a empleados u otras personas en el lugar de trabajo.
- No cuente chistes subidos de tono, ofensivos o basados en estereotipos que puedan infringir nuestra política o la declaración de Visión, Valores y Compromisos.
- Nunca se refiera de forma despectiva a ninguna raza, edad, género, religión, grupo étnico o discapacidad.
- Nunca envíe correos electrónicos o notas que sean sexualmente sugerentes o contengan comentarios, chistes o imágenes que puedan ser ofensivos por motivos de raza, edad, género, religión, grupo étnico o discapacidad.

Preguntas frecuentes

¿Qué entendemos por diversidad e inclusión?

En Bechtel, la inclusión y diversidad internacionales significan respetar, apreciar y valorar las diferencias de las personas y garantizar que todas se integren de forma significativa en la cultura de Bechtel sin dejar de lado sus cualidades únicas. Nuestro compromiso incluye lo siguiente:

- Crearemos una cultura inclusiva y diversa en la que nuestros colegas se sientan valorados, desafiados, motivados y tratados con equidad.
- Invertiremos en nuestra gente y desarrollaremos una dirección diversa para satisfacer nuestras necesidades empresariales sin dejar de ofrecer resultados excepcionales a nuestros clientes.
- Nos haremos responsables a nosotros mismos y a nuestros colegas de cumplir con estos compromisos.

¿Cómo se beneficia Bechtel de la diversidad?

El compromiso de Bechtel de potenciar los talentos y las perspectivas únicos de nuestra fuerza laboral nos brinda una ventaja competitiva, ya que podemos aprovechar esas diferencias para alcanzar mejores resultados. Esto nos permite entender mejor y satisfacer las necesidades y expectativas diversas de nuestros clientes de todo el mundo. La diversidad e inclusión también ayudan a Bechtel a atraer y mantener a empleados muy talentosos de todo el planeta.

¿Qué debería hacer si soy víctima o testigo de un incidente de discriminación o acoso?

Denuncie de inmediato cualquier incidente de este tipo al Departamento Recursos Humanos, a la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética o a su gerente. También puede ponerse en contacto con el especialista en resolución de conflictos laborales llamando al 1-888-EDR-INFO (línea gratuita) o al +1-571-392-6550 (para llamadas internacionales).



Orientación adicional

Si tiene preguntas con respecto al programa de diversidad de Bechtel, consulte la página "Diversidad e inclusión" de Bechtel en myBechtel. Puede encontrar información sobre la "Política de igualdad de oportunidades en materia laboral (EEO), acción afirmativa (AA) y lugar de trabajo libre de discriminación y acoso" de Bechtel en la Política 105 del *Manual de políticas para el personal: Estados Unidos* ("Libro rojo"), la Política A105 del *Manual de políticas para el personal: ámbito internacional* ("Libro verde") y en la página de myBechtel de página "Igualdad de oportunidades en materia laboral y acción afirmativa en Bechtel" de myBechtel. También puede consultar la "Política de relaciones en el lugar de trabajo" de Bechtel, que es la Política A401 en el Libro verde y la Política 401 en el Libro rojo.

Realización de actividades empresariales de Bechtel 10

Compromiso con el medio ambiente, la salud y la seguridad

Bechtel lleva a cabo todas sus transacciones empresariales con el mayor cuidado por el medio ambiente y la salud y seguridad de sus empleados, socios, contratistas y clientes, así como de las personas de las comunidades en las que trabajamos.

Estamos comprometidos a lograr y mantener un “desempeño con cero incidentes” y a trabajar con todas las partes interesadas correspondientes para mejorar la efectividad en materia de medio ambiente, seguridad y

salud (ES&H) en nuestro sector. Mantener ese compromiso exige que la compañía y sus empleados entiendan y cumplan todas las leyes y regulaciones vigentes en materia de medio ambiente, seguridad y salud.

¿Qué comportamiento se espera?

- Realice todo el trabajo con el compromiso de eliminar o mitigar los peligros e impactos para el medio ambiente, la seguridad y la salud.
- Lleve a cabo todas las actividades de manera que se proteja a los empleados, los clientes y los subcontratistas de Bechtel, así como a las comunidades locales, respetando al mismo tiempo el derecho de nuestros vecinos a la seguridad y la protección.
- Cerciórese de que usted y otras personas bajo su responsabilidad entiendan y cumplan tanto con los estándares de Bechtel como con las regulaciones y leyes vigentes en materia de medio ambiente, seguridad y salud, así como la salud, seguridad y protección de la comunidad.
- Comprenda tanto las condiciones ambientales, de seguridad y de salud como los peligros asociados a su área de trabajo y tome las medidas adecuadas para eliminar o controlar los peligros.
- Notifique a su gerente y al Departamento de Medio Ambiente, Seguridad y Salud (ES&H) sobre cualquier incidente en materia de medio ambiente, seguridad o salud.
- Cerciórese de que se comuniquen a otras personas en su área de trabajo los aprendizajes sobre incidentes ambientales, de seguridad o de salud, nuevas tecnologías y cambios en las leyes y regulaciones.

Preguntas frecuentes

¿Qué temas abarca el cumplimiento en materia de ES&H?

El término ES&H cubre tres disciplinas diferentes: el medio ambiente, la seguridad y la salud. La temática de salud incluye la higiene industrial y los servicios médicos. Las temáticas de ES&H pueden aplicarse dentro o fuera del sitio de trabajo, según el alcance del proyecto y el perfil de riesgo. La [Política corporativa 111](#) describe el compromiso y las expectativas de Bechtel en materia de ES&H.

¿Cómo puedo aprender sobre los requisitos ambientales?

Los proyectos de Bechtel deben desarrollar y mantener actualizado un plan de gestión ambiental (EMP) que incluya los requisitos ambientales y las medidas de mitigación aplicables al proyecto. El EMP también describe las responsabilidades del personal, las partes interesadas internas y externas, así como la protección de los recursos naturales y culturales y de las comunidades.

¿Qué políticas y procedimientos de ES&H debo conocer?

Debe estar familiarizado con el [sistema de gestión y los procesos y procedimientos principales de ES&H de Bechtel](#), los [absolutos y requisitos críticos para la vida](#), los planes de ES&H específicos del proyecto, los requisitos de capacitación en ES&H de su puesto de trabajo y la localización de recursos adicionales de ES&H.

¿Cómo intentamos evitar el impacto negativo en la salud, la seguridad y la protección de la comunidad?

Buscamos realizar nuestras actividades de ingeniería, adquisición y construcción (EPC) de tal forma que no afecte de manera negativa la seguridad física o mental de nuestros vecinos, atente contra la seguridad de sus bienes o sus actividades económicas ni perturbe su comunidad.

Orientación adicional

Si tiene dudas sobre los requisitos o procedimientos ambientales, de seguridad o de salud adecuados, independientemente de si son requisitos externos o internos, pida aclaraciones o ayuda. Primero, consulte con su supervisor o gerente y, luego, con el supervisor de ES&H del sitio. Si se necesitan más aclaraciones o sigue teniendo alguna inquietud, comuníquese con su unidad de negocio global (GBU) o con un profesional de ES&H de la corporación. Otro recurso es la [página ES&H en myBechtel](#).

En Bechtel, aspiramos a ejecutar proyectos que enorgullezcan a nuestros clientes, colegas y comunidades. Aplicamos nuestro conocimiento especializado en ingeniería, gestión de proyectos y construcción para ayudar a las sociedades a sustentar a sus poblaciones en crecimiento y superar las dificultades en materia de conectividad, resiliencia y gestión de recursos.

Consideramos que la sostenibilidad es nuestra responsabilidad. Por eso, nos esforzamos por mejorar los efectos positivos de nuestros proyectos siempre que sea posible, así como evitar o mitigar los negativos. Creemos que no solo les estamos entregando activos físicos a nuestros clientes y a las comunidades,

sino que también creamos un entorno favorable que los beneficiará a largo plazo. Trabajamos para proteger el medio ambiente y conservar los recursos naturales, apoyar a las comunidades locales, crear nuevos puestos de trabajo y mejorar las economías.

¿Qué comportamiento se espera?

- **Conservación:** implementar actividades que sean económica y operativamente viables para proteger el medio ambiente, tales como la reducción del consumo de energía, de las emisiones a la atmósfera, del consumo de agua y recursos, y de la generación de residuos.
- **Partes interesadas:** comprometerse con las principales partes interesadas para fomentar la comprensión y mantener la confianza. Implementar programas que mejoren la calidad de vida en los lugares en que trabajamos o ayuden a abordar problemas sociales más amplios.
- **Lugar de trabajo:** crear y mantener lugares de trabajo que promuevan los estándares de ética, calidad, medio ambiente, seguridad y salud de Bechtel.
- **Respeto:** tratar a todas las personas con respeto y dignidad, así como promover la diversidad en el lugar de trabajo de manera coherente con la [declaración de Visión, Valores y Compromisos](#) de Bechtel.
- **Proveedores:** prohibir y prevenir la trata de personas y la esclavitud en cualquier parte de nuestras operaciones o de la cadena de suministro mundiales.



Uso adecuado de información confidencial y de propiedad exclusiva

Usted puede tener acceso a distintos tipos de información de propiedad exclusiva, confidencial o privada que pertenezca a Bechtel o a sus clientes, proveedores, empleados u otros.

Debe utilizar la información confidencial solo para los fines previstos y como parte de sus obligaciones en Bechtel. Dicha información solo podrá compartirse con empleados u otras

personas cuando sea necesario, y según lo autorice la persona responsable de Bechtel respecto a esa información.

¿Qué comportamiento se espera?

- Nunca use información confidencial de la compañía, clientes, proveedores, terceros o empleados, excepto para el fin empresarial previsto.
- Cumpla con los acuerdos de confidencialidad de los que Bechtel es parte.
- No acepte información confidencial que no esté relacionada con su trabajo.
- Si recibe información que no está marcada como confidencial, pero cree que lo es, informe a la persona que se la proporcionó y, de ser necesario, realice un seguimiento para asegurarse de que la información esté debidamente clasificada y protegida.
- Si sus obligaciones le exigen que efectúe investigaciones para comprender las actividades empresariales y las estrategias de los competidores, válgase únicamente de recursos legítimos y evite cualquier acción que sea ilegal o poco ética, o bien que pueda ser motivo de una situación embarazosa para Bechtel.
- No utilice información confidencial de su antiguo empleador, ni la comparta con colegas, ni cargue documentos, ni traiga copias impresos a Bechtel.
- Si alguien intenta brindarle información confidencial que usted no está autorizado a recibir, debe rechazarla y notificar a su supervisor o gerente.
- Recuerde que su obligación de proteger la información confidencial que haya obtenido en Bechtel continúa incluso después de que abandone la compañía.

Preguntas frecuentes

Preparé dibujos de diseño y me gustaría tenerlos en mi portafolio como muestras. ¿Puedo hacerlo?

En general, la propiedad intelectual que produce mientras trabaja para Bechtel le pertenece a la compañía. Si bien usted se llevará sus conocimientos y habilidades al abandonar la compañía, esos materiales seguirán siendo propiedad de Bechtel y no se los podrá llevar.

Además, algunos de nuestros contratos transfieren la propiedad intelectual de los proyectos a los clientes. Incluso llevarse materiales de un proyecto a otro podría infringir nuestros acuerdos contractuales.

Solía trabajar para un competidor de Bechtel, por lo que tengo información única sobre sus actividades empresariales que podría resultar muy útil para Bechtel. ¿Puedo compartir esta información con mi gerente?

No. Puede usar las habilidades y los conocimientos generales que aprendió en su vinculación laboral anterior, pero nunca debe usar ni compartir información de propiedad exclusiva o confidencial que haya recibido mientras trabajaba para su antiguo empleador.

Recibí por correo postal una copia de la propuesta de un competidor de una fuente desconocida. ¿Qué debería hacer?

Deje de leer el documento de inmediato. No haga copias ni se lo muestre a nadie más. Consulte con su gerente o con el Departamento Jurídico de inmediato para determinar los pasos a seguir.

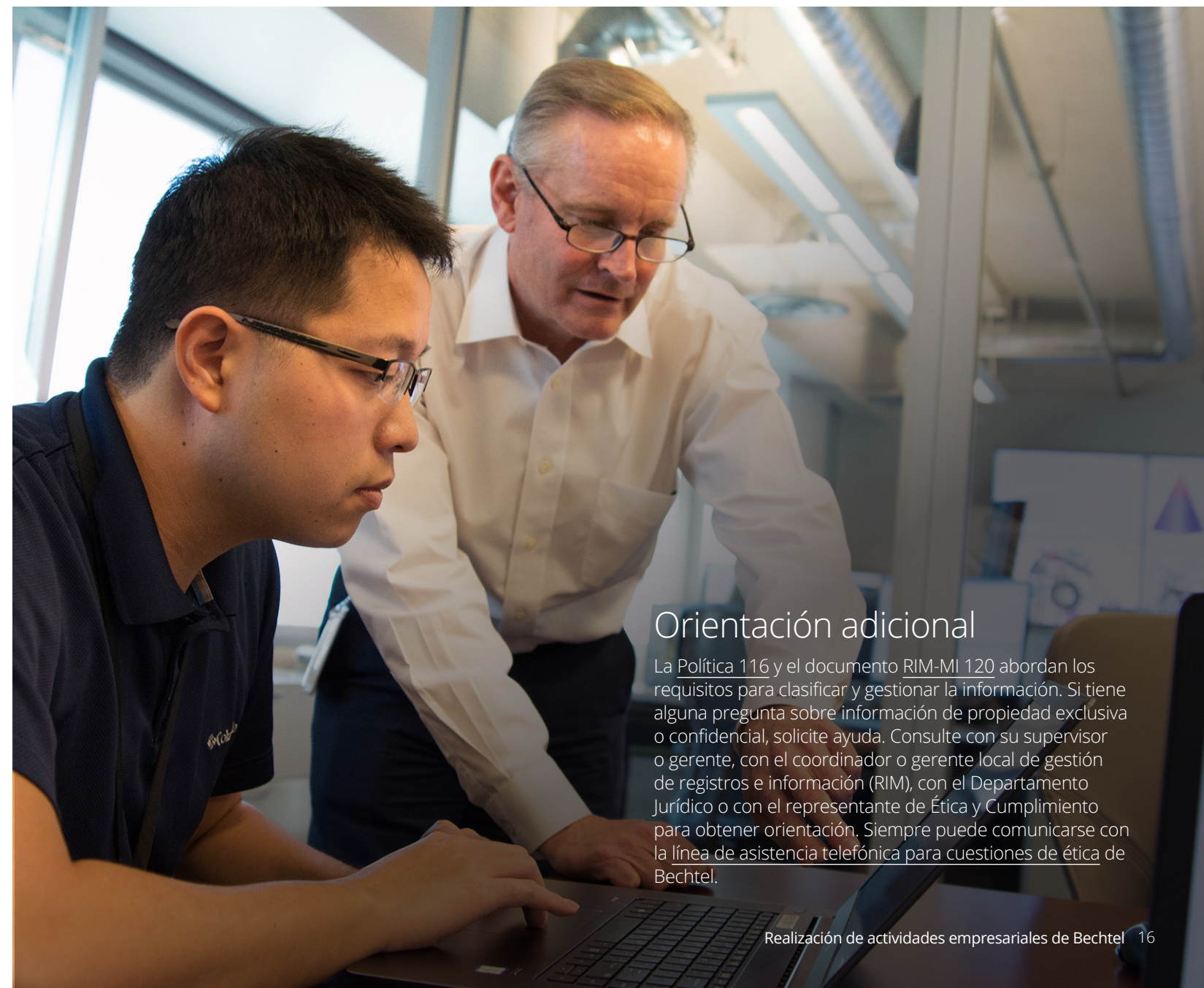
Poseo información del cliente que está marcada como confidencial. Creo que sería muy útil para mi proyecto y para el cliente que comparta esta información con uno de nuestros proveedores. ¿Cómo puedo averiguar si puedo hacerlo?

Debería haber alguien de Bechtel en su proyecto que sea responsable de administrar las obligaciones de confidencialidad de Bechtel

para con el cliente. Puede ser su gerente de proyectos o administrador de proyectos, pero si no lo es, uno de ellos debería poder informarle quién es la persona responsable.

Estoy a punto de transferirme a otro proyecto de Bechtel. ¿Puedo llevarme información del proyecto actual que sería útil en el próximo proyecto?

Por lo general, no. Sin embargo, consulte con el Departamento Jurídico para determinar qué uso puede hacer de esa información, si corresponde.



Orientación adicional

La [Política 116](#) y el documento [RIM-MI 120](#) abordan los requisitos para clasificar y gestionar la información. Si tiene alguna pregunta sobre información de propiedad exclusiva o confidencial, solicite ayuda. Consulte con su supervisor o gerente, con el coordinador o gerente local de gestión de registros e información (RIM), con el Departamento Jurídico o con el representante de Ética y Cumplimiento para obtener orientación. Siempre puede comunicarse con la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética de Bechtel.

Registros e notificación exactos de la información

Se espera que tenga el máximo cuidado al registrar y notificar la información en los registros e informes empresariales, y que lo haga de manera completa y exacta. En algunos casos, la omisión de la información necesaria puede hacer que un informe o registro sea inexacto. La exactitud de los registros empresariales de Bechtel es esencial para el funcionamiento de las actividades empresariales.

¿Qué comportamiento se espera?

- Proporcione información exacta y honesta en los informes y registros empresariales.
- No engañe ni informe mal a otras personas suministrando información inexacta en los registros empresariales.
- Preste atención a los detalles para asegurarse de que los registros sean exactos.

Preguntas frecuentes

¿Cuáles son algunos ejemplos de notificación inexacta o deshonesta en un registro empresarial?

Algunos ejemplos de notificación deshonesta son los siguientes:

- Aprobar el tiempo cargado en un registro de horario cuando sabe que la persona no trabajó ese día.
- Enviar un informe de gastos por comidas que no consumió, millas que no condujo o boletos aéreos que no usó.
- Aprobar los resultados de pruebas en la planta (p. ej., pruebas de desempeño o de certificación de materiales) que, en realidad, no se realizaron.

¿Qué debo hacer si me entero de que otro empleado registró información inexacta en su informe de gastos?

Hable con su gerente sobre la situación. Si no se siente cómodo hablando con su gerente, comuníquese con el Departamento de Recursos Humanos o con el representante de Ética y Cumplimiento de su organización.

¿Qué consecuencias pueden surgir de la notificación deshonesta en los registros de la compañía?

Brindar información falsa en un informe de la compañía puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluyendo el despido. También puede conducir a responsabilidad civil o penal para usted y Bechtel.

Ejemplos de información que se debe notificar con exactitud en los registros e informes empresariales:

- Información sobre ingresos y costos en informes financieros.
- Facturas.
- Incidentes de seguridad, cuasi accidentes y jornadas laborales perdidas.
- Pérdida o hurto de información o equipos confidenciales.
- Resultados de pruebas.
- Nuevos trabajos contratados.
- Gastos.
- Horas de trabajo y el código de cargo correcto en un registro de horario.
- Cualificaciones académicas o historial laboral en una solicitud de empleo.

Orientación adicional

Si le preocupa la posible notificación falsa en cualquier registro comercial de Bechtel, debe alertar a su supervisor o gerente. También puede pedir orientación al Departamento Jurídico, al representante de Ética y Cumplimiento de su organización o a la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética.

Bechtel se compromete a cumplir a plenitud con las disposiciones de la legislación vigente y los acuerdos de concesión de licencias de los materiales protegidos por derechos de autor, incluyendo materiales escritos, fotografías y software. La compañía obtiene licencias o se suscribe al software y material de referencia necesarios, tales como códigos y estándares del sector, para su uso dentro de Bechtel. Bechtel no vulnera los derechos de propiedad intelectual de otros. La reproducción o transmisión sin autorización de material escrito o software es ilegal, perjudicial para los intereses y la reputación de Bechtel y contraria a la política de Bechtel.

¿Qué comportamiento se espera?

- Coloque un aviso correspondiente de derechos de autor o de propiedad intelectual de Bechtel o del cliente en los materiales escritos, fotográficos o gráficos generados por los empleados de Bechtel.
- Obtenga el permiso del titular de los derechos de autor antes de hacer copias de materiales escritos, fotográficos o gráficos
- protegidos por derechos de autor que se originen fuera de Bechtel, incluyendo cualquier contenido que se encuentre en internet.
- Antes de hacer una copia de cualquier software, asegúrese de que la licencia correspondiente permita su copia (p. ej., para copias de seguridad o archivos).

Preguntas frecuentes

Estoy redactando un informe técnico para nuestro cliente sobre un proyecto. ¿Cómo sé qué aviso de derechos de autor debo colocar en mi informe?

Existe un procedimiento sobre la protección de la propiedad intelectual del Departamento de Ingeniería (3DP-G03-00012) que detalla la modalidad de los avisos que se deben usar en diversos contextos. Suele haber una instrucción específica del proyecto que aclara cuál es el aviso adecuado para su proyecto. Consulte con su gerente de ingeniería de proyectos.

Encontré un gráfico excelente en internet. ¿Puedo usar una copia en una presentación de PowerPoint que voy a mostrar en una futura reunión de negocios?

El gráfico que encontró puede estar protegido por derechos de autor. En ese caso, debe obtener permiso para usarlo en una presentación empresarial. Consulte con su

gerente o con el Departamento Jurídico para obtener asesoramiento sobre cómo obtener permiso para usarlo.

Recibí por correo electrónico un enlace a un video divertido de YouTube que sería perfecto para una presentación sobre seguridad para una futura reunión de Bechtel. ¿Puedo usarlo?

En general, no podemos usar videos descargados de YouTube sin el permiso del propietario de los derechos de autor, que suele ser la persona o entidad que creó el video. A veces, puede ser difícil identificar al titular de los derechos de autor, pero eso no justifica un uso no autorizado. Por otro lado, es perfectamente aceptable distribuir el enlace por correo electrónico a un grupo de trabajo de Bechtel si cumple un fin empresarial.

Hago mucho trabajo de Bechtel en mi computadora en casa. ¿Puedo instalar una copia del software de Bechtel en mi computadora doméstica?

No. Existe una cantidad limitada de aplicaciones de software que Bechtel negoció para que estén disponibles para su uso doméstico. Solicite orientación al representante del Departamento de Sistemas y Tecnología de la Información (IS&T).

Si el software está instalado en una computadora de Bechtel, ¿es aceptable hacer una copia para usarlo en otra computadora de Bechtel?

Eso no es aceptable, a menos que la licencia del software permita expresamente dicha copia. Consulte con el representante del Departamento de IS&T.

El “material escrito” puede ser textual o gráfico, y en formato impreso o electrónico. El término incluye lo siguiente:

- Periódicos, revistas comerciales y libros.
- Dibujos y especificaciones.
- Imágenes disponibles en internet.



Orientación adicional

Si tiene alguna pregunta sobre el cumplimiento de los derechos de autor, solicite ayuda. Consulte con su gerente, con el representante del Departamento de IS&T, con el Departamento Jurídico o con el representante de Ética y Cumplimiento para obtener orientación. Siempre puede comunicarse con la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética de Bechtel.

Ofrecimiento de cortesías empresariales

Bechtel siempre debe ganar o perder los negocios en función del mérito. Solo puede ofrecer o aprobar cortesías empresariales que sean legales e idóneas, que cumplan a plenitud las políticas e instrucciones de Bechtel y que no den lugar a la percepción razonable de que se ofrecen con el fin de obtener una ventaja empresarial indebida. Nunca utilice fondos o recursos personales para evitar notificar o pedir la aprobación de una cortesía empresarial que Bechtel no puede proporcionar.

Los obsequios y las cortesías empresariales a ciertas personas, tales como empleados, funcionarios y representantes gubernamentales, o empleados de entidades de propiedad estatal, están sujetos a leyes y regulaciones complejas. Las leyes anticorrupción también pueden ampliarse a empleados de organizaciones internacionales públicas y a personas particulares. Es posible que los socios empresariales de Bechtel

también cuenten con políticas internas que limiten o prohíban las cortesías empresariales. Si usted está en posición de ofrecer o aprobar dichas cortesías empresariales, debe familiarizarse con las políticas de la compañía, las instrucciones y las leyes vigentes (consulte la sección “Ofrecimiento de cortesías empresariales a empleados del Gobierno de los Estados Unidos” en la página 29 y “Prácticas anticorrupción” en la página 41).

¿Qué comportamiento se espera?

- Cerciórese de que todos los obsequios o actividades de ocio sean idóneos, estén debidamente aprobados y contabilizados y cumplan a plenitud con la política de Bechtel, las instrucciones de la gerencia y todas las leyes vigentes.
 - Obtenga la aprobación de su supervisor antes de ofrecer cualquier tipo de cortesía empresarial con un valor de mercado superior a USD 100.
 - En áreas geográficas en las que los intercambios de obsequios empresariales sean habituales, asegúrese de que los obsequios tengan un valor limitado (al nivel de las cortesías comunes), que no excedan las prácticas empresariales locales
- generalmente aceptadas, que no impliquen ninguna obligación, que reciban aprobación por parte del nivel correspondiente de gerencia y que se registren debidamente, según lo exigido por la [Instrucción 102 de la gerencia del Departamento de Ética y Cumplimiento](#).
- Ofrezca solo aquellas cortesías empresariales que el destinatario tenga permitido aceptar en virtud de las normas de aceptación de obsequios de su organización
 - Cuando tenga dudas sobre las normas, solicite orientación a su gerente, al [representante local de Ética y Cumplimiento](#) o al Departamento Jurídico.

Preguntas frecuentes

¿Existe alguna categoría de obsequios o de cortesías empresariales que nunca se puedan ofrecer?

Nunca debe ofrecer ningún obsequio o actividad de ocio que sea ilegal, incluyendo cualquiera que se ofrezca a un funcionario gubernamental en vulneración de las leyes antisoborno locales o internacionales. Otros ejemplos de obsequios que nunca son aceptables son los siguientes:

- Cualquier obsequio en efectivo o equivalente (tales como vales de regalo, descuentos, préstamos, acciones u opciones de compra de acciones).
- Cualquier obsequio o actividad de ocio que pueda implicar una obligación para con el donante o que pueda considerarse excesivo o de mal gusto.
- Cualquier obsequio o actividad de ocio que sea un *quid pro quo* (que se ofrece a cambio de algo).
- Cualquier actividad de ocio que sea indecente, de orientación sexual, que no cumpla con el valor de respeto mutuo de Bechtel o que pueda afectar de manera negativa la reputación de la compañía de alguna otra forma.

Orientación adicional

Si se enfrenta a un problema por ofrecer cortesías empresariales, consulte con su gerente, con el representante de Ética y Cumplimiento o con el Departamento Jurídico. Para obtener orientación relacionada, consulte “Aceptación de cortesías empresariales” en la página 61.

Antes de ofrecer una cortesía empresarial, pregúntese lo siguiente:

- ¿La finalidad del obsequio es establecer una relación empresarial u ofrecer una cortesía empresarial común, o bien espera influir en la objetividad del destinatario al momento de tomar una decisión empresarial?
- ¿El momento en que la ofrece podría hacer que otros duden de sus intenciones o de la objetividad del destinatario?
- ¿Tiene la certeza de que el obsequio o la actividad de ocio es legal tanto en su país como en el del destinatario?
- ¿La organización del destinatario permite la aceptación de obsequios o de actividades de ocio?
- ¿Está ofreciendo un obsequio que usted no tendría permitido aceptar? (Consulte “Aceptación de cortesías empresariales” en la página 61).

En su tiempo libre, usted puede participar de forma voluntaria en causas políticas o en comités de acción política (PAC). En virtud de su política, Bechtel no presiona de manera directa o indirecta a ningún empleado para que realice ninguna contribución política o participe en el apoyo de un partido político, la candidatura política de ninguna persona o una causa política. Además, no tiene ninguna obligación de hacer una contribución a los PAC de Bechtel, incluso si recibe una solicitud.

En los Estados Unidos y en muchos otros países, las actividades políticas de una corporación están muy limitadas por la ley. Como norma general, las contribuciones políticas de fondos corporativos o el uso de bienes, servicios u otros activos corporativos (incluyendo el tiempo laboral de los empleados que se dedique a dichas actividades) con fines políticos están prohibidos o altamente restringidos. Cuando se permitan dichas actividades políticas, cualquier costo incurrido se debe contabilizar de manera estricta.

La legislación estadounidense permite que Bechtel cabildee respecto a asuntos que afecten sus intereses. La definición estadounidense de cabildeo puede incluir cualquier medida que se tome de forma directa o indirecta con la intención de influenciar a un funcionario de la rama ejecutiva o legislativa de los Estados Unidos. Las actividades de cabildeo pueden desencadenar varios problemas complejos, tales como los requisitos de notificación y si los costos relacionados son deducibles de impuestos o están permitidos a efectos contables de los contratos del Gobierno de los Estados Unidos.

¿Qué comportamiento se espera?

- No participe en actividades políticas en su horario laboral ni use recursos de la compañía.
- No distribuya ni muestre materiales de naturaleza política en ninguna instalación ocupada por Bechtel.
- En los Estados Unidos, notifique a la oficina de Washington D. C. sobre cualquier consulta o visita (planificada o no) a funcionarios de la rama ejecutiva o legislativa de los Estados Unidos o a candidatos políticos, o por parte de estos.
- Fuera de los Estados Unidos, notifique al gerente de país de Bechtel sobre cualquier consulta o visita a un funcionario gubernamental o candidato político, o por parte de este.
- Coordine cualquier consulta o visita de un funcionario gubernamental estatal o local

- de los Estados Unidos o candidato político con la organización del Departamento de Asuntos Externos y Comunicaciones de la corporación.
- Si participa en actividades destinadas a influenciar de manera directa o indirecta a un funcionario de la rama ejecutiva o legislativa de los Estados Unidos, asegúrese de comprender los requisitos de notificación y las prácticas de cobro vigentes.
- Cerciórese de que las contribuciones corporativas o de proyectos, los eventos políticos y el uso del tiempo o los recursos de la compañía con fines políticos sean aprobados por el Departamento de Regiones y Asuntos Gubernamentales de la corporación en la oficina de Bechtel de Washington D. C. (para asuntos federales, estatales o locales de los Estados Unidos), o bien por el gerente de país correspondiente (fuera de los Estados Unidos).

Preguntas frecuentes

¿Qué ocurre si un proyecto recibe una solicitud del representante local del Congreso para asistir a un evento de recaudación de fondos y aportar fondos? ¿Podemos aportar fondos corporativos y asistir al evento?

Todas las solicitudes de este tipo se deben remitir a la oficina de Washington D. C. Es

ilegal otorgar contribuciones corporativas a un candidato que se postula para el Congreso. Se pueden contribuir fondos a un candidato a través del PAC de Bechtel, que es gestionado por la oficina de Washington D. C. Las decisiones sobre contribuciones las toma la Junta Directiva del PAC de Bechtel.



Orientación adicional

Si tiene dudas sobre la práctica empresarial adecuada con respecto a actividades políticas, consulte con su supervisor o gerente, con el Departamento de Recursos Humanos, con el Departamento Jurídico, con el Departamento de Asuntos Gubernamentales de la corporación o con la oficina de Washington D. C.. También puede comunicarse con el representante de Ética y Cumplimiento de su organización o con la [línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética de Bechtel](#).

¿Qué debo hacer si me siento presionado para contribuir o participar en una causa política?

Tiene derecho a negarse a contribuir sin sufrir represalias. Si se encuentra en una situación en la que se sienta presionado, debe hablar con su gerente o comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos, el Departamento Jurídico, el representante de Ética y Cumplimiento o la [línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética de Bechtel](#).

¿Cuál es la política en relación con las actividades políticas locales? ¿Un proyecto puede comprar entradas para una recaudación de fondos política para un funcionario local, tal como un concejal municipal?

Esto puede ser aceptable en algunas jurisdicciones, pero muchos países tienen distintas leyes para diferentes cargos políticos o jurisdicciones. Por ejemplo, en los Estados Unidos, las leyes que rigen las contribuciones políticas estatales y locales varían según el estado. Comuníquese con el Departamento de Asuntos Externos y Comunicaciones de la corporación o con el Departamento Jurídico para obtener orientación.

¿Qué es el PAC de Bechtel?

El Comité de Acción Política de Bechtel (Bechtel PAC), organizado como un fondo segregado independiente de Bechtel Group, Inc. de conformidad con la legislación electoral federal, se financia exclusivamente con donaciones individuales. De acuerdo con la legislación federal, las corporaciones no tienen permitido realizar contribuciones a candidatos federales, pero están autorizadas a crear comités de acción política que puedan efectuar contribuciones. Un PAC es un comité organizado con la finalidad y la intención de apoyar financieramente a candidatos políticos. Los PAC reciben y recaudan dinero de empleados elegibles y realizan donaciones a campañas políticas. Por lo tanto, ofrecen un medio indirecto para que los empleados participen en campañas.

Si no contribuyo con el PAC de Bechtel, ¿puede afectar de manera negativa mi carrera profesional?

Las contribuciones al PAC de Bechtel no se notifican a la gerencia. No realizar contribuciones no afectará de manera negativa su carrera profesional. Asimismo, decidir contribuir no le proporcionará ningún beneficio en su vinculación laboral en Bechtel.

Muchos países cuentan con leyes que prohíben el comportamiento anticompetitivo. Bechtel se compromete a llevar a cabo sus actividades empresariales en pleno cumplimiento de las leyes antimonopolio y en materia de competencia de las jurisdicciones en las que trabaja, incluyendo los Estados Unidos y la Unión Europea. En general, estas leyes prohíben los acuerdos o acciones que pueden restringir el comercio o reducir la competencia.

Las infracciones pueden incluir acuerdos entre competidores para fijar o controlar precios o para manipular licitaciones; boicotear a determinados proveedores o clientes; asignar productos, territorios o mercados; o limitar la

producción o venta de productos o servicios. En algunos casos, las leyes antimonopolio pueden prohibir la discriminación de precios en la venta o compra de bienes.

¿Qué comportamiento se espera?

- Usted debe estar al tanto de los requisitos antimonopolio de las leyes de las jurisdicciones en las que Bechtel trabaja y comprender que dichas leyes se aplican a las comunicaciones tanto formales como informales.
- Si participa en actividades de asociaciones comerciales o en otras situaciones que involucren comunicaciones informales entre competidores, clientes, socios empresariales o proveedores, no hable sobre precios, políticas o estrategias de fijación de precios, términos y condiciones contractuales, planes de mercadeo y otros asuntos de interés competitivo.
- Si un competidor o un tercero intenta iniciar conversaciones indebidas o facilitarle documentos relacionados con estos temas, retírese de la conversación de inmediato y comuníquese con su supervisor o gerente y con el Departamento Jurídico.

Preguntas frecuentes

Tengo relaciones de amistad con colegas que trabajan en otras compañías del sector. ¿Por qué está mal mantener conversaciones informales de forma ocasional sobre lo que sucede en el mercado?

Incluso las conversaciones informales con competidores podrían considerarse un intento de enviar “señales” sobre la estrategia de licitación o las prácticas de fijación de precios de Bechtel. Debe tener cuidado de evitar cualquier conversación o actividad que pueda considerarse cuestionable o que pueda dar lugar a acusaciones de actividad anticompetitiva. Esto no pretende prohibir los debates sobre estrategias en proyectos o perspectivas específicos que suceden como parte del trabajo en equipo regular para brindar una mayor capacidad a un cliente.

¿Qué debo hacer si el cliente al que estoy adscrito me facilita una hoja de cálculo que incluye información sobre fijación de precios proveniente de competidores en relación con una licitación pública?

Si el documento es necesario para llevar a cabo sus obligaciones como empleado adscrito del cliente, puede revisarlo, pero bajo ningún concepto puede copiarlo, enviarlo por correo electrónico o reenviarlo a ninguno de sus colegas de Bechtel ni usar la información para obtener una ventaja competitiva cuando haya regresado a Bechtel.

¿Cuáles son las posibles sanciones que pueden imponerse por acciones que infrinjan las leyes antimonopolio o en materia de competencia?

Las infracciones de las leyes antimonopolio exponen a la compañía y a cualquier empleado involucrado a demandas civiles o enjuiciamientos penales, que incluyen multas y privación de la libertad, y en los Estados Unidos, al pago de indemnizaciones punitivas que tripliquen el monto de los daños y perjuicios reales.

Orientación adicional

Si tiene alguna pregunta o inquietud respecto al cumplimiento de las leyes antimonopolio, infórmelo a su gerente o supervisor y consulte con el Departamento Jurídico.

Asuntos especiales relacionados con transacciones empresariales con el Gobierno de los Estados Unidos

Esta sección aborda asuntos de ética y conducta empresarial a los que puede enfrentarse al trabajar para una compañía que efectúa transacciones empresariales con el Gobierno de los Estados Unidos. La aplicación de estos estándares no se limita a los empleados que trabajan en contratos con el Gobierno de los Estados Unidos. Todos los empleados de Bechtel que entren en contacto con empleados o antiguos empleados del Gobierno de los Estados Unidos o con representantes de clientes que son entidades propiedad del Gobierno de los Estados Unidos deben conocer estas políticas de Bechtel.

El sentido común y el deseo de hacer lo correcto no son suficientes para garantizar el cumplimiento de las regulaciones del Gobierno de los Estados Unidos. Lo que es aceptable en el mundo empresarial y comercial suele no serlo, e incluso puede estar prohibido, en virtud de las normas y prácticas complejas que rigen las transacciones empresariales con el Gobierno de los Estados Unidos. Si se aplican las prácticas empresariales y comerciales comúnmente aceptadas en todo el mundo en un entorno gubernamental, estas pueden dar lugar a sanciones administrativas, civiles e incluso penales, tanto para el empleado en particular como para la compañía.



Se aplican requisitos y restricciones específicos a la oferta de cortesías empresariales a funcionarios o empleados del Gobierno de los Estados Unidos. Las leyes, regulaciones y normas relativas a las comidas, los obsequios y las actividades de ocio aceptables para los empleados del Gobierno de los Estados Unidos son sumamente complicadas y varían según la rama gubernamental, el estado u otra jurisdicción.

La Oficina de Ética Gubernamental de los Estados Unidos ha expedido normas restrictivas y complejas con respecto a la aceptación de obsequios, comidas, actividades de ocio, viajes y otras cortesías empresariales por parte de los empleados de la rama ejecutiva de los Estados Unidos, incluyendo

el personal militar. Muchas agencias gubernamentales de los Estados Unidos han establecido sus propias interpretaciones de estas normas. Bechtel cumple con estos estándares. Se aplican diferentes normas a la rama legislativa de los Estados Unidos.

¿Qué comportamiento se espera?

- Nunca ofrezca ni otorgue una cortesía empresarial a ningún empleado del Gobierno de los Estados Unidos, a menos que las regulaciones vigentes para dicho empleado le permitan aceptarla.
- No ofrezca cortesías empresariales a miembros de la rama judicial de los Estados Unidos.
- Asegúrese de que todos los obsequios ofrecidos o aceptados sean idóneos, estén

debidamente aprobados y contabilizados y cumplan a plenitud con la política de Bechtel, las instrucciones de la gerencia y las leyes. Si tiene dudas, consulte con el representante de Ética y Cumplimiento.

- Comuníquese con el gerente de la oficina de Washington D. C. para obtener orientación sobre el ofrecimiento de cortesías empresariales a miembros del Senado o de la Cámara de Representantes de los Estados Unidos o a su personal.

Preguntas frecuentes

Tengo un amigo que trabaja para el Departamento de Energía de los Estados Unidos. ¿Puedo comprarle un regalo de cumpleaños?

Depende. La política de Bechtel y las normas del Gobierno de los Estados Unidos no se aplican al intercambio de obsequios entre amigos o familiares, siempre y cuando estos sean solo el resultado de una relación personal, no empresarial. Sin embargo, si su amistad nació de años de trabajar juntos en proyectos del Gobierno de los Estados Unidos, se aplican las normas sobre obsequios de la Oficina de Ética Gubernamental. Consulte con el representante de Ética y Cumplimiento o con el gerente de la oficina de Washington D. C. para obtener orientación.

Tengo una reunión de todo el día con algunos representantes de un cliente del Gobierno de los Estados Unidos. Planeamos trabajar durante el almuerzo. ¿Puedo ofrecerles una comida durante la reunión?

Sí, pero solo si los empleados del Gobierno de los Estados Unidos le pagan a Bechtel el costo total de sus comidas. En general, las normas y regulaciones del Gobierno de los Estados Unidos no permiten que los empleados de la rama ejecutiva de este país acepten comidas de los contratistas. Se debe coordinar con anticipación para que los asistentes estén al tanto de sus planes para el almuerzo, el costo de la comida y el método de pago disponible. No alcanza con “pasar la gorra” para recibir contribuciones con los gastos. Si no se recibe el pago completo según lo acordado, deberá tomar medidas después de la reunión para cobrar el costo de la comida.

En general, los empleados de Bechtel pueden ofrecer las siguientes cortesías empresariales a los empleados de la rama ejecutiva de los Estados Unidos:

- Refrigerios ligeros, tales como refrescos, café y rosquillas, que no formen parte de una comida.
- Artículos publicitarios o promocionales modestos, tales como una taza de café, un calendario, un bolígrafo o un artículo similar con el logotipo de Bechtel.

Orientación adicional

Si enfrenta un problema respecto al ofrecimiento de cortesías empresariales a empleados del Gobierno de los Estados Unidos, consulte con el representante de Ética y Cumplimiento, con gerente de la oficina de Washington D. C. o con el Departamento Jurídico.

El Gobierno de los Estados Unidos, así como muchos otros países y gobiernos estatales y locales, cuentan leyes que regulan la selección y la contratación de sus empleados o antiguos empleados (tanto civiles como militares). Estas normas y regulaciones se aplican a Bechtel en su totalidad, no solo a aquellas entidades que efectúan transacciones empresariales con clientes del Gobierno de los Estados Unidos.

Bechtel se compromete firmemente a cumplir con estas leyes y a evitar incluso la impresión de improcedencia al interactuar con funcionarios estadounidenses o de otros

gobiernos. Este cumplimiento se mantiene en la selección, la contratación y la vinculación laboral de funcionarios estadounidenses o de otros gobiernos.

¿Qué comportamiento se espera?

Tenga en cuenta que las conversaciones sobre la posibilidad de vinculación laboral y otras acciones relacionadas con dicha vinculación

que involucren a empleados o antiguos empleados del Gobierno de los Estados Unidos suponen problemas legales únicos.

Preguntas frecuentes

¿Qué debo hacer si un empleado del Gobierno de los Estados Unidos me consulta acerca de una vinculación laboral con Bechtel?

Dígale al candidato potencial que debe consultar con el Departamento de Recursos Humanos para determinar si es idóneo que entable una conversación sobre la posibilidad de vinculación laboral.

Soy un empleado de Bechtel que trabaja en un proyecto del Gobierno de los Estados Unidos. Me enteré de que mi contraparte abandonará el servicio en el Gobierno de los Estados Unidos y podría estar interesada en trabajar en el sector privado. Creo que sería un gran activo para Bechtel. Tengo un trabajo que sería perfecto para ella. ¿Puedo tener conversaciones generales y exploratorias con esta persona para saber si le interesaría trabajar en Bechtel?

No. La política de Bechtel exige que primero se comunique con el Departamento Recursos Humanos o con el Departamento Jurídico antes de cualquier conversación relacionada

con una vinculación laboral. Pueden brindarle orientación sobre cómo establecer el contacto inicial.

¿También debo preocuparme por la selección o la contratación de empleados o antiguos empleados del gobierno local o estatal de los Estados Unidos? ¿Qué ocurre con los empleados gubernamentales de otros países?

Al igual que el Gobierno de los Estados Unidos, muchos otros países, estados y gobiernos locales cuentan con leyes y regulaciones en relación con la vinculación laboral de sus empleados y antiguos empleados. Por lo tanto, la política de Bechtel también exige que se comunique con el Departamento de Recursos Humanos o con el Departamento Jurídico antes de seleccionar o contratar a empleados o antiguos empleados de gobiernos extranjeros, estatales o locales para garantizar que cumplimos con la ley y evitar posibles conflictos de intereses. Al tomar esta precaución, puede evitar exponerse a usted mismo y a Bechtel a una responsabilidad legal.

Orientación adicional

Si enfrenta un problema respecto a la contratación de empleados o antiguos empleados gubernamentales, consulte con el gerente del Departamento de Recursos Humanos de su organización, con el representante de Ética y Cumplimiento o con el Departamento Jurídico.

Ley Antisoborno de los Estados Unidos

La Ley Antisoborno de los Estados Unidos de 1986 prohíbe que aquellos involucrados en contratos con el Gobierno de los Estados Unidos ofrezcan, acepten o intenten ofrecer o aceptar incentivos con la finalidad de obtener o recompensar un trato favorable en la adjudicación de contratos por materiales, equipos o servicios de cualquier tipo. Un soborno es cualquier dinero, tarifa, comisión, crédito, obsequio, gratificación, objeto de valor o compensación de cualquier tipo

que acepta, de manera directa o indirecta, cualquier contratista principal, subcontratista o sus empleados de parte de un proveedor, contratista o subcontratista con el fin de influir indebidamente en la adjudicación de un contrato principal o subcontrato. En caso de incumplimiento, la Ley fija sanciones penales, civiles y administrativas, que pueden incluir multas, encarcelamiento, inhabilitación y rescisión del contrato.

Trata de personas

Además de la prohibición general de la trata de personas y el uso de trabajo forzoso, Bechtel está al tanto de que el Gobierno de los Estados Unidos ha determinado que el sector del comercio sexual a menudo está involucrado en actividades de trata, incluso si dichos actos sexuales no son ilegales en virtud de las leyes locales. En consecuencia, si usted participa de forma directa en la ejecución de trabajos en

función de un contrato con el Gobierno de los Estados Unidos, tiene prohibido participar en actos de comercio sexual, incluso cuando esté “fuera de servicio”. El incumplimiento de esta política puede dar lugar a medidas que incluyen, entre otras, la desvinculación del contrato, la reducción de los beneficios o el despido.

Conflictos de intereses organizacionales

Al actuar en calidad de contratista del Gobierno de los Estados Unidos, Bechtel debe respetar las restricciones de conflictos de intereses organizacionales (OCI) de dicho Gobierno. En este contexto, las restricciones de OCI implican que, debido a otras actividades o relaciones con otras personas o entidades, Bechtel es incapaz (o puede serlo) de brindar asistencia o asesoramiento imparciales al Gobierno de los Estados Unidos, que la objetividad de Bechtel en la realización del trabajo contractual se ve o podría verse impedida de otro modo, o que Bechtel tiene una ventaja competitiva indebida. Algunos ejemplos de posibles OCI incluyen lo siguiente: (a) desempeñarse como

agente del arquitecto-ingeniero (o agente del propietario) y como constructor del diseño del arquitecto-ingeniero; (b) elaborar un estudio que justifique la realización de un proyecto que Bechtel construiría; y (c) evaluar la calidad de nuestro trabajo para un regulador independiente. Los pliegos de condiciones y los contratos del Gobierno de los Estados Unidos pueden incluir diversos requisitos o restricciones con respecto a OCI, que incluyen informar a dicho Gobierno de cualquier OCI posible o real, contar con planes para mitigar cualquier OCI posible o real, y garantizar que se acaten requisitos de OCI similares en los subcontratos.

Registros de horario e informes de gastos

Si bien es importante que todos los empleados registren y notifiquen de manera exacta y oportuna los registros de horario e informes de gastos (consulte “Registros e notificación exactos de la información” en la página 17), es especialmente importante que los empleados que trabajan en contratos con el Gobierno de los Estados Unidos o que carguen tiempo a una cuenta corporativa de gastos generales con costos asignados, de forma total o parcial, a un contrato con dicho Gobierno registren su horario a diario y cobren sus costos de mano de obra a la cuenta adecuada. Cada error en un registro de horario de un proyecto del Gobierno de los Estados Unidos puede considerarse como un reclamo o una declaración falsa penal y civil, por lo que cada petición de pago conlleva una responsabilidad legal y ética de exactitud. Se facilitan pautas detalladas sobre las prácticas de

cobro de tiempo al Gobierno de los Estados Unidos a los empleados que trabajan en dichos proyectos. Se espera que estos las comprendan y las respeten de manera estricta.

Los gastos empresariales incurridos al realizar negocios de la compañía se deben documentar de manera oportuna y exacta. Los empleados que trabajan en contratos con el Gobierno de los Estados Unidos son responsables de cumplir con cualquier requisito de notificación especial o más estricta que pueda imponer un cliente específico o una situación peculiar. Los empleados que trabajen en contratos con el Gobierno de los Estados Unidos deben revisar las pautas y limitaciones con sus supervisores antes de incurrir en cualquier gasto empresarial.

Divulgación

Según lo exigido en virtud de los contratos con el Gobierno de los Estados Unidos y las regulaciones vigentes, Bechtel efectuará una divulgación en cualquier situación (en relación con la adjudicación, la ejecución o el cierre de un contrato o subcontrato cubierto por dicho Gobierno) en la que se tengan indicios creíbles de que un director, empleado, agente o subcontratista cometió

una infracción a la legislación penal federal que implique transgresiones relacionadas con fraudes, conflictos de intereses, sobornos o gratificaciones, de conformidad con lo expuesto en el título 18 del Código de los Estados Unidos, una infracción a la Ley de Reclamos Falsos (de carácter civil), o bien indicios creíbles de sobrepagos significativos en el contrato.



Orientación adicional

Si tiene preguntas sobre la Ley Antisoborno de los Estados Unidos, las leyes relacionadas con la trata de personas o los OCI, o bien la divulgación de infracciones, comuníquese con el representante de Ética y Cumplimiento o con el Departamento Jurídico.

Consideraciones especiales para actividades empresariales de ámbito mundial

Dado que Bechtel es una corporación estadounidense que efectúa transacciones empresariales a nivel mundial, varias leyes de los Estados Unidos se aplican al trabajo de Bechtel en todo el planeta. Todos los empleados de Bechtel, sin importar su nacionalidad o país de residencia, deben comprender y cumplir con las leyes de los Estados Unidos que se apliquen a su trabajo, incluyendo las leyes comerciales, así como todas las leyes locales vigentes. Bechtel se compromete a cumplir con todas las leyes vigentes de los países en los que efectúa transacciones empresariales, excepto cuando acatar la legislación local constituya una infracción a la legislación estadounidense, tal como el boicot a Israel por parte de la Liga Árabe.



Es política de Bechtel cumplir a plenitud con las leyes y regulaciones del Gobierno de los Estados Unidos en relación con los boicots económicos extranjeros. Las regulaciones y leyes antiboicot estadounidenses prohíben que Bechtel coopere o apoye el boicot de un país contra otro que es aliado de los Estados Unidos. También exigen que Bechtel informe al Gobierno de los Estados Unidos cualquier solicitud que tenga por efecto promover o apoyar un boicot de ese tipo, incluso si Bechtel no responde a la solicitud. El que se presenta con mayor frecuencia es el boicot actual a Israel por parte de la Liga Árabe.

Las normas que rigen las obligaciones de Bechtel en virtud de las leyes antiboicot son complejas. Las sanciones por infringirlas son graves. En todos los casos, usted debe prestar atención a las situaciones en las que puedan

tener lugar solicitudes de boicot y consultar de inmediato con el Departamento Jurídico apenas tenga conocimiento de un asunto relacionado con el boicot y antes de responder.

¿Qué comportamiento se espera?

- Cerciórese de que cada pedido de compra, contrato, compromiso, acto u omisión realizada por una organización de Bechtel o dentro de esta cumpla a plenitud las leyes y regulaciones antiboicot de los Estados Unidos.
- Cerciórese de que se examinen de forma minuciosa las acciones de aquellas personas que actúan en nombre de Bechtel (p. ej., agentes consultores, miembros de consorcios y socios de alianzas o empresas conjuntas) con el fin de garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones antiboicot de los Estados Unidos.
- Cerciórese de que cada solicitud de boicot que reciba una organización de Bechtel se notifique de inmediato al Departamento Jurídico de Bechtel.
- Cerciórese de que cualquier caso que genere dudas respecto a si corresponde aplicar las leyes y regulaciones antiboicot de los Estados Unidos se envíe al Departamento Jurídico de Bechtel para llevar a cabo una revisión u orientación previas.
- Solicitudes o actividades a las que debe prestar atención:
 - Solicitudes respecto a que se cumpla, en general, con las leyes de un país que realiza un boicot o a que se cumpla de manera específica con las leyes en materia de boicot del país.
 - Solicitudes respecto a que se cumpla con las leyes de importaciones y aduanas de un país que realiza un boicot.
 - Solicitudes respecto a la emisión de certificados negativos de origen (p. ej., certificación de que los bienes que se suministrarán en virtud de un pedido de compra o un contrato no son de origen israelí).
 - Solicitudes respecto a certificados de listas negras de transportistas, tales como solicitudes de que no se envíen bienes en embarcaciones incluidas en listas negras.
 - Solicitudes de “certificados de embarcaciones elegibles” (es decir, solicitudes de que solo se envíen bienes en embarcaciones que son elegibles para ingresar a los puertos del país que realiza un boicot).
 - Peticiones de información sobre la religión, la nacionalidad, el origen nacional o la raza de una persona.
 - Redacción o emisión de documentos para un cliente, o en su nombre, que contenga texto prohibido en relación con un boicot.

Preguntas frecuentes

¿Cuáles son algunos ejemplos reales de acciones que significarían participar o cooperar con un boicot contra un país aliado de los Estados Unidos?

Algunos ejemplos:

- Eliminar empresas con intereses empresariales israelíes de una lista de licitantes desarrollada por Bechtel que se usará para adquirir bienes y servicios en un país árabe que realiza el boicot.
- Certificar que un envío de bienes a bordo de una embarcación no contiene artículos de origen israelí o que el buque es elegible para ingresar a puertos del país árabe que realiza el boicot.

Como parte de un contrato en el que Bechtel actúa como agente de un cliente del Medio Oriente, se me pide que redacte una plantilla de pedido de compra con un texto que prohíba “bienes de origen israelí o artículos en la lista negra israelí”. Si bien Bechtel no firmará el pedido de compra, ¿puedo redactar el documento con el texto mencionado?

No. Hacerlo sería apoyar el boicot contra Israel. En determinadas circunstancias, Bechtel puede gestionar ciertas actividades de adquisición sin infringir la legislación estadounidense, pero debe consultar con el Departamento Jurídico antes de proseguir.

¿Dónde podría toparme con solicitudes de boicot en el desempeño de mis obligaciones para con Bechtel?

Es posible que aparezcan solicitudes ilegales de boicot en documentos tales como convocatorias

a licitaciones, contratos de compra y cartas de crédito, o bien se pueden hacer de manera oral en relación con una transacción. Estas solicitudes pueden incluso presentarse en forma de una disposición contractual que exija el cumplimiento de las leyes de un país que, a su vez, incluyan la obligación de participar en un boicot prohibido.

Si me niego a cumplir con una solicitud que tiene por efecto promover o apoyar un boicot contra un país aliado de los Estados Unidos, ¿debo notificar la recepción de la solicitud al Departamento Jurídico de todas formas?

Sí. Incluso cuando una compañía se niega a apoyar un boicot prohibido, la legislación estadounidense exige que las compañías informen de inmediato al Gobierno de los Estados Unidos respecto a cualquier solicitud que reciba dicha compañía de respaldar un boicot o facilitar información sobre este.

¿Qué países es más probable que emitan solicitudes relacionadas con boicots?

Se pueden recibir solicitudes relacionadas con boicots de cualquier país, pero los más propensos a hacerlo son aquellos que, según identificó el Gobierno de los Estados Unidos, participan del boicot de la Liga Árabe contra Israel. Actualmente, estos países incluyen Irak, Kuwait, Líbano, Libia, Qatar, Arabia Saudita, Siria y Yemen. Otros países que pueden emitir solicitudes de boicot son Bangladesh, Pakistán y Malasia.

Orientación adicional

Si usted se enfrenta a un problema relacionado con la recepción de un posible texto de boicot o se le pide que incluya un texto que puede resultar ofensivo en cualquier tipo de documento, consulte con su gerente, con el [representante de Ética y Cumplimiento](#) o con el Departamento Jurídico.

Muchos países, entre ellos los Estados Unidos, imponen restricciones a las exportaciones y otras transacciones con determinados países, entidades y personas, incluyendo ciudadanos extranjeros. Bechtel cumple con todas las leyes y regulaciones en materia de exportaciones e importaciones al llevar a cabo sus transacciones empresariales.

Estas leyes son sumamente complejas y se aplican a las transacciones entre compañías y dentro de estas; a las transacciones con proveedores y fabricantes de equipos; a las relaciones con socios de alianzas, empresas conjuntas o consorcios; y a la divulgación de ciertas transacciones a empleados de Bechtel. Además, las leyes estadounidenses sobre

sanciones económicas prohíben que Bechtel participe en actividades empresariales con determinados países, personas y entidades sancionados. Infringir estas leyes puede dar lugar a sanciones graves, que incluyen multas, la revocación de los permisos de exportación y privación de la libertad.

¿Qué comportamiento se espera?

- Si su trabajo implica el envío de productos básicos, tecnología, datos técnicos, equipos o software a través de fronteras internacionales, asegúrese de estar familiarizado con la información y orientación relacionada con las leyes de control de exportaciones facilitadas en las instrucciones de la gerencia y en [myBechtel](#).
- Tenga en cuenta que las “transacciones asimiladas a exportaciones” pueden tener lugar en virtud de las leyes de control de exportaciones de los Estados Unidos si se divulga información, códigos fuente, tecnología o datos controlados, de manera verbal o visual, a un ciudadano extranjero, independientemente de si dicha persona es un empleado de Bechtel o de si se encuentra en los Estados Unidos o en el extranjero.
- Asegúrese de que cada importación, importación temporal, exportación o reexportación de productos básicos, datos técnicos, software, equipos permanentes de planta, equipos de construcción y otros equipos cumpla con todas las leyes y normas comerciales locales o internacionales, incluyendo las regulaciones aduaneras.
- Para evitar infringir estas leyes complejas de forma involuntaria, pida orientación al Departamento Jurídico o al gerente de cumplimiento de normas de exportaciones e importaciones dentro de la organización del Departamento de Adquisiciones de la corporación antes de realizar una actividad que pueda implicar leyes de control de exportaciones.
- Manténgase informado de los cambios frecuentes en las leyes de sanciones y embargos consultando con el Departamento Jurídico antes de efectuar cualquier transacción que pueda conllevar sanciones.

Preguntas frecuentes

¿Qué países están sujetos a las leyes de sanciones económicas de los Estados Unidos?

Las leyes de sanciones económicas de los Estados Unidos establecen restricciones generales o selectivas a distintas personas y entidades con el fin de alcanzar metas de política exterior o de seguridad nacional. Estas cambian con frecuencia, por lo que debe consultar la página “Exportaciones e importaciones” en [myBechtel](#) para acceder a información actualizada.

¿Quién es un ciudadano extranjero a efectos de las leyes de control de exportaciones de los Estados Unidos?

Cualquiera persona que no sea un residente legal permanente de los Estados Unidos, incluyendo cualquier empleado de Bechtel, cualquier empleado de una corporación extranjera que no esté constituida u organizada para efectuar transacciones empresariales en los Estados Unidos, y cualquier gobierno extranjero o empleado de un gobierno extranjero.

¿Cuáles son algunos ejemplos de cómo pueden tener lugar “transacciones asimiladas a exportaciones” en virtud de las leyes de control de exportaciones de los Estados Unidos?

Algunos ejemplos de cómo se pueden producir transacciones asimiladas a exportaciones incluyen conversaciones telefónicas, mensajes de correo electrónico, faxes, cartas, paquetes de correo postal o mensajería, acceso a computadoras o intranet, presentaciones técnicas, actividades de propuestas, recorridos en plantas u oficinas y reuniones de proyectos. Cualquier divulgación verbal o visual a un ciudadano extranjero corre el riesgo de ser una “transacción asimilada a exportación”.

Ejemplos de actividades que pueden conllevar **sanciones económicas**:

- Importaciones desde un país sujeto a sanciones o transacciones con bienes provenientes de dicho país.
- Viajes hacia o desde un país sujeto a sanciones.
- Inversiones nuevas y otras transacciones en un país sujeto a sanciones o con personas designadas.
- Transbordo de bienes a través de un país sujeto a sanciones.
- Transferencias bancarias de fondos a bancos en un país sujeto a sanciones.
- Suministro de cualquier producto, servicio o información técnica a partes a las que se les había negado con anterioridad una licencia de exportación.

Ejemplos de actividades que podrían involucrar las **leyes de control de exportaciones de los Estados Unidos**:

- Exportar cualquier producto básico, equipo, servicio o información técnica desde los Estados Unidos o trasladarlo entre países. La información técnica puede consistir en procesos de fabricación, uso de productos, conocimiento especializado comercial y técnico, datos o software.
- Transferir software, datos técnicos o tecnología restringidos por correo electrónico, descarga o fax, o en trabajos de mantenimiento, reuniones o visitas a las instalaciones de Bechtel.
- Hablar con ciudadanos extranjeros (incluyendo empleados de Bechtel) o mostrarles cualquier dato técnico, equipo o información no pública de Bechtel, o su aplicación, ya sea en los Estados Unidos o en el extranjero, ya sea por asuntos de la compañía o personales.

Orientación adicional

Puede encontrar información adicional sobre las leyes de sanciones internacionales y de control de exportaciones de los Estados Unidos en la [Política corporativa 105](#) (Cumplimiento de la [Ley Antiboicot de los Estados Unidos](#)); la [Instrucción 118 del Departamento Jurídico](#) (Cumplimiento de la [Ley Antiboicot de los Estados Unidos](#): solicitudes y requisitos de notificación); la [Instrucción 121 del Departamento Jurídico](#) (Cumplimiento de las regulaciones de los Estados Unidos sobre control de exportaciones y sanciones económicas internacionales); la [Política 203 de la GBU Energía Nuclear, Seguridad y Medio Ambiente](#) (Regulaciones de control de exportaciones); o bien en la página “Exportaciones e importaciones” de [myBechtel](#). Si tiene preguntas, consulte con el gerente de cumplimiento de las normas de exportaciones e importaciones de la organización del Departamento de Adquisiciones de la corporación o comuníquese con el Departamento Jurídico para pedir asesoramiento.

La corrupción, en todas sus modalidades, es contraria a todo lo que Bechtel representa. Como compañía estadounidense con numerosas oficinas en todo el mundo, Bechtel se compromete a cumplir plenamente con la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los Estados Unidos (FCPA), la Ley Antisoborno del Reino Unido y todas las leyes y regulaciones antisoborno locales que prohíben las acciones corruptas para obtener o mantener negocios, o bien lograr cualquier otra ventaja indebida.

Bechtel no tolerará que sus empleados tengan, o no notifiquen, conductas que infrinjan, o puedan infringir, los estándares establecidos en la Ley FCPA o en otras leyes y regulaciones antisoborno. Todos los empleados y las personas que trabajen en nombre de Bechtel deben asegurarse de que todas las

interacciones y transacciones con funcionarios gubernamentales (o sus representantes o familiares), empleados de compañías que son propiedad (en su totalidad o en parte) de una entidad gubernamental y cualquier otra persona sean congruentes con las leyes antisoborno correspondientes.

¿Qué comportamiento se espera?

- Cumpla con todas las leyes y regulaciones aplicables que prohíben pagar o dar algo de valor, u ofrecerse a hacerlo, ya sea manera directa o indirecta, a un funcionario gubernamental, sus representantes o familiares; a una persona particular; a empleados de compañías que son propiedad o están bajo el control (en su totalidad o en parte) de una entidad gubernamental; o bien a cualquier otra persona.
- Tenga en cuenta que la política de Bechtel prohíbe efectuar pagos de facilitación. No realice pagos para garantizar o acelerar el desempeño de obligaciones ministeriales o administrativas por parte de funcionarios gubernamentales.
- Nunca permita que socios de empresas conjuntas o consorcios, subcontratistas, proveedores, agentes, consultores, intermediarios u otros efectúen pagos prohibidos en nombre de Bechtel. Asegúrese de que todos los socios empresariales de Bechtel acepten contractualmente no tener ningún comportamiento que constituya una infracción a los estándares de la Ley FCPA, a la Ley Antisoborno del Reino Unido o a cualquier otra ley antisoborno vigente.
- Solicite asesoramiento al Departamento Jurídico, al representante de Ética y Cumplimiento de su organización o a la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética antes de ofrecer obsequios, actividades de ocio u otra modalidad de atenciones sociales, comidas, gastos de viajes o donaciones benéficas a un funcionario gubernamental.
- Notifique al Departamento Jurídico, al representante de Ética y Cumplimiento o a la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética respecto a cualquier conducta que observe y que pueda infringir alguna legislación anticorrupción.

Preguntas frecuentes

¿Qué es la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA)?

La Ley FCPA es la ley antisoborno de los Estados Unidos que prohíbe ofrecer beneficios indebidos, tales como obsequios, dinero u otros objetos de valor a funcionarios de gobiernos extranjeros, o a sus representantes o familiares, para obtener o mantener negocios o conseguir una ventaja indebida. Además de aplicarse a personas y compañías estadounidenses, la Ley FCPA también puede ampliarse a terceros en determinadas circunstancias.

¿Qué es la Ley Antisoborno del Reino Unido?

Es la ley contra del soborno en el Reino Unido. Prohíbe ofrecer, prometer o dar un beneficio (financiero o de otro tipo) a cualquier persona (no solo a funcionarios gubernamentales) con la intención de influenciar a esa persona en el desempeño de sus funciones oficiales, con el fin de obtener o mantener una ventaja empresarial. Es una de las leyes internacionales contra el soborno más estrictas. Se aplica tanto a dar como a recibir sobornos. Además, una compañía puede ser responsable de la conducta de terceros que actúan en su nombre. Es importante destacar que, a diferencia de la Ley FCPA, la Ley Antisoborno del Reino Unido prohíbe de manera específica los pagos de facilitación.

¿Hay leyes similares en otros países?

Casi todos los países tienen o están en proceso de promulgar e implementar leyes anticorrupción similares a la Ley FCPA o incluso más restrictivas, como la Ley Antisoborno del Reino Unido.

¿Por qué es importante cumplir con las leyes anticorrupción?

El cumplimiento es un pilar clave para mantener la confianza en nuestra compañía y nuestra reputación como la principal compañía de ingeniería, adquisición y construcción del mundo. Las acciones corruptas no ayudan a Bechtel, a nuestros clientes ni a las personas que se beneficiarán de nuestro trabajo. Una infracción puede exponer a Bechtel y a sus empleados a responsabilidad civil o penal, o ambas, lo que incluye privación de la libertad e importantes sanciones y multas.

¿Qué debo hacer si tengo alguna pregunta relacionada con la Ley FCPA, la Ley Antisoborno del Reino Unido u otras leyes antisoborno?

Si sospecha o cree que ha observado una conducta que infrinja estas leyes o si tiene alguna pregunta sobre ellas (p. ej., se le solicita que realice un pago, facilite un obsequio, reembolse gastos por concepto de atenciones sociales, etc., o se entera de que otras personas lo han hecho), no intente resolver el problema usted mismo. Por el contrario, debe solicitar orientación al Departamento Jurídico o al representante de Ética y Cumplimiento de su organización para garantizar que se tomen las medidas correspondientes y se documenten.

¿Cuáles son algunos ejemplos de pagos de facilitación y quién podría solicitarlos?

Los pagos de facilitación son pagos pequeños destinados a garantizar acciones de rutina a las que Bechtel o sus empleados, clientes, subcontratistas o proveedores tienen derecho de todas formas, tales como la tramitación de papeleo gubernamental, la prestación de servicios policiales, la emisión de licencias o visas y el procesamiento de bienes en la aduana. Es probable que estas solicitudes provengan de empleados gubernamentales (tales como agentes aduaneros, recaudadores de impuestos, capitanes de puertos, autoridades encargadas de conceder permisos, carteros y oficiales de policía) con el objetivo de obtener beneficios personales a cambio de la prestación de servicios que, de todos modos, tienen la obligación de realizar como parte de su cargo.

Entiendo que los pagos de facilitación son legales en virtud de la Ley FCPA. ¿Por qué están prohibidos por Bechtel?

Si bien la Ley FCPA incluye una excepción para los pagos de facilitación, la Ley Antisoborno del Reino Unido no incluye una excepción similar. Estos pagos están prohibidos porque son una modalidad de corrupción y son ilegales en virtud de las leyes locales de casi todos los países. Dichos pagos suelen dar lugar a solicitudes adicionales que pueden ser más graves. Una vez que se efectúa un pago, es prácticamente imposible evitar que se sigan solicitando pagos por ese servicio.

Orientación adicional

Si usted se enfrenta a un problema relacionado con el cumplimiento de las leyes anticorrupción, consulte con el Departamento Jurídico, con el representante de Ética y Cumplimiento de Bechtel o con el experto en prácticas antiboicot, anticorrupción y antimonopolio que figura en la página “Ética y Cumplimiento” en myBechtel.

Bechtel se compromete a respetar los derechos humanos en todos los lugares en los que opera, de conformidad con su declaración de Visión, Valores y Compromisos. Esperamos que todos los empleados y socios de Bechtel asuman el mismo compromiso.

Nos comprometemos a tratar a todas las personas con dignidad y respeto, dentro de Bechtel y en toda nuestra cadena de suministro. Nos comprometemos a garantizar que no haya esclavitud moderna ni trata de personas en nuestra cadena de suministro ni en ninguna parte de nuestras actividades empresariales. Bechtel no tolera el uso de esclavitud, servidumbre, trabajo forzado o bajo coacción ni trata de personas en la ejecución de sus contratos por parte de sus empleados, contratistas, socios empresariales o proveedores.

Además de la prohibición general de la trata de personas y el uso de trabajo forzoso, el Gobierno de los Estados Unidos ha determinado que el sector del comercio sexual a menudo está involucrado en actividades de trata, incluso si dichos actos sexuales no son ilegales en virtud de las leyes locales. En consecuencia, las personas que participen de forma directa en la ejecución de trabajos en nombre de Bechtel y en virtud de un contrato con el Gobierno de los Estados Unidos tienen prohibido participar en actos de comercio sexual, incluso cuando estén “fuera de servicio”.

¿Qué comportamiento se espera?

Notifique de inmediato cualquier inquietud sobre un problema o sospecha de trata de personas, esclavitud moderna o trabajo forzoso o bajo coacción a su supervisor, al representante de Ética y Cumplimiento de su organización, a la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética o al Departamento Jurídico.



En el trabajo

Esta sección se centra en algunos de los comportamientos que se esperan de los empleados en el lugar de trabajo y abarca algunas de sus principales responsabilidades y obligaciones.



Los registros de la compañía se deben gestionar de forma que apoyen la realización de las actividades empresariales de Bechtel de manera eficiente, económica, segura y en cumplimiento de las leyes vigentes.

Los registros empresariales de Bechtel deben estar separados de otro tipo de información y se deben conservar en un repositorio adecuado, al menos durante el período estipulado en el cronograma de conservación de registros corporativos y, fuera de los Estados Unidos, es posible que deban conservarse durante períodos más extensos para cumplir con la legislación local del país. La información que ya no tenga

valor debe eliminarse o desecharse, siempre y cuando no esté sujeta a una orden de preservación del Departamento Jurídico o del Departamento de Gestión de Riesgos de Bechtel y no existan otras circunstancias (tales como litigios pendientes, posibles o anticipados, o auditorías o investigaciones gubernamentales) que justifiquen su conservación.

¿Qué comportamiento se espera?

- Identifique, clasifique, proteja y controle la información de Bechtel.
- Use tecnologías adecuadas para la gestión de registros.
- Al tener conocimiento de un posible litigio o una investigación o auditoría gubernamental, asegúrese de preservar toda la información (sean registros o no) que pueda relacionarse con el asunto e informe de inmediato al Departamento Jurídico.
- Como parte de la marcha normal de nuestras actividades empresariales, de conformidad con el cronograma de conservación de registros (o la legislación vigente), evite conservar de forma innecesaria la información que ya no tenga valor, a menos que se encuentre bajo una orden de preservación.
- Si se encuentra fuera de los Estados Unidos, consulte el cronograma de conservación de registros (y preste especial atención a los requisitos específicos de la jurisdicción) o consulte con el Departamento Jurídico para determinar qué requisitos legales se aplican a un registro en particular.
- No divulgue ninguna información o resultado de trabajo de Bechtel, excepto a destinatarios autorizados por la compañía para fines empresariales relacionados.

Preguntas frecuentes

¿Quién es responsable de determinar si un documento o ciertos datos califican como registro comercial de Bechtel?

El “titular” de un documento u otro tipo de información de Bechtel (su autor, por lo general) es responsable de determinar si se debe clasificar como un registro empresarial. Si la información proviene de fuentes externas, la persona dentro de Bechtel que lo recibe debe determinar si constituye un registro comercial de Bechtel. En esos casos, hay que garantizar el cumplimiento de cualquier acuerdo vigente entre Bechtel y sus clientes, proveedores u otras entidades que rija la protección y gestión de su información.

¿Cómo puedo saber si cierta información es un registro empresarial o no?

En general, un registro empresarial es información con relevancia legal o de cumplimiento; que se debe conservar en virtud de una ley o regulación; o que refleja una decisión o compromiso por parte de Bechtel u otras personas en relación con los entregables, el cronograma, el costo, el diseño, la construcción, la adquisición, el pago de fondos u otras transacciones empresariales. Si tiene dudas sobre si cierta información es un registro empresarial, consulte con su gerente, con el gerente de registros de la unidad de negocio global (GBU) o con el Departamento Jurídico.

¿Dónde puedo encontrar información sobre la gestión correcta de las distintas categorías de información de Bechtel?

Las tres categorías de información de Bechtel (registro empresarial, trabajo en curso o referencia e información que ya no tiene valor) y su gestión correcta están explicadas en la [Política corporativa 116: gestión de registros e información](#) y en el documento [RIM-MI 100: programa de gestión de registros e información](#).

Toda la información de Bechtel, ya sea impresa o en formato electrónico, se divide en tres categorías:

- **Registro empresarial:** un documento u otro tipo de registro de información que da constancia de un proyecto importante u otra actividad comercial de Bechtel o que, por algún otro motivo, tiene valor a largo plazo para la compañía.
- **Trabajo en curso o referencia:** un documento u otro tipo de registro que no es una versión final, que constituye material de referencia disponible en el dominio público o que solo tiene valor temporal para Bechtel.
- **Información que ya no tiene valor:** se debe borrar si no está sujeta a una orden de preservación.

Orientación adicional

Además de la [Política 116](#) y el documento [RIM-MI 100](#), el documento [RIM-MI 120: responsabilidades de clasificación y protección de seguridad de la información](#) brinda orientación adicional sobre la categorización y gestión de la información de Bechtel. Puede encontrar información adicional sobre este tema en la [página “Gestión de registros e información”](#) en myBechtel. Debe dirigir sus preguntas al gerente de registros de la GBU, a su gerente, al representante de Ética y Cumplimiento de su organización o al Departamento Jurídico (a holds@bechtel.com). También puede comunicarse con la [línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética de Bechtel](#).

El éxito sostenido de Bechtel depende de la protección de la información confidencial y de otro tipo de propiedad intelectual que pertenece a la compañía. Las ideas, los inventos y los resultados de trabajo desarrollados por los empleados en el ámbito de su vinculación laboral o mediante el uso de los recursos o las instalaciones de Bechtel son propiedad de la compañía, incluyendo planos, dibujos, informes, mejoras de procesos y software.

La información confidencial y los secretos comerciales de Bechtel no se pueden divulgar a terceros sin la autorización correspondiente. Incluso después de que abandone la

compañía, la información de propiedad exclusiva que creó o adquirió durante su vinculación laboral pertenece a Bechtel.

¿Qué comportamiento se espera?

- Proteja la información confidencial de Bechtel de divulgaciones no autorizadas a terceros.
- Clasifique la información confidencial de Bechtel como “Estrictamente confidencial” o “Confidencial”, según el nivel de seguridad exigido para protegerla.
- Cumpla con las orientaciones de la compañía respecto a la protección de la confidencialidad y con cualquier requisito contractual vigente.
- Nunca use las ideas y la información de Bechtel para su propio beneficio o su uso personal.

Preguntas frecuentes

Se me ocurrió una idea nueva que podría mejorar un proceso técnico. Mi supervisor no parece estar interesado en desarrollarla.

¿Puedo hacerlo por mi cuenta?

En la mayoría de los casos, su idea le pertenece a Bechtel, aunque los derechos de Bechtel se pueden haber transferido al cliente si la idea se desarrolló en margen del proyecto. En cualquier caso, debe describir su idea en una “declaración de divulgación”, tal como se muestra en la [Instrucción 107 del Departamento Jurídico: inventos y patentes](#). Si Bechtel (o el cliente, si corresponde) no desea desarrollar la idea, puede solicitar que se le cedan formalmente los derechos. Según la [Política corporativa 110: desarrollo, protección y uso de la propiedad intelectual de Bechtel](#), el presidente de su GBU (o el gerente de su organización funcional o de servicios) puede acceder a dicha cesión de derechos.

Desarrollé un invento totalmente en casa y en mi tiempo libre. ¿Bechtel tiene algún derecho sobre este?

Depende de distintos hechos, tales como la relación del invento con sus obligaciones laborales en Bechtel. Lo más seguro sería solicitar una confirmación por escrito de que Bechtel no hará valer sus derechos de titularidad. Consulte la [Instrucción 107 del Departamento Jurídico: inventos y patentes](#) para obtener información sobre el proceso de divulgación, evaluación y publicación de inventos.

Un antiguo compañero de trabajo se comunicó conmigo hace poco para pedirme que le envíe copias de algunos materiales que él desarrolló cuando trabajamos juntos en Bechtel. Durante la conversación, me enteré de que este antiguo empleado tiene copias de muchos de los procedimientos de trabajo de Bechtel que desarrollamos en un proyecto. Le dije que lo llamaría para darle una respuesta. ¿Qué debería hacer ahora?

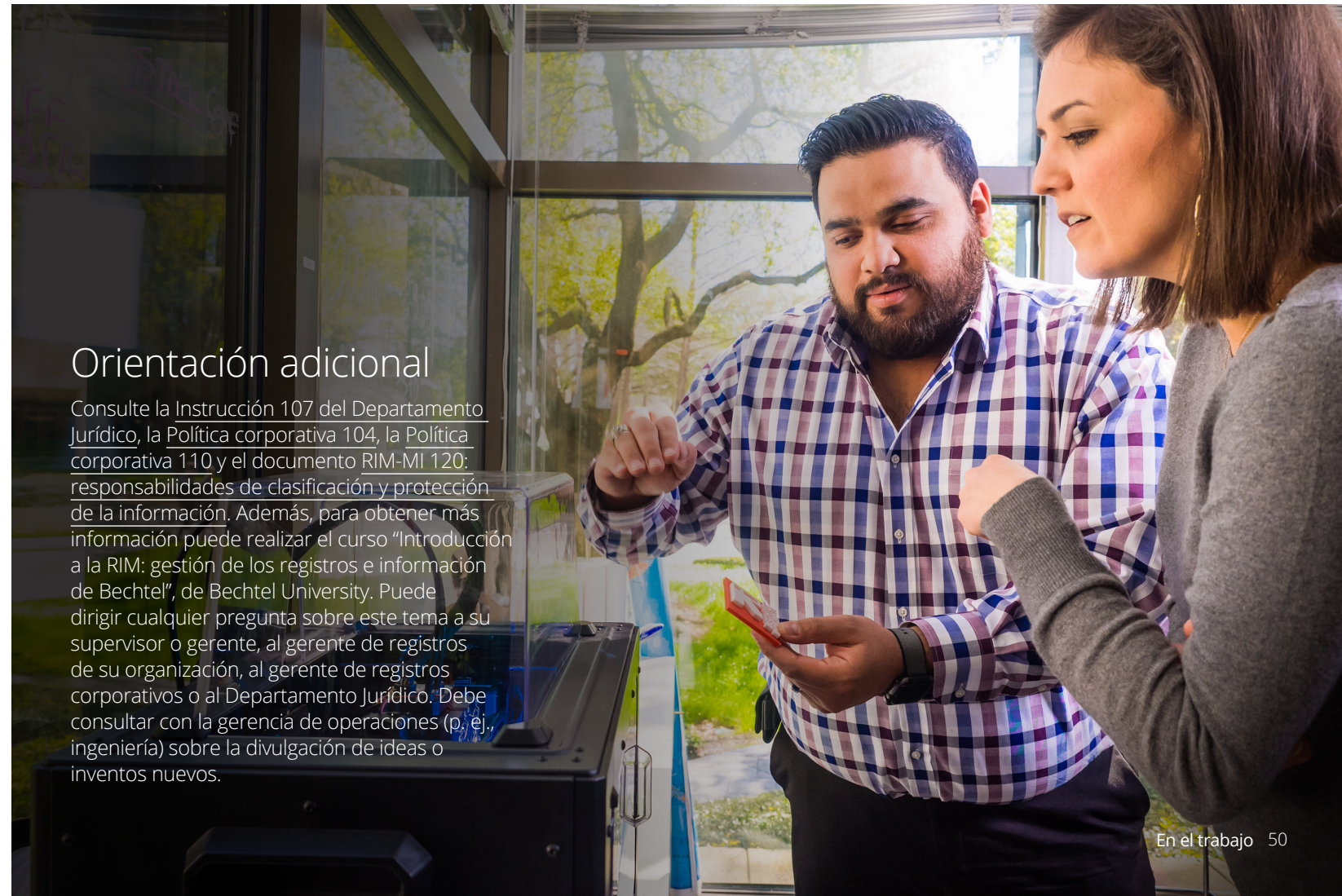
En ningún caso debe brindarle los documentos que solicitó, porque es probable que sea información confidencial de Bechtel. Su antiguo colega puede haber vulnerado el acuerdo de confidencialidad que todos los empleados firman cuando ingresan a Bechtel. La obligación de mantener la seguridad de la información confidencial de Bechtel sigue vigente luego de que un empleado abandona la compañía. Informe a su gerente de inmediato para que se comunique con el Departamento Jurídico con el fin de determinar qué medidas se deben tomar para proteger la información confidencial y de propiedad exclusiva de Bechtel.

¿Cuáles son algunos ejemplos de información de “Nivel 1: estrictamente confidencial de Bechtel” y “Nivel 2: confidencial de Bechtel”?

Algunos ejemplos de información de nivel 1 incluyen estados financieros de la entidad de Bechtel, planes estratégicos de desarrollo empresarial, posibles “planes para ganar” e informes de situación financiera de proyectos (PFSR). Algunos ejemplos de información de nivel 2 incluyen los materiales clasificados como “Confidencial” por un cliente o proveedor, la correspondencia general sobre desarrollo empresarial, la mayor parte de la información personal de los empleados y la mayoría de los procedimientos internos. El documento RIM-MI 120, “Responsabilidad de la designación de clasificación de seguridad de la información”, incluye ejemplos adicionales de los tipos de documentos que se pueden clasificar como nivel 1 o nivel 2.

Orientación adicional

Consulte la Instrucción 107 del Departamento Jurídico, la Política corporativa 104, la Política corporativa 110 y el documento RIM-MI 120: [responsabilidades de clasificación y protección de la información](#). Además, para obtener más información puede realizar el curso “Introducción a la RIM: gestión de los registros e información de Bechtel”, de Bechtel University. Puede dirigir cualquier pregunta sobre este tema a su supervisor o gerente, al gerente de registros de su organización, al gerente de registros corporativos o al Departamento Jurídico. Debe consultar con la gerencia de operaciones (p. ej., ingeniería) sobre la divulgación de ideas o inventos nuevos.



Uso adecuado del tiempo y los activos de Bechtel

En el mundo actual, a medida que las exigencias de los negocios aumentan de manera constante, el límite entre la vida laboral y la vida privada es cada vez más desdibujado. Bechtel comprende que, a menudo, los empleados viajan o trabajan desde su casa durante el tiempo que antes se consideraba “tiempo libre” y que es posible que necesiten encargarse de asuntos personales durante las “horas de trabajo” tradicionales.

Todos los recursos de Bechtel, incluyendo el tiempo, el personal, los materiales, los equipos y la información, se proveen para su uso empresarial. Sin embargo, la compañía reconoce que usted puede hacer uso personal de los recursos de la compañía de manera ocasional y razonable sin afectar negativamente a Bechtel. Confiamos en su buen criterio para conservar los recursos de la compañía y asegurarse de que cualquier uso personal de estos no dé lugar a un aumento de los costos de Bechtel ni interfiera con los

procesos empresariales de la compañía. Si cobra su tiempo a clientes del Gobierno de los Estados Unidos, es posible que tenga prohibido incluso el uso ocasional e incidental mientras cobra su trabajo a proyectos de dicho Gobierno, en cuyo caso debe seguir las pautas para proyectos.

Los gerentes de Bechtel son responsables de los recursos asignados a sus organizaciones y están facultados para resolver problemas relacionados con su uso personal.

¿Qué comportamiento se espera?

- Cerciórese de que el uso personal de los recursos de la compañía no afecte negativamente el desempeño laboral de Bechtel ni cause perturbaciones en el lugar de trabajo.
- Nunca use los activos de Bechtel (tales como equipos, teléfonos celulares, computadoras portátiles o impresoras) para reducir sus gastos personales.
- Familiarícese con las políticas de la compañía y las instrucciones de la gerencia relacionadas con los recursos de la compañía. Pida orientación a su gerente antes de hacer cualquier otro uso personal de los activos de la compañía.
- Asegúrese de que su uso de los equipos de la compañía no comprometa la integridad de la información, los equipos o los sistemas de Bechtel ni infrinja las licencias de software de la compañía.
- Nunca use el tiempo o los recursos de la compañía para trabajar en un interés empresarial externo sin la aprobación de la gerencia.
- Cerciórese de que cualquier uso de los recursos de Bechtel para apoyar a organizaciones externas esté autorizado por su gerente o la organización del Departamento de Asuntos Externos y Comunicaciones de la corporación o la GBU.
- Cerciórese de que su gerente esté al tanto de su uso personal de los activos y evite cualquier utilización sobre la que no le gustaría hablar abiertamente en una reunión de personal.
- Tenga en cuenta que se aplican normas especiales a los bienes que pertenecen o son suministrados por el Gobierno de los Estados Unidos. Los empleados tienen la obligación de evitar el uso indebido, la pérdida o el hurto de bienes de dicho Gobierno y deben notificar su pérdida o daño al Departamento de Gestión de Bienes.

Preguntas frecuentes

Trabajo en un proyecto en el que hay varios vehículos disponibles para uso empresarial durante la jornada. Mi cuñado está por mudarse a un nuevo apartamento y mi camioneta está en el taller. ¿Puedo tomar prestada una camioneta del proyecto durante la noche para transportar su mobiliario?

No. Los vehículos del proyecto se facilitan de manera exclusiva para su uso en actividades empresariales de la compañía y no se pueden utilizar para actividades personales. Esta política existe por varios motivos, incluyendo el hecho de que la póliza de seguro vehicular puede estar limitada al uso empresarial.



Orientación adicional

Si tiene preguntas sobre el uso adecuado de los recursos de la compañía, de clientes o de proveedores, debe hablar con su gerente. También puede comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos, con el Departamento Jurídico, con el representante de Ética y Cumplimiento o con la [línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética](#) a fin de obtener orientación.

¿Puedo identificarme como empleado de Bechtel en Facebook, Twitter, LinkedIn u otros sitios web y blogs de redes sociales y profesionales?

Bechtel reconoce que usted puede decidir participar en sitios web de redes sociales o de otro tipo en su tiempo libre y que puede hablar de su vida personal, incluyendo el hecho de que trabaja en Bechtel. Sin embargo, si decide identificarse como empleado de Bechtel o hablar de su trabajo en la compañía, debe asegurarse de que sus actividades en internet sean coherentes con el comportamiento que se espera de los empleados de Bechtel, tal como se expresa en este [Código de Conducta](#). Si escribe sobre temas políticos o sociales de actualidad, o brinda una referencia personal para un colega en LinkedIn, aclare que está expresando sus opiniones personales y que no habla en nombre de Bechtel. Siempre que use el nombre de Bechtel en cualquier medio, debe respetar las políticas de Bechtel (consulte la [Política corporativa 114: declaraciones públicas](#)) y evite cualquier conducta que pueda ser motivo de una situación embarazosa para la compañía.

Poseo varios condominios vacacionales que alquilo a manera de negocio paralelo. ¿Puedo usar mi número de correo de voz de Bechtel para recibir reservas?

No. Incluso si su actividad empresarial externa no presenta un conflicto de intereses, no puede usar los recursos de la compañía, incluyendo los equipos de comunicación, para su negocio. Por otra parte, sí sería aceptable que use el correo de voz para recibir mensajes de sus amigos sobre actividades personales planificadas, tal como un viaje de campamento.

Tengo una tarjeta de cargos de la compañía a mi nombre. ¿Puedo usarla para cargos personales si pago mi factura sin demora?

No. La tarjeta está destinada exclusivamente a fines empresariales.

Bechtel facilita sistemas de información, instalaciones y sistemas de comunicaciones (tales como correo electrónico, correo interno y correo de voz), redes informáticas y bases de datos para que se lleven a cabo sus actividades empresariales.

El uso de estos sistemas está sujeto a todas las políticas de Bechtel, incluyendo aquellas relativas a la propiedad intelectual, el uso indebido de los recursos de la compañía, el acoso, la seguridad de la información y los datos, y la confidencialidad. Está terminantemente prohibido el uso de los sistemas de Bechtel para acceder, enviar, recibir o almacenar fotografías, mensajes o archivos fraudulentos, ilegales, acosadores, ofensivos u obscenos, incluyendo insultos raciales o sexuales.

El uso personal ocasional del correo electrónico, la red informática y los sistemas de internet de Bechtel es aceptable, siempre y cuando dicho uso sea limitado y no interfiera con las operaciones empresariales de Bechtel ni con las obligaciones laborales del empleado. El uso personal de los sistemas, las redes informáticas y las conexiones a internet suministrados por el gobierno u otros clientes puede estar restringido, en cuyo caso debe seguir las pautas para proyectos.

¿Qué comportamiento se espera?

- Mantenga al mínimo el uso personal del correo electrónico, las redes informáticas y el acceso a internet facilitados por la compañía y separe de forma rutinaria los correos electrónicos personales de los laborales.
- Elimine los correos electrónicos personales que no desee conservar y reenvíe los demás a su cuenta de correo electrónico personal.
- Utilice lenguaje profesional y formal en todas las comunicaciones escritas, sin importar qué tan familiar o controvertido sea el tema.
- Evite dejar por escrito cualquier cosa que no le gustaría que se divulgara (o que le causaría una situación embarazosa si se divulgara) a un cliente o socio empresarial, a contrapartes en un tribunal, a un juez o jurado, o a los medios.
- Asegúrese de tener la autoridad necesaria antes de enviar material confidencial (nivel 2 de seguridad) o estrictamente confidencial (nivel 1 de seguridad) de Bechtel fuera de la compañía. Emplee la tecnología adecuada para garantizar que la información esté protegida.

Preguntas frecuentes

Tengo un amigo que me suele enviar chistes y fotografías divertidas. ¿Puedo usar mi correo electrónico de Bechtel para compartirlos con mis amigos del trabajo?

Es cuestión de sentido común y buen criterio. Es aceptable reenviar un mensaje ocasional, pero el uso personal frecuente consume los recursos informáticos de la compañía y también podría suponer un desperdicio del tiempo de la compañía. Recuerde que no todos comparten su sentido del humor y debe tener cuidado de no enviar nada que pueda considerarse ofensivo. Y, por supuesto, nunca debe usar las computadoras de la compañía para acceder, almacenar o enviar imágenes pornográficas o sexualmente explícitas, ni nada que fomente la violencia, el odio o la intolerancia.

¿Cómo puedo distinguir entre un uso personal ocasional que es aceptable y un uso personal excesivo que no está permitido?

Válgase de su buen criterio empresarial para decidir y cerciórese de que ningún uso personal de los recursos de la compañía interfiera con los procesos empresariales de Bechtel. Si tiene dudas respecto a si su nivel de uso personal es aceptable, consulte con su gerente.

¿El volumen de datos personales en el sistema de Bechtel es un problema?

Sí, lo es. No se debe usar el sistema de Bechtel para almacenar archivos personales grandes, tales como aquellos que contienen fotos, videos o música. Además, si Bechtel se ve en la obligación de recabar información para un asunto legal, su información personal se mezclaría con la información específica de Bechtel y es muy probable que se comparta con un tercero.

¿Puedo esperar que se mantenga la privacidad de la información personal que almaceno en el sistema?

No. Las comunicaciones por correo electrónico, red informática e internet no son privadas y no se puede garantizar su confidencialidad. Bechtel se reserva el derecho de controlar todos los mensajes de correo electrónico, así como las conexiones de red informática e internet. Bechtel también puede divulgar el uso específico de estos sistemas a terceros.

Orientación adicional

Puede encontrar información adicional sobre el uso del correo electrónico y de internet en el documento [Acuerdo de acceso y uso de Bechtel](#) y en el documento [RIM-MI 300: uso y gestión de mensajes electrónicos](#). Puede dirigir cualquier pregunta sobre el uso adecuado de los sistemas de Bechtel a su supervisor, al Departamento de Recursos Humanos, al Departamento de Sistemas y Tecnología de la Información (IS&T), al representante de Ética y Cumplimiento de su organización o la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética de Bechtel.



Entorno seguro y de apoyo

Bechtel se esfuerza por ofrecerle un entorno laboral saludable, seguro y de apoyo, que esté libre de intimidación, discriminación ilícita y acoso de cualquier tipo, incluyendo el acoso sexual. Está estrictamente prohibido cualquier comportamiento que no favorezca un entorno

laboral profesional, tal como el acoso, los actos violentos, las amenazas de violencia, la posesión de armas o las infracciones a la política sobre consumo de drogas y alcohol de la compañía.

Seguridad en el lugar de trabajo

Usted es responsable de respetar los procedimientos de seguridad de Bechtel y de proteger los bienes de la compañía y del cliente. Prestar atención a la seguridad y a las situaciones que puedan dar lugar a la pérdida, el uso indebido o el hurto de bienes de la

compañía o del cliente es la mejor forma de ayudar a garantizar un lugar de trabajo seguro y la protección de los activos de la compañía. Debe notificar de inmediato cualquier situación inusual o sospechosa a su supervisor o gerente o al personal de seguridad.

Requisas en el lugar de trabajo

Bechtel se esfuerza por mantener el equilibrio entre las necesidades empresariales y los derechos personales, que incluyen la seguridad y la privacidad de los empleados. Las expectativas de privacidad en el lugar de trabajo son diferentes de las que existen en el hogar o en otros entornos. Por lo tanto, Bechtel se reserva el derecho, por motivos de seguridad u otras razones empresariales, a realizar requisas de cualquier dependencia de la compañía o cualquier bien que se encuentre en las dependencias de Bechtel, incluyendo los efectos personales, los vehículos, el correo electrónico, los discos duros de las

computadoras y las redes informáticas, así como cualquier información almacenada electrónicamente, que estén sujetos a la legislación vigente. Esto incluye dispositivos personales en los que se haya almacenado información de Bechtel. No debe conservar bienes ni información personal que quiera mantener en privado en las dependencias de la compañía, en la computadora que le facilitó Bechtel ni en la red informática de la compañía. Además, Bechtel puede verse en la obligación de notificar sus hallazgos al gobierno nacional, estatal, provincial o local.

Solicitudes de información

Cuando un tercero solicita información, la práctica de Bechtel es responder con honestidad y actuar de conformidad con los objetivos empresariales de la compañía. A tal fin, hay departamentos y personas designados que están autorizados a brindar información en respuesta a dichas solicitudes.

Si alguien externo a la compañía le solicita información, debe remitir la pregunta a aquellas personas dentro de Bechtel que son responsables de facilitar dicha información.

Por ejemplo:

- Si un banco llama para pedir una verificación laboral de uno de sus compañeros de trabajo, remita a quien llama al Departamento de Recursos Humanos.

- Si un gerente de contratación de otra compañía pregunta sobre el desempeño laboral de un antiguo empleado, remítalo al Departamento de Recursos Humanos.
- Si un periodista o miembro de los medios de comunicación se pone en contacto con usted, remítalo al Departamento de Comunicaciones Corporativas.
- Cualquier pregunta de un abogado debe remitirse al Departamento Jurídico.
- Asimismo, si tiene conocimiento de una investigación de una agencia gubernamental en relación con su trabajo, notifique de inmediato al Departamento Jurídico.
- Todas las solicitudes de información financiera en relación con las entidades de Bechtel deben remitirse al Departamento de Finanzas.

Tributación

Como parte de su compromiso con los lugares en los que efectúa transacciones empresariales, Bechtel paga impuestos de conformidad con las leyes vigentes. Los empleados, proveedores y agentes de Bechtel y otros terceros que actúen con Bechtel o en su nombre tienen prohibido evadir el pago de impuestos o motivar, facilitar o ayudar a otros a hacerlo. Si bien puede haber disputas respecto a la tributación, esos problemas se deben resolver por medios legales.

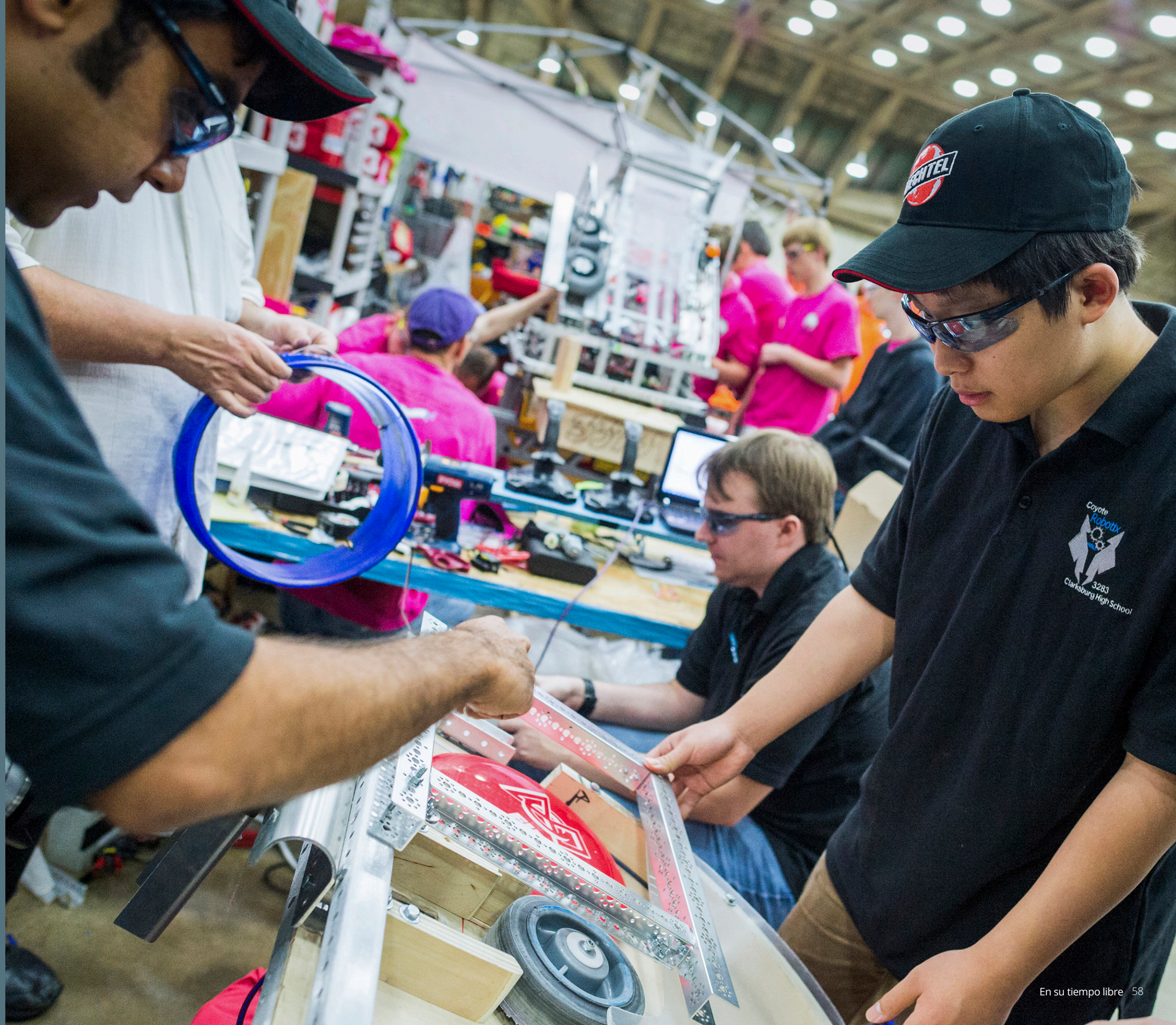


Orientación adicional

Si tiene más preguntas sobre cómo abordar las solicitudes de divulgación de información de los empleados, dentro o fuera de la compañía, consulte la [Política corporativa 421: privacidad de datos del personal](#) en el *Manual de políticas para el personal: Estados Unidos* ("Libro rojo") y la [Política corporativa 451: registros y datos del personal](#) en el *Manual de políticas para el personal: ámbito internacional* ("Libro verde").

En su tiempo libre

Esta sección se centra en las actividades de su vida privada que, debido a su vinculación laboral con Bechtel, podrían dar lugar a un conflicto de intereses u otro tipo de problema.



Debe evitar cualquier tipo de interés, relación o actividad externa que pueda afectar su objetividad al momento de tomar decisiones relacionadas con sus obligaciones y responsabilidades en Bechtel. Puede existir un conflicto de intereses si usted o un miembro de su familia realiza una actividad o tiene un interés personal que pueda menoscabar, o incluso pueda dar la impresión que lo hace, su capacidad de tomar decisiones objetivas y equitativas, o que pueda crear un incentivo para actuar de forma tal que promueva sus intereses personales a expensas de Bechtel.

Debe divulgar cualquier actividad, transacción o relación que pueda crear la impresión de un conflicto de intereses y debe recibir aprobación antes de que usted o un familiar

emprenda la actividad. Si la actividad ya está en marcha, debe informarlo de todas formas. Dichas actividades están prohibidas, a menos que se aprueben formalmente por escrito.

¿Qué comportamiento se espera?

- Evite situaciones en las que sus actividades personales, sociales, financieras o políticas interfieran o puedan interferir con sus obligaciones y su objetividad respecto a Bechtel.
- Nunca trabaje para clientes, competidores o proveedores, actuales o posibles, con los que tenga trato como parte de su trabajo en Bechtel, ni les preste servicios o asesoramiento.
- Nunca invierta en un proveedor, competidor o cliente con quien usted (o aquellos a

quienes supervisa) tiene trato directo o negocia, o si participa en su selección o evaluación.

- Obtenga una resolución de conflicto de intereses de su representante de Ética y Cumplimiento antes de que usted o un familiar emprenda cualquier actividad externa que pueda dar una impresión de lealtad dividida o conflicto de intereses.
- Comunique y resuelva cualquier situación existente que pueda crear un conflicto de intereses o la impresión de un conflicto.

Preguntas frecuentes

¿Qué tipos de situaciones pueden generar conflictos de intereses?

Cada situación es diferente y requiere una consideración individual. Un conflicto de intereses puede tener lugar sin que exista una intención deliberada por parte del empleado. A veces, los empleados pueden enfrentarse a situaciones en las que las acciones empresariales que emprenden en nombre de Bechtel pueden entrar en conflicto con sus intereses personales o familiares, debido a que lo mejor para ellos quizás no sea lo mejor para Bechtel. Algunas de las situaciones de conflictos de intereses más comunes implican lo siguiente:

- Aceptar un trabajo externo (usted o un familiar) para un cliente, competidor, proveedor o contratista de Bechtel mientras trabaja para Bechtel.
- Contratar o supervisar a una persona con la que tenga una relación personal o familiar significativa (consulte la “Política de relaciones en el lugar de trabajo de Bechtel”, que es la Política A401J en el *Manual de políticas para el personal: ámbito internacional* (“Libro verde”) y la Política 401J en el *Manual de políticas para el personal: Estados Unidos* (“Libro rojo”).

- Desempeñarse como consultor o miembro de la junta directiva de una compañía comercial externa o de una organización sin fines de lucro.
- Poseer o tener una participación financiera sustancial en un competidor, proveedor o contratista.
- Tener un interés personal o una posible ganancia financiera en relación con cualquier transacción comercial de Bechtel.
- Aceptar obsequios, descuentos, favores o servicios de un cliente, competidor o proveedor, actual o posible, si dicho beneficio no está igualmente disponible para todos los empleados de Bechtel.

¿Qué volumen de inversión se considera una “participación financiera sustancial”?

Una participación financiera sustancial es una inversión de un monto que supere el 1 % del total de títulos valores en circulación o valor en capital de una entidad o que represente más del 5 % de su patrimonio neto personal, el de sus familiares o el de otras personas con quien tenga una relación personal cercana.

Mi hijo trabaja para un proveedor, y mi hermana, para un competidor de Bechtel. ¿Esto supone un problema para mi trabajo? No puedo controlar dónde deciden trabajar.

Probablemente no. Muchos conflictos de intereses pueden resolverse de una forma que sea aceptable para ambas partes, pero deben divulgarse para que se puedan tomar medidas a fin de garantizar que los posibles conflictos no afecten, ni den la impresión de afectar, las decisiones de la compañía. No divulgar posibles conflictos de intereses puede dar lugar a medidas disciplinarias.

¿Es aceptable comprar acciones de una corporación que es una de las propietarias del proyecto en el que trabajo? Me han impresionado sus empleados y creo que sería una buena inversión.

Puede no ser un problema. La respuesta depende de su puesto de trabajo, el volumen de la inversión y la relación con su patrimonio neto. Consulte con su representante de Ética y Cumplimiento si necesita obtener una resolución de conflicto de intereses. Además, no debe invertir si posee información privilegiada relevante. Consulte la sección “Información privilegiada” en la página 67.



Orientación adicional

Puede presentar una solicitud de resolución de conflicto de intereses en coi.bechtel.com o cumplimentando el formulario adjunto a la Instrucción 102 de la gerencia del Departamento de Ética y Cumplimiento.

Si tiene inquietudes sobre la notificación de relaciones entre amigos personales cercanos o familiares, consulte la “Política de relaciones en el lugar de trabajo” de Bechtel, que es la Política A401J en el *Manual de políticas para el personal: ámbito internacional* (“Libro verde”) y la Política 401J en el *Manual de políticas para el personal: Estados Unidos* (“Libro rojo”). Si tiene preguntas sobre si una actividad pudiera generar un conflicto de intereses, real o aparente, debe dirigir las a su gerente o supervisor y al representante de Ética y Cumplimiento de su organización. También puede comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos, con el Departamento Jurídico o con la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética para obtener orientación adicional.

Suelen ofrecerse obsequios, actividades de ocio y otro tipo de cortesías empresariales para crear un buen nombre (*goodwill*) y fortalecer las relaciones de trabajo. Sin embargo, debe asegurarse de que no generen conflictos de intereses o den lugar a una percepción de improcedencia. Puede aceptar cortesías empresariales modestas no solicitadas (distintas a dinero en efectivo) que fomenten las relaciones de trabajo exitosas y el buen nombre con las empresas con las que Bechtel mantiene o podría establecer una relación empresarial.

Es inaceptable cualquier obsequio o cortesía empresarial que pueda parecer excesivo o lujoso, o que pueda causar un sentimiento de obligación para con el donante. Dichos obsequios podrían percibirse como sobornos y perjudicar la reputación de Bechtel o incluso quebrantar la ley.

Si usted adjudica contratos o puede influir en la asignación de negocios, crear especificaciones que den lugar a la colocación de negocios o participa en la negociación

de contratos, debe tener cuidado de evitar acciones que den la impresión de favoritismo o que puedan afectar de manera negativa la reputación de imparcialidad y trato equitativo de la compañía. Cuando Bechtel participe en la selección o reconfirmación de una adjudicación o contrato, lo prudente es rechazar las cortesías de un proveedor o contratista que pudieran dar la impresión de que ofrecer cortesías es la forma de conseguir negocios con la compañía.

¿Qué comportamiento se espera?

- Debe reconocer que la mayoría de las cortesías empresariales se le ofrecen como consecuencia de su vinculación laboral con Bechtel; por lo tanto, son propiedad de Bechtel y no debe sentirse con derecho a aceptarlas y conservarlas para su uso personal.
- Solo acepte las cortesías empresariales que se ajusten a las prácticas razonables y éticas del mercado y que no generen ningún conflicto de intereses o lealtad dividida, ni la impresión de un intento indebido de influir en decisiones empresariales.
- Nunca use su puesto en Bechtel para obtener cortesías empresariales y nunca pida obsequios ni nada de valor.
- Válgase de su buen criterio para decidir si acepta una cortesía empresarial y solicite orientación cuando tenga dudas.
- Obtenga la aprobación de su supervisor antes de aceptar o conservar cualquier cortesía empresarial con un valor de mercado superior a USD 100.

Preguntas frecuentes

¿Existen categorías de obsequios o cortesías empresariales que siempre es inaceptable recibir?

- Los obsequios o actividades de ocio que involucren a partes implicadas en un proceso de propuesta o licitación pública.
- Obsequios en efectivo o equivalentes (tales como vales de regalo, descuentos, préstamos, acciones u opciones de compra de acciones).
- Los obsequios o actividades de ocio que sean *quid pro quo* (que se ofrecen a cambio de algo), o que podrían dar la percepción de serlo, o que podrían crear un sentimiento de obligación para con el donante.
- Actividades de ocio que sean indecentes, de orientación sexual, que no cumplan con el valor de respeto mutuo de Bechtel o que puedan afectar de manera negativa la reputación de la compañía de alguna otra forma.
- Los obsequios o actividades de ocio que le harían sentir incómodo si tiene que hablar de ellos con su gerente o si lee sobre ellos en la portada del periódico.

¿Qué debo hacer si un cliente o un socio empresarial me ofrecen un obsequio inaceptable en circunstancias en las que sería un insulto rechazarlo?

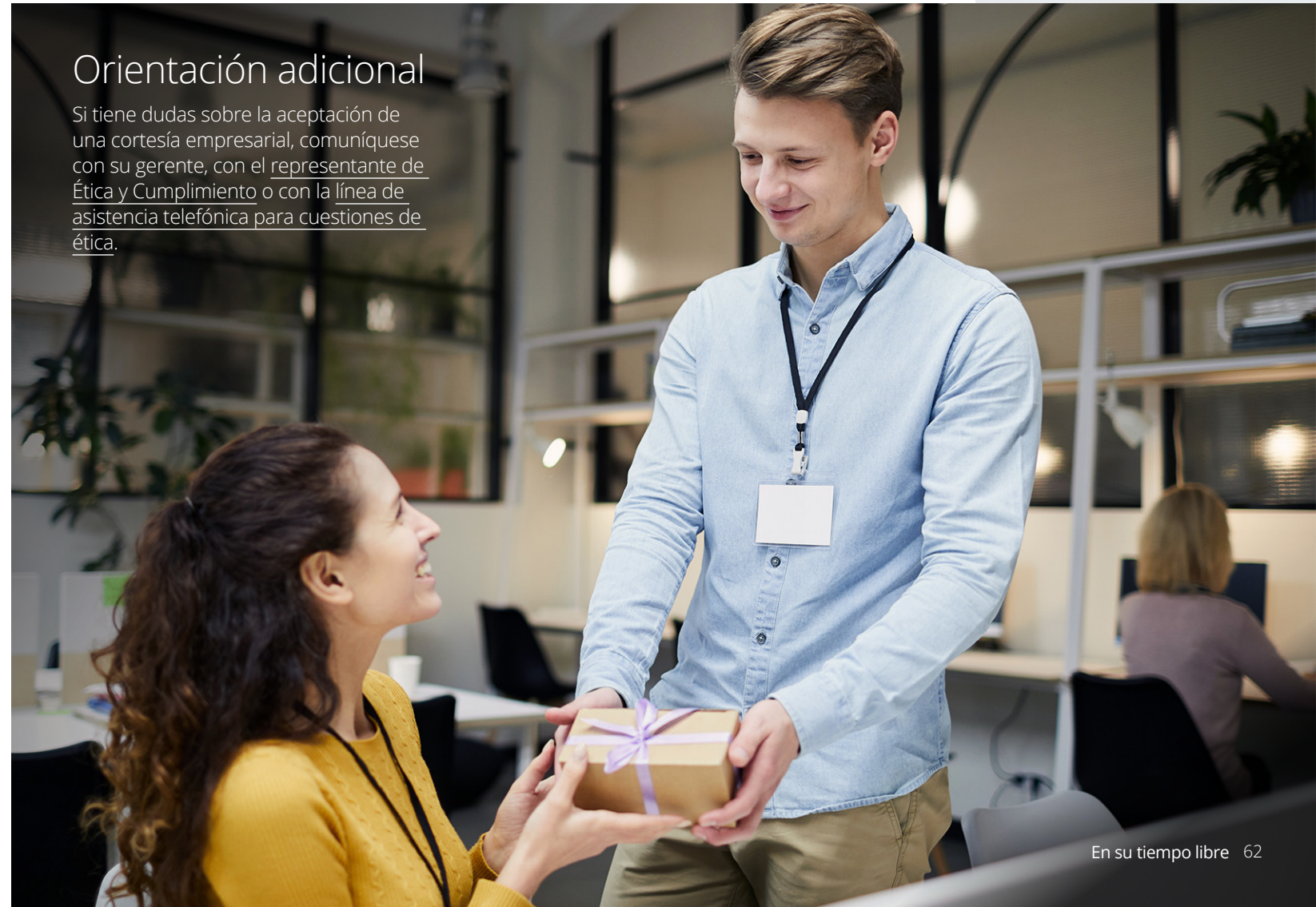
Primero, haga todo lo posible por rechazarlo de forma cortés. Si la persona insiste y usted tiene la certeza de que rechazarlo insultaría o avergonzaría al donante, debe aceptar cortésmente el regalo, pero notificarlo de inmediato a su gerente. La gerencia, en consulta con el representante de Ética y Cumplimiento de su organización, determinará la disposición correspondiente. Sin embargo, no debe aceptar dinero en efectivo ni un equivalente, tal como un vale de regalo, cheque bancario, giro postal, título valor de inversión o instrumento negociable.

Antes de aceptar una cortesía empresarial, hágase las siguientes preguntas:

- ¿El obsequio o actividad de ocio es modesto o poco frecuente, o podría causar que sienta obligación para con el donante?
- ¿Está tratando de justificar la aceptación del obsequio o actividad de ocio porque realmente lo desea?
- ¿Se resiste a preguntarle a su gerente si está bien aceptar el obsequio?
- ¿Estaría dispuesto a escribir una nota de agradecimiento por este obsequio y enviarle una copia a Brendan Bechtel?

Orientación adicional

Si tiene dudas sobre la aceptación de una cortesía empresarial, comuníquese con su gerente, con el representante de Ética y Cumplimiento o con la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética.



Usted no puede aceptar dinero ni ningún beneficio de un proveedor (en esta sección, usamos el término “proveedor” para referirnos a proveedores, contratistas y subcontratistas) o posible proveedor en compensación por asesoramiento o servicios prestados en nombre de Bechtel que se relacionen con la actividad empresarial del proveedor. Tiene prohibido representar a un proveedor de Bechtel, formar parte de la gestión operativa de un proveedor o trabajar a sabiendas en un producto o servicio que un proveedor ofrece a Bechtel.

Si bien el gerente de Adquisiciones de la corporación puede conceder excepciones, como regla general, usted no puede ser proveedor de Bechtel o trabajar a sabiendas para un proveedor, actual o posible, mientras

trabaje para Bechtel. En todos los casos, debe obtener la aprobación previa correspondiente para desviarse de las prácticas estándar o cuando se aplique una excepción en virtud de los programas especiales de la compañía.

¿Qué comportamiento se espera?

- Mientras sea empleado de Bechtel, no debe trabajar ni prestar servicios o asesoramiento a ningún proveedor que actualmente suministre material o preste servicios a Bechtel ni a ningún proveedor que pueda llegar a suministrar material o prestar servicios a Bechtel.
- Rechace cualquier modalidad de compensación o beneficio de un proveedor, incluso si tales prácticas son aceptables en la

cultura en la que se realiza el trabajo.

- Obtenga una resolución de conflicto de intereses del representante de Ética y Cumplimiento antes de asumir cualquier vinculación laboral externa que pueda crear la impresión de lealtad dividida. Asimismo, divulgue y resuelva cualquier situación existente que pueda generar un conflicto de intereses, real o aparente.

Preguntas frecuentes

¿Qué tipo de asesoramiento o servicios podría estar dispuesto a pagar un proveedor para que los pueda prestar un empleado de Bechtel?

Algunas de las situaciones más habituales que involucran asesoramiento o servicios son las siguientes:

- Ayudar a un proveedor a desarrollar su programa de control de calidad, su plan de cumplimiento ambiental u otras presentaciones contractuales con el fin de satisfacer una obligación contractual (p. ej., redactar secciones concretas de dichos documentos).
- Desempeñarse como miembro en la junta directiva de un proveedor.
- Tener un interés personal, o una posible ganancia financiera, en relación con cualquier transacción comercial de Bechtel con un proveedor.

Soy copropietario de una compañía pequeña que presta servicios de conserjería en un área donde Bechtel tiene una oficina. ¿Esta compañía puede presentarse a una licitación para prestar servicios a Bechtel?

Si la compañía está calificada y presta servicios de calidad a un buen precio, puede ser aceptable que Bechtel efectúe transacciones empresariales con esta. Sin embargo, no sería correcto que usted participe en el proceso de licitación. Así como en el caso de que un pariente o familiar cercano trabaje para un posible proveedor o competidor, usted debe informar este hecho a su gerente y obtener una resolución de conflicto de intereses por parte del representante de Ética y Cumplimiento.

Orientación adicional

Puede encontrar información sobre la aceptación de cortesías empresariales, incluyendo aquellas de parte de proveedores, en la sección “Aceptación de cortesías empresariales” en la página 61. Si tiene preguntas acerca de las relaciones adecuadas con los proveedores, debe hablar con su gerente o supervisor. También puede comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos, con el Departamento Jurídico, con su representante de Ética y Cumplimiento o con la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética a fin de obtener orientación.

Muchas personas participan activamente en la vida cívica. De vez en cuando, los intereses de Bechtel y su obligación para con la organización cívica pueden ir en direcciones opuestas y ponerle en una situación difícil o incómoda. En esos casos, debe abstenerse, señalando que lo hace para evitar un conflicto de intereses, real o aparente, y debe notificar a su supervisor o gerente sobre la abstención.

¿Qué comportamiento se espera?

- Cuando hable sobre asuntos públicos, asegúrese de hacerlo como persona particular, no en nombre de Bechtel.
- Evite dar la impresión de que habla o actúa en nombre de Bechtel si no cuenta con autorización para ser un vocero oficial de Bechtel.
- Si cree que otras personas entendieron mal o están bajo la impresión de que habla en nombre de Bechtel, tome medidas para aclarar la situación de inmediato.
- Tome cualquier medida adicional exigida por las leyes vigentes para garantizar que no haya conflictos de intereses.

Preguntas frecuentes

¿Qué sucede si soy miembro de una junta o comité que debe tomar una decisión que involucra a Bechtel? Por ejemplo, podría ser una decisión para un estudio de ingeniería, de una junta de tasadores fiscales o de una junta de zonificación que afecte los predios de Bechtel.

Debe comunicar la situación a la junta o al comité. En tales casos, la política de Bechtel le exige que se abstenga y notifique a su gerente de la abstención.

Participo de forma activa en varias organizaciones cívicas y profesionales, y me enorgullece decir que soy empleado de Bechtel. Tengo opiniones personales firmes sobre diversos asuntos de política pública. ¿Puedo compartirlas libremente con otras personas?

Esto no es un problema, siempre y cuando deje claro que, si bien usted es empleado de Bechtel, son opiniones a título personal y no habla ni actúa en nombre de la compañía.

Orientación adicional

Si tiene dudas sobre la práctica empresarial adecuada o acerca de alguna política de Bechtel, solicite ayuda. Consulte con su supervisor o gerente, con el Departamento de Recursos Humanos, con el Departamento Jurídico o con el representante de Ética y Cumplimiento de su organización. Siempre puede comunicarse con la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética de Bechtel.



Durante la marcha de las actividades empresariales, puede tener conocimiento de información relevante no pública (que se conoce como “información privilegiada”) sobre nuestros clientes, socios o proveedores. Usted no puede comprar ni vender acciones u otros títulos valores (p. ej., pagarés o bonos) de esas compañías o sus competidores mientras esté en posesión de dicha información privilegiada ni usar la información en beneficio propio o de otras personas. La política de Bechtel también prohíbe hablar de dicha información fuera o dentro de la compañía, excepto que sea necesario para desarrollar sus actividades empresariales.

¿Qué comportamiento se espera?

- Sea diligente en mantener la confidencialidad de la información si no se sabe con certeza que ya sea pública.
- No use ninguna información que haya recibido en el transcurso de su vinculación laboral para ningún fin personal.

Preguntas frecuentes

¿Qué es la información relevante no pública?

La información relevante no pública es aquella que no está a disposición del público en general, que podría afectar el precio de mercado de un título valor y que un inversionista razonable consideraría importante para decidir si compra, vende o conserva dicho título valor.

Estoy trabajando en un proyecto y sé que vamos a efectuar un gran pedido de suministros a cierta compañía. ¿Puedo comprar acciones de dicha compañía? Había pensado en invertir en esa compañía antes de conocer esta información.

No puede comprar ni vender acciones de esa compañía hasta varios días después de que la información se vuelva pública. Se considera que la información es pública solo cuando se haya divulgado a través de los canales correspondientes y haya transcurrido el tiempo suficiente para que el mercado absorba la información. También debe cerciorarse de no hablar sobre esta información fuera del ámbito laboral. Es especialmente importante que no hable de la información si se encuentra en un espacio público en el que alguien pudiera escuchar. Aunque ya hubiera decidido comprar las acciones, no puede hacerlo mientras posea información privilegiada.

Si, durante una reunión con un cliente, escucho que este va a firmar un acuerdo de exclusividad con una compañía grande, ¿esto me impide comprar acciones en dicha compañía?

La información no es pública y debe tratarla como cualquier otro tipo de información confidencial que reciba en el curso de su vinculación laboral. Tiene prohibido hablar sobre el tema con otras personas o actuar en función de la información.

Hoy me reuní con un posible proveedor, y durante nuestra conversación, el gerente de ventas me dijo “extraoficialmente” que su negocio no va bien y que, si hacemos un pedido, es posible que no puedan cumplirlo. Recomendé que no les hiciéramos el pedido, pero mi mejor amigo tiene algunas acciones en la compañía. ¿Puedo sugerirle que las venda si no le digo por qué?

Suponiendo que la caída del negocio del proveedor no es de conocimiento público, no debe hacer esa sugerencia a su amigo a partir de esta información hasta varios días después de que se vuelva pública.

Orientación adicional

Si cree que puede estar en posesión de información relevante no pública y tiene dudas sobre qué debe hacer (o no hacer) como consecuencia, solicite ayuda. Solicite orientación a su supervisor o gerente, al Departamento de Recursos Humanos o al Departamento Jurídico. O puede comunicarse con el representante de Ética y Cumplimiento de su organización o con la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética de Bechtel.

Infracciones a nuestro *Código de Conducta*



Bechtel depende de que usted denuncie infracciones, o posibles infracciones, al *Código de Conducta* de la compañía para poder tomar las medidas correspondientes y remediar la situación.

Dependiendo del problema, existen distintos canales disponibles para denuncias que incluye lo siguiente:

- Su supervisor
- Un nivel superior de gerencia
- Su representante de Ética y Cumplimiento
- El Departamento de Medio Ambiente, Seguridad y Salud
- El Departamento de Recursos Humanos
- El Departamento Jurídico
- El Departamento de Auditorías Internas
- La línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética de Bechtel

La línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética de Bechtel

La línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética es un recurso confidencial disponible para que los empleados consulten cualquier pregunta o inquietud en materia de ética o cumplimiento, soliciten aclaración u orientación sobre los estándares de conducta de Bechtel, o bien denuncien posibles irregularidades o conductas indebidas en la compañía.

Si cree que ha sido víctima de represalias, debe comunicarse de inmediato con la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética o con el Departamento de Recursos Humanos.

Qué esperar al comunicarse con la línea asistencia telefónica para cuestiones de ética

- Se le tratará con respeto.
- Su inquietud se tratará con seriedad.
- No se le pedirá que se identifique.
- Su denuncia será confidencial en la medida en que lo permitan la ley y la necesidad de Bechtel de investigar a fondo el asunto. (Si Bechtel descubre actividades delictivas o improcedentes, la compañía puede verse obligada a informar dicha actividad a las autoridades gubernamentales de orden público correspondientes).
- Solo aquellas personas que necesiten saberlo estarán involucradas en la investigación o tendrán conocimiento de esta.
- No se tolerarán amenazas ni represalias contra usted por notificar su inquietud. Los empleados que crean haber sido testigos o víctimas de represalias, o que se haya producido cualquier otra infracción a esta política, deben notificar de inmediato al representante de Ética y Cumplimiento de la organización, al Departamento de Recursos Humanos, a la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética o al Departamento Jurídico. Los empleados también pueden comunicarse con las autoridades gubernamentales correspondientes.

Qué hacer en caso de emergencia

Las inquietudes respecto a una amenaza inmediata de lesiones físicas o daños materiales no se deben denunciar a través de la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética. Si necesita ayuda urgente, comuníquese al 911 (Estados Unidos) o al servicio de emergencia local. Las denuncias de amenaza inmediata de lesiones físicas o

daños materiales mediante esta herramienta no se procesarán fuera del horario de 8 a. m. a 5 p. m. (hora estándar del centro [CST]) o durante los días festivos en los Estados Unidos a los que se adhiere la compañía. Bechtel responderá el siguiente día hábil.

Puede comunicarse con la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética mediante cualquiera de las siguientes maneras:

- Por internet: helpline.bechtel.com.
- Por teléfono: 1-800-BECHTEL (1-800-232-4835) desde los Estados Unidos y Canadá.
- Si llama desde otros países, puede encontrar otras líneas gratuitas en el portal web de la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética y en la página “Ética y Cumplimiento” de [myBechtel](https://myBechtel.com).
- Hay disponibles hablantes nativos o traductores en más de 120 idiomas distintos al inglés para ayudarle con sus preguntas e inquietudes.
- Un proveedor de servicios externo e independiente atiende la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética durante las 24 horas, los siete días de la semana.
- Por correo postal: Línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética de Bechtel (Correo postal confidencial) 12011 Sunset Hills Road, Suite 110 Reston, VA 20190-5919 EE. UU.
- Por correo electrónico: Ética (o ethics@bechtel.com o NSEComp@bechtel.com (para empleados de la GBU Energía Nuclear, Seguridad y Medio Ambiente [NS&E])).



Todos los empleados de Bechtel están protegidos contra cualquier represalia por presentar una pregunta o inquietud, o participar en una investigación de presuntas infracciones a leyes, al *Código*, a políticas o procedimientos.

Bechtel se compromete a mantener un entorno laboral libre de acoso, intimidación, represalias y discriminación. Para alcanzar estos objetivos, es fundamental promover un ambiente en el que los empleados se sientan seguros para participar en una comunicación abierta y honesta, así como para plantear preguntas o inquietudes en cualquier momento sin temor a represalias. Bechtel prohíbe terminantemente cualquier modalidad de represalia contra empleados que informen

problemas o hagan preguntas; presenten denuncias; participen en una investigación; se rehúsen a participar en actividades que se presuman improcedentes o ilícitas; o ejerzan sus derechos laborales protegidos por la ley, que incluyen la divulgación a entidades públicas identificadas y la divulgación de información confidencial o de propiedad exclusiva de la compañía en la medida en que la ley lo exija o permita.

Preguntas frecuentes

Creo que un amigo está sufriendo represalias porque preguntó si una actividad planificada era ética. ¿Qué debería hacer?

Normalmente, usted debería denunciar cualquier presunta infracción a través de su cadena de gerencia directa, ya que el personal de gerencia suele ser el más preparado para abordar una situación con eficacia. Si no se siente cómodo planteando un problema a la gerencia local o considera que las inquietudes anteriores no se abordaron de forma adecuada, puede comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos, con el representante de Ética y Cumplimiento de su organización o con la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética de Bechtel.

El Departamento de Ética y Cumplimiento me entrevistó en relación con una inquietud que surgió en nuestro proyecto. Mi gerente me vio salir de la entrevista y, ahora, me está haciendo preguntas sobre lo que se habló. ¿Qué puedo decirle?

Debe decirle a su gerente que usted no tiene permitido compartir detalles de la conversación y que, si ella tiene alguna pregunta, se comunique con el investigador que realizó la entrevista o con el representante de Ética y Cumplimiento de su GBU. Participar en una investigación, como una entrevista, es un proceso confidencial. No debe compartir los detalles de lo que se conversó con otras personas, a menos que tenga autorización para hacerlo.

Planteé una inquietud de seguridad en mi

proyecto y ahora parece que mi equipo deberá retrasar el entregable para rectificar el problema. Algunos de mis compañeros de equipo me culpan por el retraso. Al principio, no le di mucha importancia, pero ahora me han dejado fuera de algunas reuniones y me consideran un buscapleitos. ¿Esta es una modalidad de represalia?

Podría serlo. Si se encuentra en una situación como esta, debería manifestar sus inquietudes a su gerente, al Departamento de Recursos Humanos, al representante de Ética y Cumplimiento de su organización o a la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética de Bechtel.

Orientación adicional

Si tiene más preguntas sobre represalias, consulte la Política 402: antirrepresalias en el Manual de políticas para el personal: Estados Unidos ("Libro rojo"), o comuníquese con el representante de Ética y Cumplimiento o la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética.

Infringir las normas y los estándares establecidos en nuestro *Código de Conducta* y las políticas e instrucciones de Bechtel puede ser causal de despido u otro tipo de medida disciplinaria. Se pueden tomar medidas disciplinarias contra cualquier persona que haga lo siguiente:

- Autorice o participe en una infracción a las normas y los estándares del *Código de Conducta* o de las políticas o instrucciones de Bechtel.
- Supervise de manera impropia o negligente a una persona que comete una infracción.
- No denuncie una infracción u oculte información pertinente sobre una infracción.
- Intente tomar represalias contra un empleado que denuncie una presunta infracción.

Preguntas frecuentes

Entiendo que tengo la obligación de denunciar infracciones, pero ¿qué hago si no sé con seguridad qué sucedió o no tengo suficiente información para determinar si se produjo una infracción?

Todos tenemos la responsabilidad de plantear nuestras inquietudes si creemos que los estándares de conducta de Bechtel no se están cumpliendo. Hable con su gerente o con el representante de Ética y Cumplimiento de su organización, o bien comuníquese con la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética. Podrán brindarle ayuda para determinar si existe un problema de ética o cumplimiento que deba denunciar.

¿Por qué investigan denuncias anónimas? Si la persona no está dispuesta a dar su nombre, ¿no estará tratando de causarle problemas a otra persona?

Algunos empleados que tienen inquietudes genuinas no se sienten cómodos identificándose. Debemos tomar en serio todas las denuncias de infracciones. Si se determina que un empleado intentó usar la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética con el fin de perjudicar o calumniar a otro empleado o a Bechtel con acusaciones falsas, puede ser objeto de medidas disciplinarias.

¿Me enteraré de qué sucedió cuando la compañía investigó mi denuncia?

Si se usted identifica, se le informará el resultado cuando se finalice la investigación. Si hizo una denuncia anónima, puede llamar a la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética más adelante para conocer el resultado de la investigación. Sin embargo, por cuestiones de privacidad, no se le informarán los detalles de ninguna medida disciplinaria que resulte de la investigación.

Denuncié una infracción en materia de ética, pero

la persona sigue trabajando aquí. ¿Por qué no fue despedida?

Por cuestiones de privacidad, no siempre podemos compartir el resultado de las investigaciones. Sin embargo, no todas las denuncias corroboradas dan lugar al despido. Se aplican otras medidas disciplinarias, incluyendo capacitación y advertencias verbales o escritas, para corregir las infracciones al *Código de Conducta* de Bechtel.

¿Puedo tener problemas por denunciar una presunta infracción a la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética si resulta que me equivoqué o si la investigación no corrobora mi denuncia?

No. Nunca hay penalizaciones por comunicarse con la línea de asistencia telefónica para cuestiones de ética de buena fe. Bechtel investiga todas las denuncias en materia de represalias y toma las medidas correctivas correspondientes si descubre que estas sucedieron. Sin embargo, un empleado puede ser objeto de medidas disciplinarias si, de forma deliberada, realiza una denuncia falsa, proporciona a sabiendas información falsa o engañosa en el curso de una investigación, o bien actúa de mala fe.





bechtel.com

Departamento de Ética y Cumplimiento
Bechtel Corporation
12011 Sunset Hills Road, Suite 110
Reston, VA 20190-5919 EE. UU.

Agosto de 2024