



能源

基礎建設

採礦及金屬

核能、安全及環境保護

Bechtel 商業道德 行為準則



BECHTEL
ETHICS



行為準則



簡介	3
開展 Bechtel 的業務	5
一般標準	7
多元化和公平就業	9
對環境、安全，和健康的承諾	11
永續性	13
正確使用機密和專有資訊	15
準確記錄和報告資訊	17
遵守著作權	19
提供商務禮節/禮品	21
政治活動	23
遵守反壟斷法	25
與美國政府進行業務往來時的相關特殊問題	27
提供商務禮節/禮品給美國政府雇員	29
聘請美國和其他政府雇員	31
其他美國政府合約問題	33
全球業務的特殊考慮事項	35
反抵制	37
出口管制法律和國際制裁	39
反貪污	41
現代奴役和人口販賣	43
在職	45
記錄和資訊管理	47
機密資訊和員工發明	49
正確使用 Bechtel 的時間和資產	51
電子郵件和網際網路的使用	53
工作上的其他問題	55
您的私人時間	57
利益衝突	59
接受商務禮節/禮品	61
與供應商的適當關係	63
公共服務	65
內幕資訊	67
違反我們的行為準則	69
如何提出疑慮	71
反報復	73
違犯的後果	75

道德。堅定的誠信、誠實以及公平是本公司的核心。



每個客戶關係在一開始時，我們都會一同坐下來討論，並從好的合夥人角度來看，好榜樣的定義是什麼。因此，我給每位客戶一份我們的「願景、價值觀與約定」並說明：「這是我們成功的最終衡量標準。如果我們未做到這點，打電話給我，我們會修正。」

Brendan Bechtel，董事會主席暨執行長 (CEO)

願景 我們追求的願景

成為全球頂級工程、營造以及專案管理組織，就是要為客戶實現非凡的成果，為我們的員工建立令其滿意的職業生涯，並就我們遞交的價值贏得公平回報。

價值觀 重視我們的信念

建立在超過一世紀的家族和領導文化上，我們是積極管理的私有企業，由我們的願景、價值觀與約定所引導。我們重視：

道德。我們堅持誠信、誠實、與公平。

安全與健康。我們持續努力讓人們免於傷害，我們提供健康的工作環境。

品質。我們對於卓越以及第一次就把工作做好，充滿著熱情。我們的聲譽取決於我們在每位客戶和社區眼中所傳遞的價值。

人員。我們用充滿目標的重要工作、具有挑戰性的發展機會，以及有獎勵的職業生涯來互相激勵。我們渴望成為業界的最佳雇主。

文化。我們積極建造一個多元、包容，與有合作精神的工作環境，歡迎各種看法、鼓勵開放的態度，而團隊合作和績效都是我們的基石。

約定 我們如何達成約定

無論在何處、無論執行什麼任務，我們：

展現誠信。行使最高水準的專業和道德行為。

表現尊重。莊重待人。積極傾聽。及時坦率地溝通。絕不損害員工。

合作。請求並歡迎幫助；慷慨提供。共同解決歧義和衝突。

建立信任。負責任地做出承諾，始終遵守我們的諾言。在建立共同理解的同時坦誠溝通。

我們對自己的工作以及工作的方式引以為榮，並且樂在其中！

關係。我們與各方人士建立正面、長期的關係，這包括我們的客戶、合資夥伴、分包商、供應商，以及建立在信任、尊重，和協作基礎上的同事關係。

創新。我們開發並應用世界級技術。我們傾聽、學習、並找出最好的構想。我們抨擊自滿並持續改進。

永續性。我們尊重工作所在區域的地方文化，改善社區的生活品質，歡迎地方人士的參與，並保護環境。



Bechtel 的行為準則旨在幫助您識別和解決日常工作中可能出現的道德與守法問題。它提供 Bechtel 員工在上下班期間應有何種行為的一般資訊和實際建議。本行為準則已獲得董事會批准和採納。

適用的對象？

我們的行為準則總結了指導我們行動的行為標準，並適用於全球所有 Bechtel 員工和董事會成員、代理商、顧問、契約工，以及代表 Bechtel 或代表其行事的其他人等。我們期待

世界各地的合夥人、分包商，以及供應商也都要遵守這些指導原則。我們尋求分享我們價值觀和行為準則的客戶和合夥人。

如何使用本手冊？

請熟悉本行為準則。如果您對某一特定行為或預期行為的適當性有任何疑問，查看目錄，找到最可能適用於您問題的章節。每個章節都包含相關 Bechtel 政策摘要，與該政策相關的預期行為之範例，問答型式的實際例子，以及有關在何處可找到進一步指導的資訊。

例如：

- 您收到一張供應商送的生日卡，內含價值 100 美元禮券。你能收下嗎？前往「接受商務禮節/禮品」。
- 客戶代表為您提供了更新技術程序的一些自由接案工作。您能在自己的時間進行嗎？前往「與供應商的適當關係」。
- 您在網路上的某個社交網站相當活躍。您能否將自己標識為 Bechtel 員工？轉到「適當使用 Bechtel 的時間和資產」。



常見問題

如果我在查詢本手冊後仍有疑問，或是需要適用的 Bechtel 政策之解釋，我該怎麼辦？

您可以借助幾個資源以取得進一步指導。考慮與您的經理、主管，或本地的道德與法令遵循主管談談。您還可以聯絡 [Bechtel 道德求助專線](https://www.bechtel.com/ethics)，網址為 helpline.bechtel.com 或撥打美國和加拿大電話 1-800-BECHTEL (1-800-232-4835) 或是任何一個國際號碼，其列於 [MyBechtel 的道德與法令遵循網站](https://www.bechtel.com/ethics)。

本手冊中有許多資訊似乎著重於美國法律，但我在不同的國家生活和工作。所有的美國法律與我有什麼關係？

因為 Bechtel 是美國公司，美國法律通常適用於世界各地的 Bechtel 及其員工。Bechtel 遵守所有適用法律，因此，您需要了解並遵守美國和當地國家法律，除非遵守當地法律會違反美國法律，例如：阿拉伯聯盟對以色列的抵制（參見第 37 頁的反抵制）。

開展 Bechtel 的業務

本節涉及在與公司內外的人員和組織交涉時，可能遇到的道德與商業行為問題。它還包含有關您日常工作中可能出現的某些法律問題的資訊。



Bechtel 持守最高的道德商業行為標準，並尋求和分享我們價值觀的客戶和合夥人開展業務。

公司以適當、公平、無私，以及合乎道德的行為開展所有業務交易，並避免看似不適當的行為。誠實是道德行為不可分割的一部分，信任則對穩固、持久的關係至關重要。本道德標準是 Bechtel 最寶貴的資產之一，並且是其員工的直接成果。

Bechtel 在許多主題領域已制定道德與法令遵循教育和認知計畫，為員工提供具體的職務法令遵循培訓，並提高他們對關鍵問題的認知度和敏感度。全體員工每年必須參加道德認知研討會，並完成指定的法令遵循培訓。

如果我不確定事實或沒有足夠的資訊可以判斷發生了某個違法行為，怎麼辦？

如果我們擔心有不符合 Bechtel 行為標準的情況，就有責任提出問題。與您的經理或您組織的道德與法令遵循主管討論，或聯絡 [道德求助專線](#)。他們可以協助您確定是否存在道德問題。

應表現出何種行為？

- 在日常工作中精神和行為兩個層次實踐最高標準的商業道德行為
- 公平對待和 Bechtel 有業務往來的所有人員，避免可能造成偏見或偏袒的情況
- 誠實溝通；如果您認為某人可能誤解了您，請嘗試立即澄清情況
- 不要讓任何人誤解自己或 Bechtel
- 舉報觀察到可能是不道德、非法、不安全的行為，或是與 Bechtel 行為準則或公司政策有所抵觸的其他行為
- 充分配合對任何有關可能違反 Bechtel 道德標準而遭受指控的行為之公司調查
- 參與年度 [道德認知工作坊](#) 並完成 [所有指定的法令遵循培訓](#)

常見問題

如何以適當、誠實、公平、公正，以及道德的方式進行所有業務交易？

我們應該始終以尊重公平的態度對待我們的客戶、供應商、競爭對手、以及同事。Bechtel 員工不應該透過操縱、隱藏、曲解、濫用專有資訊，或任何其他不公平的商業慣例來不公平地利用任何人。

如果我看到違反行為準則的事情，是否必須舉報？

是。我們都有義務告知公司任何違法或不道德行為或違反公司政策的事件。Bechtel 想把事情做對，而如果我們不清楚情況，就不能解決問題。未能舉報觀察到的不當行為，可能導致紀律處分。

進一步指導

如果您發現自己處在不確定商業慣例是否適當或是對任何 Bechtel 政策感到困惑的情況，請諮詢 [公司政策 102](#)，商業道德行為。如果您仍有疑問，請尋求幫助。諮詢您的主管或經理、人力資源部、法律部、您組織的道德與法令遵循主管，或 [Bechtel 道德求助專線](#) 以獲得指導。



按 Bechtel 約定，我們鼓勵開放、團隊合作、和信任。我們的成功仰賴我們隨時隨地在有需要時，能夠建立動態、多元、機動的團隊。我們相互尊重，重視我們由不同背景、經驗、以及看法所形成的多元化。

Bechtel 是一個平等機會僱主，其僱傭決定是以績效、經驗、技能，和潛力為根據。進行僱傭決定時，不考慮種族、膚色、性別、年齡、宗教、國籍、血統、身體或精神殘疾、退伍軍人身份，性取向，以及適用法律所禁止的其他歧視理由。

Bechtel 維持一個免於非法歧視、騷擾，和/或報復的工作環境。我們不容忍會影響實際工作

應表現出何種行為？

- 放眼全球思考和行動，透過吸引、開發，並保留多元化員工隊伍的方式，以產生創新並推動包容性
- 維護一個促進尊重所有員工和同事、合夥人、供應商、客戶、社區鄰居人權的工作環境
- 與員工、客戶，以及承包商進行有效率的合作，以便善用每個人的才華、技能和經驗，以滿足個人和組織目標
- 支持 Bechtel 對全球員工多元化的承諾
- 切勿從事不正當的性玩笑或在工作場所對員工或其他人進行不當的性挑逗
- 不要講低俗、有成見，或其他令人不快的笑話，這些可能違反我們政策或 願景、價值觀與約定
- 切勿以貶抑方式提及任何種族、年齡、性別、宗教、族羣，或殘疾
- 切勿發送含性暗示的電子郵件或通知提醒，或夾帶可能冒犯種族、年齡、性別、宗教、組群或殘疾的意見、笑話或圖片

福利的騷擾行為、干擾個人的工作表現、或是產生恐嚇、敵意，或令人不快的工作環境，無論工作地點為何，其中可能包括客戶的辦公場所或場外業務會議。

在我們員工或分包商履行的 Bechtel 合約方面，Bechtel 不容忍支持人口販賣或使用童工或強迫勞動的活動。

常見問題

多元化和包容性意味着什麼？

在 Bechtel，全球包容性和多元化意味着尊重、欣賞，並重視個人的差異，確保所有人都有意義地融入 Bechtel 的文化中，同時保留其獨特的品質。我們的承諾包括以下各項：

- 我們將建造一個包容和多元的文化，讓我們的員工感到受到重視、挑戰、激勵和公平對待。
- 我們將對員工進行投資，並發展多元的領導力，以滿足我們企業的需求，同時為我們的客戶提供卓越的成果。
- 我們將要求我們自己和同仁對履行這些承諾負責。

Bechtel 如何從多元化獲益？

Bechtel 致力於最大限度地發揮我們員工的獨特才華和觀點，為我們帶來競爭優勢，因為我們可以善用這些差異來實現更好的成果。這使 Bechtel 更能理解並滿足全球客戶各種不同的要求和期望。多元化和包容性也幫助 Bechtel 吸引並留住全球各地的優秀員工。

如果我經歷或見證歧視或騷擾事件，我應該怎麼做？

及時將任何此類事件報告給人力資源部、[道德求助專線](#)，或您的經理。您也可以撥打 1-888-EDR-INFO（免費電話）或 +1-571-392-6550（國際電話）聯絡員工爭議解決專員。



進一步指導

如果您對 Bechtel 的多元化計畫有相關疑問，請參考在 [myBechtel](#) 網站上 Bechtel 的多元化和包容性。關於 Bechtel 平等就業機會、肯定行動和歧視與無騷擾工作場所政策之相關資訊，請參閱 [人事政策手冊—美國紅皮書](#)（“Redbook”）的政策 105、[人事政策手冊—國際綠皮書](#)（“Greenbook”）的政策 A105，和 Bechtel 的 [EEO-AA MyBechtel](#) 網頁。您還可以查閱 Bechtel 工作場所關係政策，這是在綠皮書中的 [政策 A401J](#) 以及在紅皮書中的 [政策 401J](#)。

Bechtel 在開展所有業務時，具備最高度的環保意識，並且也極其關心員工、合夥人、承包商和客戶及我們工作所在的社區人們的健康和安全。

我們致力於實現與維持「零事故」的績效表現，並與所有適當的利害關係人合作，改善在我們業界的 ES&H 成效。保持承諾要求公司及

其員工理解並遵守所有適用的環境、安全、以及健康法和法規。

應表現出何種行爲？

- 履行所有工作時，承諾要消除和/或緩解在環境、安全、健康方面的危害和影響
- 以保護 Bechtel 員工、客戶、分包商，和當地社區的方式進行所有活動，同時尊重鄰居的安全和防護權利
- 確保您在您責任範圍內的其他人，在環境、安全和健康法以及社區健康、安全，和防護方面，都理解並遵守 Bechtel 的環境標準和適用法規
- 瞭解環境、安全，和健康狀況以及您工作區域的相關危險，採取適當措施以消除或控制危險
- 通知您的經理和 ES&H 有關任何安全和健康事故
- 確保從環境、安全，或健康相關的事故中汲取教訓；新技術；把法律與法規的變更傳達給在您工作區域的其他人

常見問題

我如何得知關於工作區域的安全和健康狀況？

所有 Bechtel 項目都需要制定並保持當前的 ES&H 計劃，包含所有安全和健康要求和危險列表。該計畫也是確定要求在現場如何應用以及如何減輕危險的來源。此外，該計畫包含研究中心人員的安全和健康責任列表。

我如何了解我的專案工作場所的環境要求？

所有 Bechtel 專案都需要制定並保持當前的施工環境控制計畫(CECP)，納入所有環境要求項目以及如何將其應用於工地。CECP 也提供工地人員一張環境責任清單。

我需要了解哪些 ES&H 政策和程序？

您應該熟悉 [Bechtel's ES&H 核心流程](#)、[生命關鍵要求](#)、[ES&H 管理系統](#)、具體專案的 ES&H 計畫（包括 CECP）、針對您工作的 ES&H 培訓要求、以及其他 ES&H 資源的位置。

我們要如何避免對社區健康、安全，和安全性造成造成不利影響？

我們尋求以不負面影響鄰居身心安全、侵犯其財產或經濟活動的安全，或破壞他們社區的方式，來從事我們的 EPC 活動。

進一步指導

如果您不確定適當的環境、安全，和/或健康的要求或程序，無論是外部還是內部要求，要求澄清和/或幫助。首先，諮詢您的主管或經理，然後與現場 ES&H 主管進行溝通。如果需要進一步澄清，或者疑慮仍然存在，聯繫您的 GBU 和/或公司 ES&H 專業人員。另一個資源是 [ES&H](#)，其位於 [myBechtel 網站](#)上。

在 Bechtel，我們致力於提供讓客戶、同事、以及社區引以為榮的專案。我們應用我們的工程、專案管理、以及建築專業知識，幫助社會支持他們日益增長的人口，並克服在連接、彈性、和資源管理的挑戰。

我們視永續性為責任，盡可能提高對我們專案造成的正面影響，避免或減輕負面影響。我們相信，我們不僅僅是為客戶和社區提供有形資產，而且還創造出一個讓他們能夠長期受益的

有利環境。我們努力保護環境、保護自然資源、支持當地社區、創建新工作、並促進經濟。

應表現出何種行爲？

- **保護：**實施在經濟和操作面都可行的活動，以保護環境，包括減少能源使用和廢氣排放、水和資源的消耗，以及廢物產生
- **利益關係人：**與關鍵利益關係人互動，建立理解並維持信任；實施改善我們工作生活品質的計畫，或幫助解決更廣泛的社會問題
- **工作場所：**創建並維護促進 Bechtel 道德、品質、環境、安全，和健康標準的工作場所
- **員工：**以尊重和尊嚴的方式對待所有員工，並推動符合 Bechtel 的 願景、價值觀、與約定的工作場所多元化性
- **供應商：**禁止並預防在我們全球營運或供應鏈任何一個環節上出現人口販賣和奴役情形



Bechtel 員工可以存取使用屬於 Bechtel 或其客戶、供應商、員工，或其他人的各種類型的專利、機密、或私人資訊。

員工必須僅將機密資訊用於其預期目的，並且僅在作為 Bechtel 職責一環時使用。此類資訊只能在需要知情的基礎上，經 Bechtel 負責此

類資訊的人員授權後，與員工或其他人員共享。

應表現出何種行爲？

- 除了其預期的業務目的之外，絕不使用公司、客戶、供應商、或員工的機密資訊
- 遵守 Bechtel 為其中一方的保密協議
- 請勿接受與您的工作無關的機密資訊
- 如果您收到未標記為機密的資訊，但你認為這是機密，請讓提交資訊給您的人員知道，並且如有必要請進行追蹤，以確保資訊得到適當分類和保護
- 如果您的職責要求您進行研究以了解競爭對手的業務和策略，僅使用合法資源，避免違法或不道德的行動，否則可能造成 Bechtel 的尷尬處境
- 如果有人試圖提供您未獲授權可以接收的機密資訊，請拒絕並通知您的主管或經理
- 請記住，在您離職後，您仍有義務繼續保護在 Bechtel 得知的機密資訊

常見問題

我準備了設計製圖，希望把它們作為「方針」(go-bys) 保存在我的作品集。我能這麼做嗎？

通常，您在 Bechtel 工作期間製作的智慧財產屬於 Bechtel。雖然在您離開公司時會帶走您的知識和技能，但資料仍為 Bechtel 的財產，不能讓您帶走。

另外，我們有部分合約將專案智慧財產的所有權轉移給客戶。甚至把一個專案中的資料移到另一個專案，也可能違反我們的合約協議。

我曾為 Bechtel 競爭對手工作，我對他們的業務有獨特的見解，可能會對 Bechtel 非常有用。我能不能和經理分享這些資訊？

不能。您可以使用先前工作中學到的一般知識和技能，但不得使用或分享您為前雇主工作時收到的專有或機密資訊。

我從不明的來源收到一份競爭對手提案的副本。我應該怎麼做？

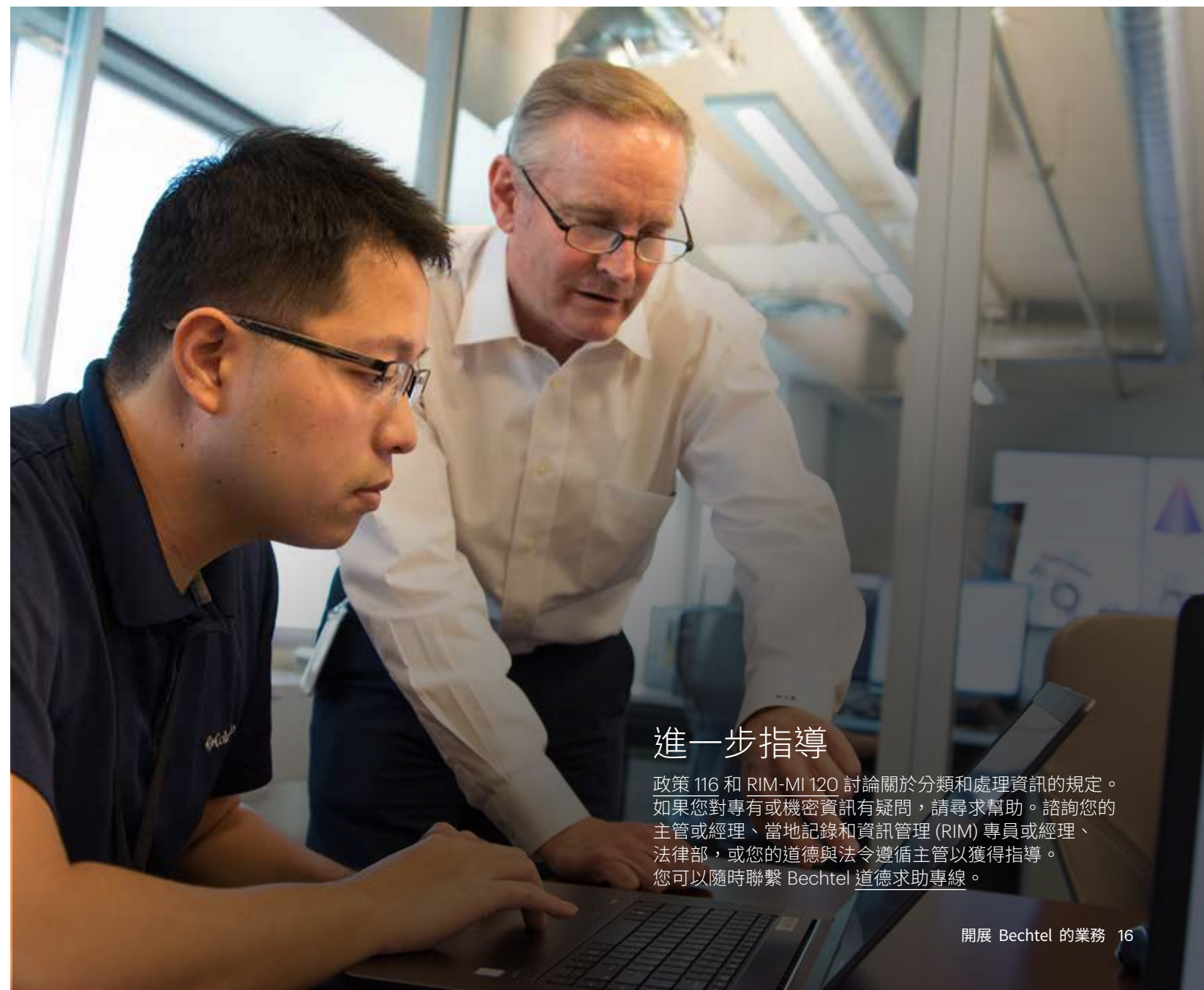
立即停止閱讀文件。請勿製作任何副本或向其他人展示。儘速諮詢您的經理或法律部，以確定後續步驟。

我擁有標記為機密的客戶資訊。我認為，如果我與我們其中一位供應商分享這些資訊，這對我的專案和客戶來說會非常有幫助。如何知道我是否可以這麼做？

您的專案中應有一名 Bechtel 人員，負責對您的客戶管理 Bechtel 的保密義務。它可能是您的專案經理或您的專案管理員，但如果不是，其中一位應該能夠告訴你負責人是誰。

我即將要轉移到另一個 Bechtel 專案。我是否可以帶走目前專案中可能有助於下一個專案的資訊？

通常不可以。但是，請諮詢法務部，以確定資訊用途，是否可以讓您使用這些資訊。



進一步指導

政策 116 和 RIM-MI 120 討論關於分類和處理資訊的規定。如果您對專有或機密資訊有疑問，請尋求幫助。諮詢您的主管或經理、當地記錄和資訊管理 (RIM) 專員或經理、法律部，或您的道德與法令遵循主管以獲得指導。您可以隨時聯繫 Bechtel 道德求助專線。

Bechtel 員工應盡全力在業務記錄和報告中完全準確地記錄並報告資訊。在某些情況下，遺漏必要資訊可能導致報告或記錄不準確。Bechtel 業務記錄的準確性對業務運營至關重要。

應表現出何種行爲？

- 準確誠實地提供業務報告和記錄中的資訊
- 注意細節，確保記錄準確無誤
- 不要在業務記錄中提供不準確的資訊誤導他人

常見問題

在業務記錄中，有哪些不準確或不誠實舉報的例子？

不誠實舉報的一些例子包括：

- 當您知道該人員當天未工作時，批准時間記錄中的時間
- 提交的開支報告內含未食用餐點、未駕駛哩程、或未使用的航空公司機票
- 簽署工廠測試結果（例如：性能或材料認證測試），當測試實際上並未進行

如果我知道某位員工在其開支報告中提供了不準確的資訊，該怎麼辦？

與您的經理討論這種情況。如果與經理交談讓您覺得不自在，則聯繫您組織的人力資源部門或道德與法令遵循主管。

在公司記錄上做不誠實報告可能導致何種後果？

在公司報告中提供虛假資訊可能導致紀律處分，甚至包括解僱。這也可能為您和 Bechtel 帶來民事或刑事責任。

必須在業務記錄和報告中準確報告的資訊例子：

- 財務報告中的收入和成本資訊
- 發票
- 安全事故、未遂事故，以及損失工作日
- 敏感資訊或設備的損失或盜竊
- 測試結果
- 已預訂的新工作
- 開支
- 時間記錄表上工時和正確的支付代碼
- 就業申請的教育資格或工作經歷



進一步指導

如果您擔心在任何 Bechtel 業務記錄上有可能偽造的報告，應該提醒您的主管或經理。您還可以從法律部、您組織的道德與法令遵循主管，或道德求助專線獲得指導。

Bechtel 致力於完全遵守與著作權資料相關的適用法律和許可協議的規定，包括書面資料、照片、和軟體。公司對於供貝泰內部使用的必要軟體和參考資料，如：行業規範和標準，核發許可或予以訂閱。Bechtel 不侵犯他人的智慧財產權。書面資料或軟體若未經授權就複製或傳輸，屬於違法行爲，對 Bechtel 的利益和聲譽有害，且違背 Bechtel 政策。

應表現出何種行爲？

- 在書面、照片，或由 Bechtel 員工生成的圖形資料上放置適當的 Bechtel 或客戶著作權和/或智慧財產聲明
- 在複製有著作權的書面資料、照片、或出自 Bechtel 外部的圖形資料，包括網際網路上發現的任何內容之副本之前，取得著作權持有人的許可
- 在製作任何軟體副本前，確保適用的軟體許可證允許複製（例如：用於備份或歸檔目的）

常見問題

我正在為客戶編寫一份專案的技術報告。我怎麼知道要在我的報告中加上什麼著作權聲明？

一個關於 [工程部門智慧財產權保護程序 \(3DP-G03-00012\)](#) 詳細說明在各種不同的背景狀態下可使用的通知表格。專案特定的指令通常解釋了適合您專案的通知表格。諮詢您的專案工程經理。

我在網際網路上發現了一個很好的圖案。我可以將其複製到我將在近期業務會議上做的 PowerPoint 簡報中嗎？

您找到的圖形可能受著作權保護。如果是，您需要取得許可才能在業務簡報中使用。諮詢您的經理或法律部，了解如何獲得使用許可的建議。

有人發給我一封電子郵件其中有前往 Youtube 上一則有趣視訊短片的連結，很適合用在近期 Bechtel 會議上的安全簡報。我可以使用它嗎？

通常，未經著作權所有人的許可，我們不得使用從 Youtube 下載的視訊，著作權所有人通常為製作該視訊的個人或實體。有時很難識別著作權所有人，但這並不能作為非經許可使用的正當理由。另一方面，如果是為了業務目的，則發送夾帶連結的電子郵件給 Bechtel 的工作團隊，則完全可以接受。

我在家用電腦上做了許多 Bechtel 工作。我可以家用電腦上放一份 Bechtel 軟體嗎？

不可以。Bechtel 議定可以供家用電腦使用的軟體應用程式數量有限。請諮詢您的 IS&T 代表以獲得指導。

如果軟體是安裝在某個 Bechtel 電腦上，是否可以在其他 Bechtel 電腦上使用該軟體的副本呢？

除非軟體許可證特別允許此類複製，否則不可以。諮詢您的 IS&T 代表。

「書面資料」可以是文本或圖形以及印刷或電子形式。術語包括：

- 報紙、貿易期刊、和書籍
- 製圖和規格
- 網際網路上可用的圖像



進一步指導

如果您對遵守著作權有疑問，請求協助。諮詢您的經理、IS&T、法律部，或您的道德與法令遵循主管以獲得指導。您可以隨時聯繫 [Bechtel 道德求助專線](#)。

Bechtel 的業務應始終根據功績來決定輸贏。Bechtel 員工只能提供或批准合法、適當，並且完全遵守 Bechtel 政策與說明的商務禮節/禮品，並且不會產生合理的觀感，認為這些禮節/禮品是為獲得不公平業務利益的目的而提供。員工不得使用個人資金或資源來避免舉報或尋求獲得批准 Bechtel 無法提供的商務禮節/禮品。

提供給政府雇員、官員和代表，以及國營實體的員工等人的禮品和商務禮節/禮品，均受複雜法律法規所約束。反貪污法還可能延伸至公共國際組織和私人企業員工。Bechtel 的業務合夥人也可能有限制或禁止商業禮節/禮品的

內部政策。處於提供或批准此類商務禮節/禮品職位的員工，必須熟悉公司政策、說明、以及適用法律。（請參閱第 29 頁「向美國政府雇員提供商務禮節/禮品」以及第 41 頁「反貪污」。）

應表現出何種行爲？

- 確保所有禮品或招待都是合適的、經過適當批准以及說明，並完全遵守 Bechtel 政策、管理說明、以及所有適用法律
- 在提供市場價值大於 100 美元的任何商務禮節/禮品之前，需獲得您的主管的批准
- 在互相致贈商業禮品為習俗的地理區域，確保禮品價值是有限度的（普通禮節/禮品的程度），不超過一般接受的當地商業慣例，

無任何義務暗示，經適當的管理層批准，並且有所記錄，按照 [道德與法令遵循管理的說明 102](#)

- 僅提供根據收受人組織規定的收禮規則所允許其接受的商務禮節/禮品
- 不確定規則時，向您的經理、您當地的道德與法令遵循主管、或法律部尋求指導

常見問題

是否有絕對不得提供的任何類別禮品或商務禮節/禮品？

您不得提供任何不合法的禮品或招待，包括向政府官員提供有違當地或國際賄賂法律的任何事物。其他始終不可接受的禮品包括：

- 任何現金或現金等價物禮品（如：禮券、折扣、貸款、股票、股票期權）
- 任何可能暗示捐贈者義務或可能被視為過度或不得體的禮品或招待
- 任何作為交換條件的禮品或招待（提供作為回報的物品）
- 任何不當、具有性取向、不符合 Bechtel 相互尊重的價值觀，或者可能會對 Bechtel 的聲譽造成不利影響的娛樂



提供商務禮節/禮品前，問問自己以下問題：

- 禮品是否旨在建立業務關係或提供共同的商業禮節/禮品、或者您希望影響收受人進行業務決策的客觀性？
- 時間安排是否可能導致他人懷疑收受人的客觀性或您的意圖？
- 您是否確定在您所在國家/地區和預期收受人的國家/地區，禮品或招待都是合法的？
- 收受人組織允許接受禮品或招待嗎？
- 您是否提供您不允許接受的禮物？（請參閱第 61 頁的接受商務禮節/禮品。）

進一步指導

如果您面臨提供商務禮節/禮品的問題，請諮詢您的經理、您的道德與法令遵循主管、或法律部。相關指導原則，請參閱第 61 頁的接受商務禮節/禮品。

Bechtel 員工在自己的私人時間可以自願參與政治原因或政治行動委員會 (PACs)。作為政策，Bechtel 不會直接或間接施加壓力給任何員工，要其提供任何政治捐獻或參與支持政黨、任何個別政治候選人，或政治原因。此外，員工無需向 Bechtel PAC 做出捐獻，即使他們收到邀請。

在美國和許多其他國家，公司的政治活動受法律嚴重限制。一般而言，公司資金的政治捐獻或把公司財產、服務，或其他資產（包括在此類活動上花費的員工工作時間）作為政治用途，是禁止或高度受限的。允許此類政治活動時，任何與其相關的成本必須經過慎重考慮。

應表現出何種行爲？

- 請勿在公司時間或使用公司資源參加政治活動
- 不要在任何由 Bechtel 使用的任何設施機構傳播或展示政治性質的資料
- 在美國，通知華盛頓哥倫比亞特區辦公室有關對美國行政部門或立法部門官員或政治候選人提出的各種詢問或是其來訪（計劃或非計劃性）
- 美國以外地區，通知 Bechtel 駐該國經理有關對任何政府官員或政治候選人提出的各種詢問或是其來訪

常見問題

如果某個專案收到當地國會代表請求參加募款活動並貢獻資金，該怎麼辦？我們可以提供公司資金並參加活動嗎？

美國法律允許 Bechtel 在影響其利益的問題上進行遊說。美國遊說的定義可能包括直接或間接採取的任何行動，意圖影響美國行政部門的分公司或法律分支機構官員。遊說活動可觸發若干複雜問題，例如：報告要求以及相關成本是否為減稅項目或是允許用於美國政府合約會計目的。

- 與公司外部事務暨通訊組織協調關於任何美國州或地方政府官員或政治候選人的各種詢問或訪問
- 如果您從事任何意在直接或間接影響美國行政部門或立法部門官員的活動，確保您理解舉報要求和適用的收費做法
- 確保任何公司或專案貢獻、政治事件，以及把公司時間和資源用於政治目的，都經由 Bechtel 華盛頓哥倫比亞特區辦事處的公司區域和政府事務部批准（美國聯邦、州、或當地事務）；或適用的駐國經理（非美國）

所有此類性質的請求都應轉發給華盛頓哥倫比亞特區辦事處。公司捐款給競選國會候選人是非法的。資金可以透過由華盛頓哥倫比亞特區辦事處管理的



進一步指導

如果您不確定與政治活動相關的適當商業慣例，諮詢您的主管或經理、人力資源部、法律部、公司政府事務、或華盛頓哥倫比亞特區辦事處。您還可以聯絡貴組織的道德與法令遵循主管或 Bechtel 道德求助專線。

Bechtel PAC 捐給候選人。捐款決定是由 Bechtel PAC 董事會做出。

如果我對捐款或參與政治原因感到壓力，該怎麼辦？

您有權拒絕捐款而不遭受報復。如果您發現自己處於感受到壓力的情況，應該與您的經理討論或聯絡人力資源部、法律部、您的道德與法令遵循主管、或 Bechtel 道德求助專線。

有關當地政治的政策是什麼？可以用專案為當地官員（例如：市議會議員）購買政治募款活動門票嗎？

在某些司法管轄區可能可以，但許多國家對於不同的政治辦公室或轄區都有不同的法律。例如：在美國，管轄州和地方政治捐款的法律會因州別而有變化。聯絡公司外部事務暨通訊部門或法律部以獲得指導。

Bechtel PAC 是什麼？

根據聯邦選舉法，Bechtel 政治行動委員會 (Bechtel PAC) 是 Bechtel 集團的一個獨立基金組織，完全由個人捐款資助。根據聯邦法律，公司不允許捐款給聯邦候選人，但是可以成立可進行捐款的政治行動委員會。PAC 是一個委員會組織，具有為政治候選人提供財務支持的目的和意圖。PACs 籌集的資金是來自於合資格員工，並捐款給政治競選活動。因此，他們提供了一個間接方式讓員工得以參與競選活動。

如果我不對 Bechtel PAC 做出捐款，會傷害我的前途嗎？

對 Bechtel PAC 的捐款並未回報給管理層。不捐款不會損害您的職業；同時，選擇捐款不會對您在 Bechtel 的僱傭帶來任何好處。

許多國家都有禁止反競爭行為的法律。Bechtel 進行業務活動時，致力於完全遵守其工作地之司法管轄區的反壟斷和競爭法律，包括美國和歐盟地區。通常，這些法律禁止可能限制貿易或減少競爭的協議或行動。

違規行為可以包括競爭對手之間的協議，以操縱或控制價格或者操縱投標，抵制特定供應商或客戶、分配產品、地區、或市場，或限制產

品或服務的生產或銷售。在某些情況下，反壟斷法律可能禁止在銷售或購買貨物方面的價格歧視。

應表現出何種行為？

- 知道 Bechtel 工作的司法管轄區法律反壟斷要求，並理解此類法律適用於正式和非正式通訊
- 如果您涉及貿易協會活動或在競爭對手、客戶、業務合夥人、或供應商之間進行非正式溝通的其他情況，請勿討論價格、定價政策或策略、合約條款與條件、行銷計畫、以及競爭利益的類似情況
- 如果競爭對手或其他第三方試圖開始不當討論或向您提供有關這些主題的任何文件，儘速退出討論並聯絡您的主管或經理以及法律部

常見問題

我和在業界其他公司工作的同僚關係友好。偶爾就市場上發生的事情進行非正式討論有什麼不對嗎？

甚至與競爭對手閒聊，都可能被視為嘗試發送 Bechtel 投標策略或定價方式的「信號」。您必須謹慎避免可能被視為可疑或可能導致反競爭活動指控的任何談話或活動。這並不是為了禁止對專案或可能客戶進行策略討論，這些討論是為客戶提供增強能力正常團隊合作的一部分。

如果我被借調的客戶向我提供一份試算表，其中包括與公開投標有關的競爭對手的定價資訊，我該怎麼辦？

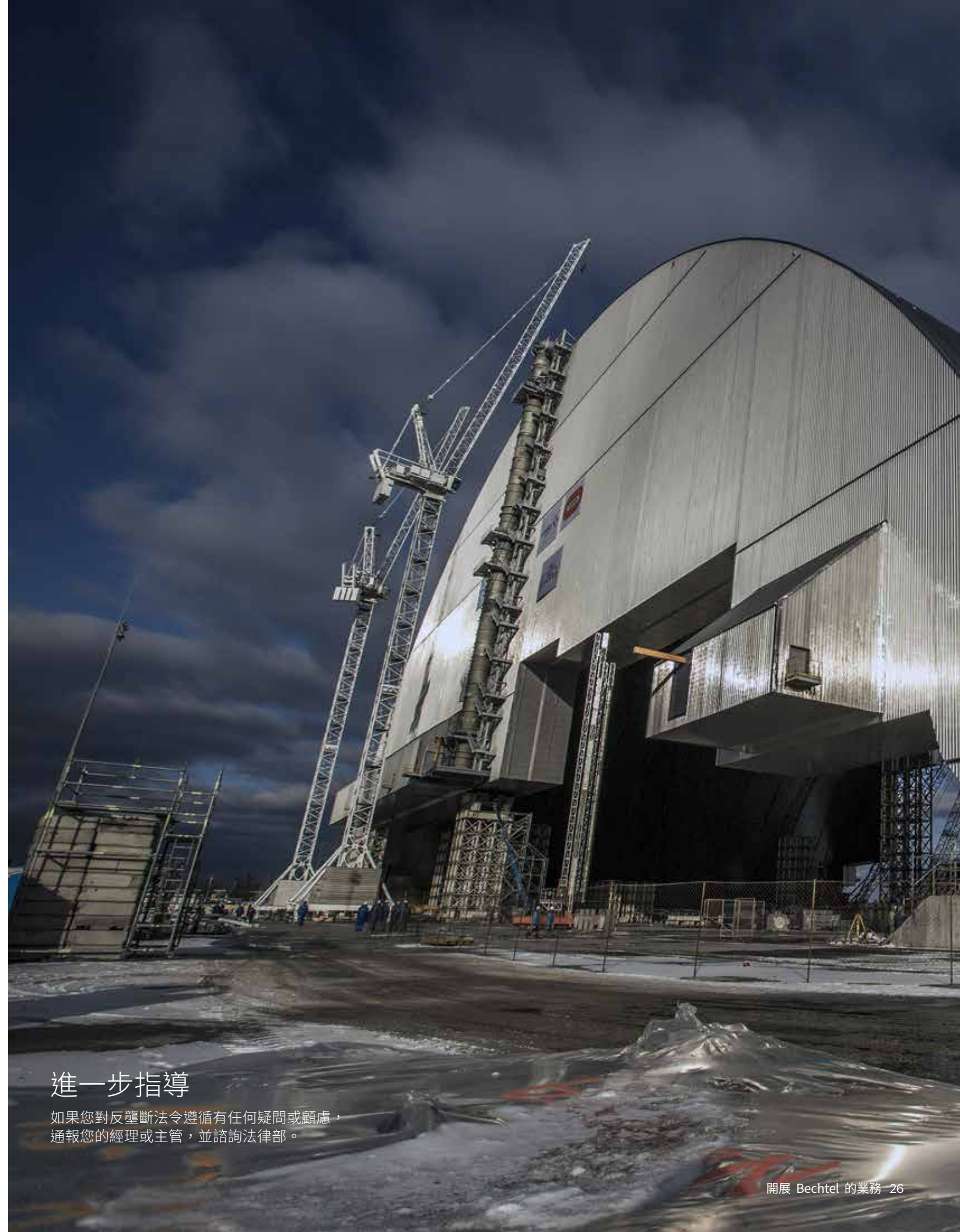
如果文件是履行您作為客戶的借調員工之必要條件，您可以查看，但在任何情況下，您都不得複製、發電子郵件，或者將文件轉發給您的 Bechtel 同僚或在返回 Bechtel 後利用該資訊以獲取任何競爭優勢。

因違反反壟斷法或競爭法的行為，可能會遭受哪些處罰？

反壟斷違規行為讓公司和任何參與的員工遭受民事訴訟或刑事起訴，包括罰款和監禁，而在美國支付的懲罰性賠償金是實際賠償金額的三倍。

進一步指導

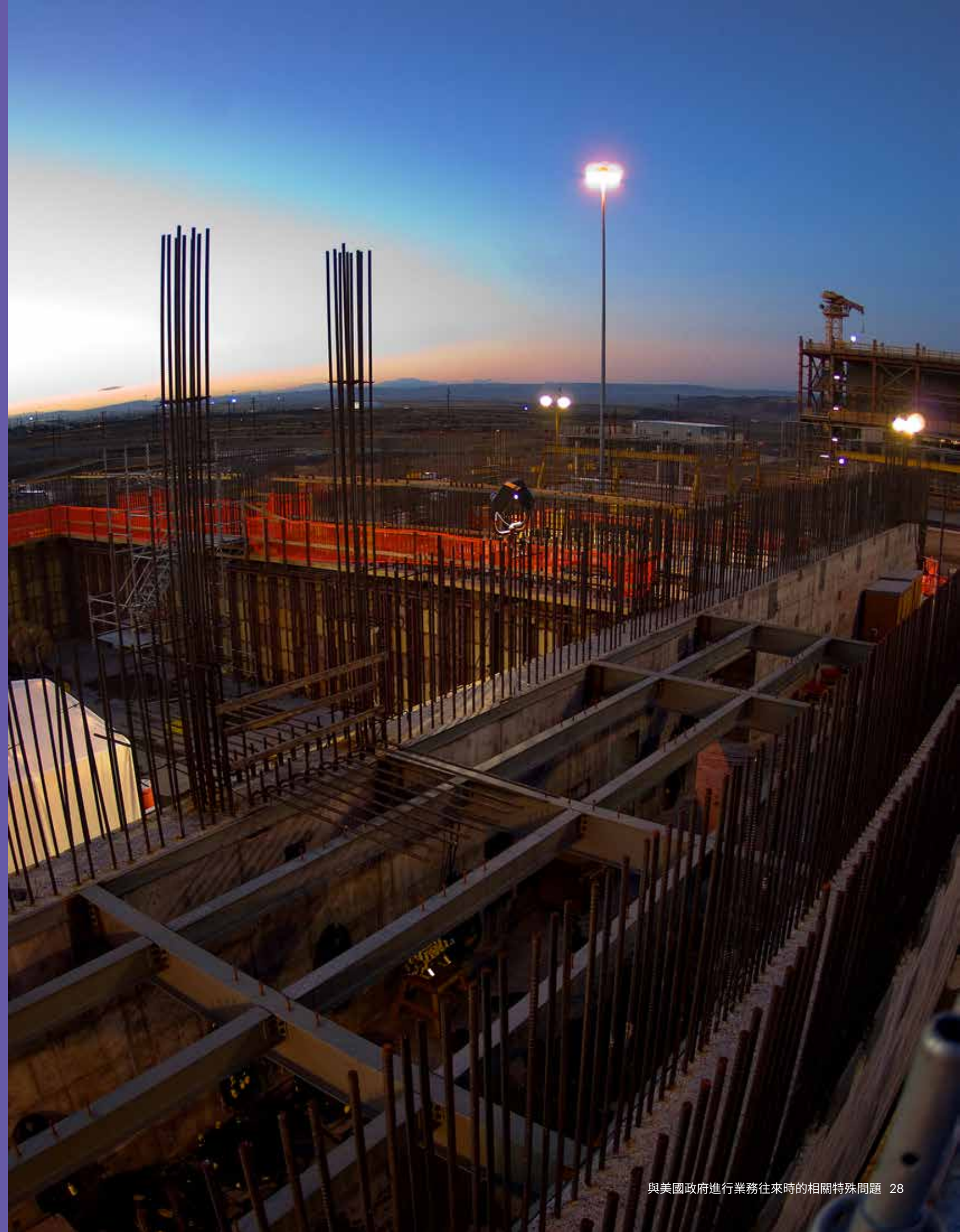
如果您對反壟斷法令遵循有任何疑問或顧慮，通報您的經理或主管，並諮詢法律部。



與美國政府進行業務往來時的相關特殊問題

本節處理當您為某個與美國政府有業務往來的公司工作時，可能遇到的道德和商業行為問題。這些標準的應用不僅限於在美國政府合約中工作的員工。與現任或前美國政府雇員或美國政府所有客戶代表聯繫的所有 Bechtel 員工都應瞭解這些 Bechtel 政策。

常識和對正確行事的渴望不足以確保遵守美國政府法規。在與美國政府進行業務往來的複雜管轄規則和慣例下，在商界可接受的行事通常不可接受，甚至可能受到禁止。全球普遍接受的商業慣例，如果在政府環境中應用，可能導致行政、民事，甚至刑事制裁，對員工和公司都是如此。



具體要求和限制適用於向美國政府官員或員工提供商務禮節/禮品。對美國政府員工的法律、法規，以及關於可接受餐飲、禮物的規定，以及招待等非常複雜，因政府分支部門、州，或其他司法管轄區的不同而異。

美國政府道德辦公室已發佈有關的限制和複雜規定，明定出可接受的禮品、餐飲、娛樂、旅行，以及美國行政部雇員的其他商務禮節/禮品，包括美國軍事人員在內。許多美國政府

機構已經建立了他們對這些規則的解釋，而 Bechtel 遵守這些標準。不同規則適用於美國立法部門。

應表現出何種行爲？

- 不得向任何美國政府雇員提供或給予商業禮節/禮品，除非適用於該雇員的法規允許接受商務禮節/禮品
- 勿提供商務禮節/禮品給美國司法部成員
- 確保提供或接受的所有禮品是合適的，經過

適當批准並說明用途，並完全遵守 Bechtel 政策、管理說明以及法律；如有疑問，諮詢您的道德與法令遵循主管

- 聯繫華盛頓哥倫比亞特區辦事處的經理，以獲得向美國參議院成員或代表或其員工提供商務禮節/禮品的相關指導

常見問題

我有一個為美國能源部工作的朋友。我能買生日禮物給他嗎？

這要看情況。Bechtel 政策和美國政府規則並不適用於朋友或家人之間的禮品交換，只要禮品純為個人關係的結果，而非業務關係。但是，如果您們的友誼關係是由於多年來在美國政府專案上的合作，那麼政府道德辦公室的禮品規則仍然適用。諮詢您的道德與法令遵循主管或華盛頓哥倫比亞特區辦事處的經理以獲得指導。

我正在和幾位美國政府客戶代表進行一個全天會議。我們打算午餐期間繼續開會。我可以在會議期間為他們供餐嗎？

可以，但前提是美國政府雇員要向 Bechtel 支付他們自己全部的餐飲費。美國政府的規定和法規通常阻止美國行政部門雇員接受承包商提供的餐點。應提前協調安排，以便讓與會人士了解您的午餐計畫、餐飲費，以及付款方法。用「集資」方式並不足以分擔成本。如果未按安排收取全額付款，會議之後，您需要採取步驟來收集餐飲費。

Bechtel 員工通常可向美國行政部雇員提供以下商務禮節/禮品：

- 不屬於餐點一部分的點心，如飲料、咖啡、和甜甜圈等
- 適度廣告或促銷品，例如：Bechtel 咖啡杯、日曆、筆、或有 Bechtel 徽標的類似物品



進一步指導

如果您面臨向美國政府雇員提供商務禮節/禮品的問題，諮詢您的道德與法令遵循主管；華盛頓哥倫比亞特區辦事處經理；或法律部。

美國政府以及許多其他國家和州及地方政府，都制定了法律，對其現任或前任雇員（包括文職和軍事雇員）的招聘和僱用進行管理。這些規則和法規適用於所有 Bechtel 機構，不僅僅是與美國政府客戶進行業務往來的實體。

Bechtel 堅決遵守這些法律，並避免在與美國或其他政府官員接觸時出現不當行為。在美國

或其他政府官員的招聘、僱用和就業過程中，應保持這種合規性。

應表現出何種行為？

請注意，涉及現任或前美國政府雇員的就業討論和其他相關就業行動，

會引起獨特的法律關注

常見問題

如果有現任美國政府雇員和我聯絡，希望到 Bechtel 工作，我該怎麼辦？

部或法律部，然後再進行任何與就業相關的討論。他們可以為您提供初始聯絡方式的指導。

告訴這位可能的人選，您必須聯絡公司人力資源部，才能確定您是否適合參與就業討論。

我還應該擔心招聘或招聘現任或前美國州或當地政府雇員嗎？其他國家的政府雇員呢？

我是一名從事美國政府某個專案的 Bechtel 員工。我聽說我的對手將離開美國政府服務，並且可能有興趣在私營部門工作。我認為她會成為 Bechtel 一個很棒的資產，並且我有一份很適合她的工作。我可以和她進行一般探索式討論，了解她是否有興趣在 Bechtel 工作嗎？

與美國政府的態度相同，許多其他國家、州和當地政府都有關於現任員工和員工就業的法律法規。因此，Bechtel 政策還要求您在招聘或僱用現任或前任的外國、州或當地政府雇員之前，聯絡人力資源部或法律部，以確保我們遵守法律並避免潛在的利益衝突。採取這種預防措施，您可以避免讓自己和 Bechtel 暴露於法律責任下。

不可以。Bechtel 政策要求您先聯絡人力資源



進一步指導

如果您面臨僱用現任或前任政府雇員的問題，諮詢您組織的人力資源經理、您的道德與法令遵循主管、或法律部。

美國反回扣法律

1986年《美國反回扣法案》禁止涉及美國政府合約的人員，提供、接受、或試圖提供或接受誘導，為獲得或獎勵在授予任何類型的資料、設備或服務契約時的優惠待遇。回扣是指任何總承包商或分包商或其員工直接或間接從供應商、承包商或分包商處接受的任何金錢、

人口販賣

除禁止販賣人口和使用強迫勞動外，Bechtel 深知美國政府判定商業色情行業經常涉及人口販賣，即使這些性行為根據當地法律並非違法。因此，直接在美國政府合約項下履行工作

組織利益衝突

當作為美國政府承包商時，Bechtel 必須遵守美國政府的組織利益衝突 (OCI) 限制。在這種情況下，OCI 意味着由於其他人或實體的其他活動或關係，Bechtel 無法或可能無法提供提供公正的協助或建議給美國政府，有關 Bechtel 在履行合約工作方面的客觀性是否可能受損，或是 Bechtel 具有不公平競爭優勢。一些可能的 OCI 例子包括：(a) 同時擔任建築師-工程師 (A-E) 的代理人 (或業主的代理人) 及 A-E 設計的營造商；(b) 準備一份研

費用、佣金、信貸、禮品、酬金、有價物品或任何形式的補償，其目的是不正當地影響主合約或分包合約的授予。該法案確立犯罪行為、民事，以及違反可能包括罰款、監獄刑期、排除，和合約終止的行政處罰。

的 Bechtel 員工，禁止從事性交易，即使在「下班」的時候。不遵守本政策可能導致的行動包括但不限於：從合約中移除、減少福利，或解僱。

究報告，證明 Bechtel 要進行建造的一項專案是合理的；以及 (c) 評估我們為某獨立監管機構所做的工作之品質。美國政府的招標和合約可能包括有關 OCI 的各種要求或限制，包括向美國政府披露任何可能或實際的 OCI，備有計畫緩解任何此類可能或實際的 OCI，並確保分包合約遵循類似的 OCI 要求。

時間記錄和費用報告

儘管準確及時的報告和記錄時間記錄以及費用報告，對於全體員工都很重要 (請參閱第 17 頁的準確記錄和報告資訊)，尤其重要的是，在美國政府契約中工作的員工，或將時間記入公司管理費用帳戶並將其成本分配或部分分配給美國政府合約，每天記錄其時間，並將其勞動力成本記入適當的帳戶。美國政府專案時間記錄中的每個錯誤，都可能被視為刑事和民事的虛假索賠和/或聲明，因此，每項索賠付款都負有要求準確性的法律和道德責任。有關美國

披露

根據美國政府合約和適用法規規定，Bechtel 將披露與授予、履行或結清任何時候涵蓋的美國政府契約或分包合約；Bechtel 有可信證據，證明委託人、雇員、代理人或分包商違反

政府計時收費慣例的詳細指導原則，已提供擔任此類專案工作的員工，員工應瞭解內容並確實遵行。

履行公司業務所產生的業務開支，必須及時準確地記錄。擔任美國政府合約工作的員工，有責任遵守由特定客戶或特殊情況下可能施行的任何特殊或更嚴格的報告要求。擔任美國政府合約工作的員工，在產生任何業務開支前應和其主管一起審查指導原則和限制。

了涉及欺詐、利益衝突、賄賂的聯邦刑法，或違反《美國法典》第 18 章規定的酬金，或違反《民事虛假索賠法》，或合約中有重大超額支付的可信證據。



進一步指導

如果您對美國反回扣法案、人口販賣或 OCI 相關法律，或披露違規行為等有相關疑問，聯絡您的道德與法令遵循主管或法律部。

全球業務的特殊考慮事項

因為 Bechtel 是一家在全球各地經營的美國公司，許多美國法律適用於 Bechtel 在世界各地的的工作。為 Bechtel 工作的所有員工，無論其國籍或國家地點如何，需要理解並遵守適用於其工作的美國法律，包括貿易法律，以及所有適用的當地法律。Bechtel 致力於遵守業務所在國家的適用法律，除非遵守當地法律會違反美國法律，例如：阿拉伯聯盟抵制以色列。



Bechtel 的政策是完全遵守與外國經濟抵制有關的美國政府法律和法規。美國的反抵制法律法規禁止 Bechtel 配合或支持一個國家抵制另一個對美國友好的國家。他們還要求 Bechtel 向美國政府報告促進或支持此類抵制的任何有效的請求，即使 Bechtel 不回應該請求。最常遇到的抵制是當前阿拉伯聯盟對以色列的抵制。

根據反抵制法律管轄 Bechtel 的義務之規定非常複雜，違反規定的處罰很嚴重。在所有情況下，您都應注意可能發生抵制請求的情況，而

當您注意到抵制相關事宜後，在回應之前，應儘速諮詢法律部。

應表現出何種行爲？

- 確定由 Bechtel 組織或在組織內產生或執行的每筆採購訂單、合約、承諾、行動，或疏失，都完全遵守美國反抵制法律法規
- 務必確認代表 Bechtel 行事的人員採取的行動（例如：Bechtel 的代理顧問，聯盟成員，聯盟或合資夥伴）都經過仔細審查，以符合美國反抵制法律法規
- 務必確認 Bechtel 組織收到的所有抵制請求均及時向 Bechtel 的法律部報告
- 務必確認有關美國反抵制法律法規適用性的案例已提交給 Bechtel 的法律部，供預行審查或指導
- 要注意的請求或活動：
 - 要求一般遵守抵制國家的法律或具體遵守該國家的抵制法律
 - 要求遵守抵制國家的進口和海關法律
 - 負面原產地證明（例如：認證要在採購訂單或合約下提供的貨物不屬於以色列原產地）
 - 要求承運人提供黑名單證明，如要求不在黑名單船舶上裝運貨物
 - 要求「船舶合格證書」（即，要求僅使用有資格進入抵制國家港口的船舶運輸貨物）
 - 詢問有關宗教、國籍、原國籍、或任何個人之種族的資訊
 - 爲客戶或代表客戶草擬或發佈包含禁止抵制語言的文件

常見問題

在現實世界中，哪些行動會構成參與或配合抵制一個對美國友好的國家？

幾個例子：

- 除去在 Bechtel 制定的投標者名單中具有以色列商業利益的公司，用來抵制對阿拉伯國家採購貨物和服務
- 證明船上裝載的貨物不含以色列原產地的貨物，或者船舶有資格進入抵制阿拉伯國家的港口

作爲 Bechtel 擔任中東客戶事實代理的合約的一部分，我在受要求之下草擬一份採購訂單範本，其中包括禁止以色列黑名單的語言「禁止以色列產品或以色列黑名單上的項目商品」。即使 Bechtel 不是採購訂單的簽署人，我可以使用上述語言草擬文件嗎？

不可以，這樣做等於支持抵制以色列。在某些情況下，Bechtel 可能會管理某些採購活動，並且仍符合美國法律，但是在繼續之前，您必須諮詢法律部。

我在履行 Bechtel 的職責時，會在何處看到抵制請求？

非法抵制請求可能會出現在投標邀請函中、採購合約、信用狀等文件中，或者可能與交易有關的口頭約定。這種請求甚至可能採取合約條款的形式，只要求遵守一國的法律，而這反過來又包括從事禁止性抵制的義務。

如果我拒絕遵守某個請求，其要我推動或支持抵制某個對美國友好的國家，是否仍需要向法律部報告收到此請求？

是。即使公司拒絕遵守某個禁止的抵制，美國法律要求公司儘速向美國政府報告這個情況，以支持或提供有關抵制的資訊。

哪些國家最有可能發出與抵制相關的請求？

可能收到來自任何國家發出的抵制相關請求，但是最有可能發出此種請求的國家，美國政府已發現是那些要求參加阿拉伯聯盟抵制以色列的國家。目前這些國家包括：伊拉克、科威特、黎巴嫩、利比亞、卡達、沙烏地阿拉伯、敘利亞、阿拉伯聯合大公國、以及葉門。可能發出抵制請求的其他國家還包括：孟加拉、巴基斯坦、和馬來西亞。

進一步指導

如果您面臨收到含有可能的抵制語言的問題，或有人要求您在任何類型文件中納入可能的冒犯式語言，請諮詢您的經理、您的道德與法令遵循主管，或法律部。

許多國家，包括美國在內，對出口以及和某些國家、實體、個人，包括外國人的其他交易，都施加限制。Bechtel 遵守所有適用於我們開展業務的出口和進口法律法規。

這些法律非常複雜，適用於公司間和公司內部的交易，與供應商、設備製造商的交易，與聯盟、合資企業、或集團合夥人的交易，以及向 Bechtel 員工披露某些交易。此外，美國經濟

制裁法律禁止 Bechtel 與指定受制裁的國家、個人、和實體進行業務活動。違反這些法律可能導致嚴重處罰，包括：罰款、撤銷出口許可證、以及監禁。

應表現出何種行爲？

- 如果您的工作涉及商品、技術，技術資料、設備、或跨國界軟體的出貨，務必確定您熟悉在管理說明和在 [MyBechtel](#) 中提供的出口管制法律的資訊和指南
- 請注意，當受控資訊、源代碼、科技或資料以口頭或視覺方式向某外籍人士披露時，按美國出口管制法可能就會出現「認定出口」，無論該外籍人士是否為 Bechtel 員工和/或位於美國或國外
- 確保商品、技術資料、軟體、永久工廠設備、建築設備，以及其他設備在每次進口、

臨時進口、出口、或再出口時都符合所有相關的當地或國際貿易法律和規則，包括海關規定

- 在進行可能牽連出口管制法律的活動之前，請尋求法律部或公司採購組織內的進出口法令遵循經理的指導，以避免意外違反這些複雜法律
- 在訂立任何可能涉及制裁問題的交易前，請諮詢法律部，以了解經常變化的制裁和禁運法律的最新情況

常見問題

哪些國家受美國經濟制裁法律約束？

美國經濟制裁法律對不同的個人和實體進行全面或選擇性限制，以實現外國政策或國家安全目標。這些法律經常有變化，因此，您必須查看在 [MyBechtel](#) 上的出口/進口網站以了解當前資訊。

出於美國出口管制法律的目的，誰是外籍人士？

凡並非美國合法永久居民的人士，包括 Bechtel 員工、未在美國登記或組織以開展業務的外國公司之員工，以及任何外國政府或外國政府雇員。

根據美國出口管制法律，哪些例子可能會發生「認定出口」的情況？

可能發生視同出口的情況之例子包括：電話會談、電子郵件、傳真、信函、郵件/快遞包裹、電腦/內部網路存取、技術簡報、提案活動、工廠/辦公室參觀、以及專案會議。對外籍人士的任何口頭或視覺披露，都有成為「認定出口」的風險。

可能牽涉經濟制裁的活動範例：

- 從受制裁國家進口或交易來自當地的財產
- 往返受制裁國家
- 在受制裁國家或和指定個人進行新投資和其他交易
- 藉由某受制裁國家轉運貨物
- 匯款資金到某受制裁國家的銀行
- 提供任何產品、服務，或是技術資訊給以前曾遭受拒發出口許可證的當事方

活動可能涉及美國出口管制法律的例子：

- 從美國出口各種商品、設備、服務，或技術資訊，或是在兩國或多國之間移動這些項目。技術資訊的組成可能包括製造流程、產品使用、商業和技術專長、資料，或軟體
- 透過電子郵件、下載、傳真、服務工作、會議或訪問 Bechtel 廠辦設施來傳輸受限制的軟體、科技資料、或科技
- 與外籍人士（包括 Bechtel 員工）討論或展示任何 Bechtel 技術資料、設備，或非公開資訊或其應用程式，無論在美國還是國外，無論是有關公司或私人業務

進一步指導

有關美國出口管制和國際制裁法律的其他資訊，請參閱 [公司政策 105 \(法令遵循 美國反抵制法\)](#)；[法律指令 118 \(遵守美國反抵制法律—請求和報告要求\)](#) 以及 [121 \(遵守美國出口管制和國際經濟制裁法規\)](#)；和 [NS&E 政策 203\(出口管制法規\)](#)；或是在 [MyBechtel 網站上的出口/進口](#)。如果您有問題，諮詢公司採購組織的進出口法令遵循經理，或聯絡法律部以尋求建議。

所有形式的貪污與 Bechtel 代表的一切事情相抵觸。作為在全球有多個辦事處的美國公司，Bechtel 致力於完全遵守美國《反海外貪污法》（FCPA），英國《反賄賂法》，以及所有當地反賄賂法律和法規，以禁止為獲得或保留業務或獲得任何其他不當利益的貪污行動。

Bechtel 政策禁止支付疏通費（即，付款以確保履行常規政府行動）。Bechtel 不會容忍從事或不舉報違背或是有可能違背 FCPA 或其他反賄賂法律法規中規定標準的行為。所有員工

和代表 Bechtel 工作的任何人員，必須確保與政府官員、其代表或其家人、政府實體全部或部分擁有的公司員工，以及任何其他人員的所有互動和交易，都符合相關反賄賂法律。

應表現出何種行為？

- 遵守禁止付款或贈與、或提供支付或贈與任何有價之物（無論是直接或間接方式）給政府官員、其代表、政府官員的家人、私人個人，或由政府實體或任何其他人員全部或部分擁有或控制的公司之員工的所有適用法律和法規
- 請注意，Bechtel 政策禁止支付疏通費；不為了確保或加快政府職能部門履行部長或文書職責而支付任何款項
- 絕不允許合資企業或集團合夥人、分包商、供應商、代理商、顧問、中介機構，或其他人代表 Bechtel 做出禁止的付款；確保所有

Bechtel 業務夥伴均以合約方式表達同意，他們不會從事任何會導致違反 FCPA 標準、英國《反賄賂法》，或任何其他適用的反賄賂法律的行為

- 在提供任何禮品、娛樂或其他招待、餐飲、差旅費用，或慈善捐贈之前，預先尋求法律部、您組織的道德與法令遵循主管，或 [道德求助專線](#) 的建議
- 任何可能違反反貪污法律的行為，請向法律部、您的道德與法令遵循主管，或 [道德求助專線](#) 提出檢舉

常見問題

《海外貪污法案》是什麼？

FCPA 是美國反賄賂法律，禁止透過提供不當利益如禮品、資金，或其他有價物品給外國政府官員或其代表或家庭成員，以獲得或保持業務或謀取不當好處。除了適用於美國人士和公司之外，FCPA 還可以在某些情況下聯繫第三方。

《英國反賄賂法》是什麼？

英國《反賄賂法》是英國的反賄賂法律。它包含的禁令禁止提供、承諾、或給予利益給任何人士（不僅僅是政府官員），為意圖影響個人履行其官員職能，以獲得或保留業務優勢。它是和賄賂相關的最嚴格國際法律，適用於收受賄賂的行為。另外，公司可能要對代表其行事的第三方負責。重要的是，不同於 FCPA，英國《反賄賂法》明確禁止疏通費。

其他國家是否有類似法律？

幾乎所有國家都有或正在制定及施行與 FCPA 相似的反貪污法，或甚至更嚴格的反貪污法，例如：英國《反賄賂法》。

為何遵守反貪污法律很重要？

法令遵循是保持對公司信心以及我們作為世界頂級工程、採購，和建築公司聲譽的關鍵。貪污行為無助於 Bechtel、我們的客戶，或是從我們的工作中獲益的人員。違法行為可能導致 Bechtel 和 Bechtel 員工承擔刑事或民事責任，或兩者，包括監禁和鉅額處罰和罰款。

如果我有與 FCPA、英國《反賄賂法》，或其他反賄賂法律相關的問題，該怎麼辦？

如果您懷疑或認為您已觀察到違反這些法律的行為，或者如果有相關疑問（例如：有人請您付款、提供禮物、報銷招待費用等，或是您發現他人有如此行為），請不要嘗試自己解決問題。反之，您應該向法律部或您組織的道德與法令遵循主管尋求指導，以確保採取並記錄適當的行動。

何為疏通費的例子？誰可能提出這種要求？

疏通費是支付小額付款，以確保 Bechtel 或其雇員、客戶、分包商或供應商在其他情況下有權採取的日常行動，例如：處理政府文書、提供治安服務、簽發許可證或簽證，以及經由海關處理貨物。這些請求可能來自政府雇員，例如：海關代理人、稅務員、港務局長、許可當局、郵差和警察，一切都是關於為了提供個人利益給對方以換取其任何情況下因其職位而需要履行的服務。

我理解，根據 FCPA，疏通費是合法的。Bechtel 為何禁止呢？

儘管 FCPA 確實包括疏通費的例外情況，英國《反賄賂法》中沒有類似例外情況。這些付款是禁止的，因為它們是某種形式的貪污，且根據幾乎每個國家的當地法律，其都是違法的。此類付款通常會為更嚴重的額外請求開啟大門。一旦付款，要避免對同樣服務進行後續付款幾乎是不可能的事。

進一步指導

如果您面臨反貪污的法令遵循問題，諮詢法律部、Bechtel 首席道德與法令遵循主管，或《海外反貪污法案》法令遵循代表，其可見於 [MyBechtel](#) 上的道德與法令遵循關鍵聯繫人網站。

Bechtel 致力於尊重我們各營運據點所在地區的人權，與 Bechtel 的願景、價值觀與約定保持一致。我們希望任何為 Bechtel 工作或與 Bechtel 合夥的人都可以做出這一承諾。

在 Bechtel 以及整個供應鏈中，我們致力於以尊嚴和尊重的態度待人。我們致力於確保在我們的供應鏈或我們業務的任何環節中沒有現代奴役或人口販賣。Bechtel 不允許我們的員工、承包商、商業夥伴或供應商在履行合約時使用奴役、奴役態度、強迫或強制勞動或人口販運。

除一般禁止人口販賣以及使用強迫勞動外，美國政府已經判定，商業色情行業經常涉及人口販賣，即使這些性行為根據當地法律並非違法。因此，直接在美國政府合約項下履行工作的 Bechtel 員工，禁止從事性交易，即使在「下班」的時候。

應表現出何種行為？

任何關於對人口販賣、奴役，強迫性或強制性勞動的問題或疑慮，請儘速向您的主管、您組

織的道德與法令遵循主管，或法律部舉報。



在職

本節重點介紹工作場所員工的一些預期行爲，並討論我們作為 Bechtel 全球員工的一些主要職責和義務。



公司記錄必須支持 Bechtel 業務，以有效率、經濟、安全的方式進行管理，並遵守適用法律。

Bechtel 業務記錄必須與其他資訊分離並保存在適當的資料庫中，至少在公司記錄保留計畫中規定的時間段內保存，並且可能需要在美國以外的地區保存更長時間以遵守當地國的法律。應刪除或丟棄不再有價值的資訊，只要

資訊不受 Bechtel 法律或風險管理的保留所限制，並且沒有其他情況（如：待定、受威脅、或預期的訴訟或政府審計或調查）可以保證保留。

應表現出何種行爲？

- 識別、分類、保護，並管控 Bechtel 資訊
- 使用適當的技術進行記錄管理
- 在意識到可能的訴訟或政府調查或審計時，確保可能與事務相關的所有資訊（記錄和非記錄）都得到保存，並及時通知法律部
- 根據記錄保留時間表或適用法律，作為正常

業務過程的一部分，避免不必要保留不再有價值的資訊，除非該資訊處於保存期

- 如果您在美國境外，檢查記錄保留計畫（特別注意司法管轄區的特定要求）或諮詢法律部，以確定適用於特定記錄的法律要求
- 不要釋放任何 Bechtel 資訊或工作產品，除非 Bechtel 授權供於業務相關目的使用

常見問題

誰負責判定文件或資料是否符合 Bechtel 業務記錄？

作為文件或其他 Bechtel 資訊「擁有人」（通常是發起人）的 Bechtel 人員負責確定其是否應歸類為業務記錄。如果資訊來自外部來源，Bechtel 內部的人員應確定其是否構成 Bechtel 業務記錄。在這種情況下，必須謹慎確保 Bechtel 和其客戶、供應商，或管理其資訊保護和處理的其他實體之間的任何適用協議都得到遵守。

如何了解業務記錄與非記錄之間的差異？

通常，業務記錄是具有法律或法令遵循意義的資訊，或者法律活法規要求保留，或者反映由 Bechtel 或其他人就交付成果、計畫表、成本、設計、施工、採購、資金支付，或其他業務交易所做的決定或承諾。如果您不確定資訊是否為業務記錄，諮詢您的經理、GBU 記錄經理，或法律部。

我在哪裡可以找到有關正確處理不同類別 Bechtel 資訊的資訊？

Bechtel 資訊的三種類別（業務記錄、進行中的工作/參考，以及不再有價值的資訊）及其正確處理，已提供說明於 [公司政策 116](#)，[記錄和資訊管理](#)，和 [記錄和資訊管理 \(RIM\) 說明 MI-100](#)，記錄和資訊管理計畫。

所有 Bechtel 資訊，無論是紙本或電子形式，分為三類：

- **業務記錄**—證明重大專案或其他 Bechtel 業務活動或其他具有長期價值的資訊的文件或其他記錄
- **進行中的工作/參考**—並非定稿形式的文件或其他記錄，構成可在公共領域取得的參考資料，或對 Bechtel 僅具有臨時價值
- **不再有價值的資訊**—如果不受保存期約束，則刪除

進一步指導

除了 [政策 116](#) 和 [RIM-MI 100](#) 之外，[RIM-MI 120 資訊安全 分類和保護責任](#) 提供有關分類和處理 Bechtel 資訊的進一步指導。有關此主題的更多資訊，請參閱 [MyBechtel](#) 上的記錄和資訊管理網站。應向您的 GBU 記錄經理、您的經理、您組織的道德與法令遵循主管，或法律部（以 holds@bechtel.com）提出問題。您也可以聯絡 [Bechtel 道德求助專線](#)。

Bechtel 的持續成功取決於保護公司的機密資訊和屬於公司的其他智慧財產權。員工的想法、發明，以及在其僱傭範圍內或透過使用 Bechtel 資源或設施開發的工作產品，都屬於公司財產，包括：計畫、製圖、報告、流程改進、和電腦軟體。

未經適當授權，不得向第三方披露 Bechtel 機密資訊和商業祕密。即使員工離開公

司，Bechtel 擁有其在僱傭期間創建或習得的專有資訊。

應表現出何種行爲？

- 保護 Bechtel 機密資訊，免遭未經授權披露給第三方
- 根據保護資訊所需的安全級別，適當指定 Bechtel 機密資訊為極度機密或機密
- 遵守公司關於機密保護的準則以及任何適用的合約要求
- 切勿將 Bechtel 想法和資訊用於您個人利益或個人用途

常見問題

我提出了一個改進技術流程的新構想。我的主管似乎沒有興趣追求它。我可以自己這麼做嗎？

在大多數情況下，雖然 Bechtel 的權利可能已經被分配給客戶，但是如果該想法是在專案中發展而成，Bechtel 是您想法的擁有者。在任一情況下，您應該在「披露聲明」中描述您的想法，如：[法律指令 107](#)、[發明和專利中的描述](#)。如果 Bechtel（或客戶，如適用）不希望追求該想法，您可以要求將權利正式讓渡給您。根據 [公司政策 110](#)，[發展、保護，並使用 Bechtel 智慧財產權](#)，您的 GBU 總裁（或您的職能或服務組織的經理）可能同意此種讓渡。

我完全在家裡和我自己的時間開發了一項發明。Bechtel 對其有任何權利嗎？

這取決於一些事實，如該項發明和您在 Bechtel 的工作職責的關係之密切程度。最安全的做法是請求 Bechtel 出具書面確認，表示 Bechtel 不會主張所有權的權利。諮詢 [法律指令 107](#)，[發明和專利](#)，以獲得關於發明披露、評估，和發佈流程的資訊。

一位前任同事最近聯絡我，要求我傳給他一些我們在 Bechtel 合作期間創作的一些資料副本。對話過程中，我得知這位前員工擁有我們在專案中開發的許多 Bechtel 工作程序副本。我告訴他我會給他答覆。我現在應該怎麼做？

在任何情況下，您都不應該向他提供所要求的文件，因為他們很可能是 Bechtel 的機密資訊。在加入 Bechtel 時，您的前同事可能破壞了所有新進員工加入 Bechtel 時簽署的保密協議。員工離開公司時，維護 Bechtel 機密資訊安全的義務繼續有效。儘速告訴您的經理，以便他或她可以聯絡法律部，確定應採取哪些措施來保護 Bechtel 的專有機密資訊。

哪些是「1 級：Bechtel 極機密」和「2 級：Bechtel 機密」資訊的例子？

1 級資訊例子包括 Bechtel 實體財務報表、業務發展策略計畫、潛在客戶「必贏計畫」和專案財務狀態報告 (PFSRs)。2 級資訊的例子包括由客戶或供應商標示為「機密」的資料、一般業務發展通訊、大多數員工個人資訊、以及大多數內部程序。[RIM 指令 MI-120](#)，資訊安全分類責任的指定，包括可分類為 1 級或 2 級文件類型的其他例子。



進一步指導

諮詢 [法律指令 107](#)、[公司政策 104](#)、[公司政策 110](#)，和 [RIM 說明 MI-120](#)、[資訊分類和保護責任](#)。您還可以透過參加 Bechtel University 課程 [RIM101「管理 Bechtel 記錄和資訊」](#)，以了解更多資訊。您可以向主管或經理、您組織的記錄經理、公司記錄經理，或法律部提出有關此主題的任何問題。關於新構想或發明的披露，應諮詢職能管理部門（如：工程部門）。

當今世界，隨着業務的需求平穩增加，工作生活和私人生活之間的界限越來越模糊。Bechtel 理解，員工經常在傳統上被認為是「自由時間」的期間旅行或在家工作時，他們可能就需要在傳統的「工作時間」裡處理個人事務。

員工必須牢記，所有 Bechtel 公司資源，包括時間、人員、材料、設備、和資訊，是提供作為商業用途。但是，公司了解，員工偶爾合理使用公司資源不會對公司造成不利影響。Bechtel 信任員工會使用良好的判斷力來節省公司資源，並確信任何個人使用公司資源都不會導致 Bechtel 的成本增加或干擾公司業

務流程。向美國政府客戶按工時收費的員工，偶爾、臨時情況的使用可能被禁止向美國政府專案收費，在這種情況下，應遵守專案指導原則。

Bechtel 經理要對分配給其機構的資源負責，並有權解決有關其個人使用的問題。

應表現出何種行爲？

- 確保任何個人使用公司資源都不會對 Bechtel 的工作績效造成不利影響，或對工作場所造成干擾
- 絕不使用 Bechtel 資產，例如設備、手機、筆記型電腦、或印表機，以減少您的個人開支
- 熟悉和公司資源相關的公司政策與管理說明，在進行任何其他對公司資產的個人使用之前，請向您的經理尋求指導
- 確保您使用公司設備時不會影響 Bechtel 資訊、設備，或系統的完整性，或是違反公司軟體許可
- 未經管理層批准，切勿使用公司時間或資源處理外部業務利益
- 確保任何使用 Bechtel 資源支持外部組織，均獲得您的經理或 GBU 或企業外部事務與通訊組織的授權
- 確保您的經理知道您個人對資產的使用，並避免任何您不願意在員工會議上公開討論的用途
- 請注意，特殊規則適用於美國政府所有或美國政府提供的財產；員工有義務防止濫用、損失，或美國政府財產盜竊，並且必須向財產管理部門報告損失或損壞情形

常見問題

我進行的一項專案在白天期間有幾部車輛可供業務使用。我的姐夫正要搬到新公寓，而我的卡車就在店裡。我可以借一輛專案卡車過夜來運送他的傢俱嗎？

不可以。專案車輛僅供公司業務使用，不得用於私人活動。這項政策有許多原因，包括車輛保險政策其實可能僅限於業務用途。

進一步指導

如果您對適當使用公司、客戶或供應商的相關資源有任何疑問，應該與您的經理討論。您也可以聯絡人力資源、法律部、您的道德與法令遵循主管、或 [道德求助專線](#) 以獲得指導。

我可以在 Facebook、Twitter、LinkedIn，或其他社交和職涯聯誼網站和部落格上表明自己是 Bechtel 員工身份嗎？

Bechtel 認為，您可以選擇在自己的時間參加社交和其他聯誼網站，並且您可以討論您的個人生活，包括您在 Bechtel 工作的事實。但是，如果您決定表明自己為 Bechtel 員工，或是討論您在 Bechtel 的工作，應確保您的網絡活動符合本行為準則所述的 Bechtel 員工應表現的行爲。如果您撰寫當前的政治或社會問題，或為某個 LinkedIn 同僚提供個人推薦，清楚地表明您是在表達自己個人觀點，而不是代表 Bechtel 發言。在任何媒體中使用 Bechtel 名稱時，應遵循 Bechtel 政策（參見 [公司政策 114，公開聲明](#)）並避免任何可能對公司造成尷尬的行爲。

我擁有幾間出租的假期公寓作為副業。我可以使用我的 Bechtel 語音郵件號碼接收預訂嗎？

不可以。即使您的副業活動沒有利益衝突，仍不得使用公司資源（包括：通訊設備）來支持該生意。另一方面，如果您使用語音郵件接收朋友關於規劃個人活動的消息，例如即將到來的露營旅行，是可以的。

我有一張以我為名的公司簽帳卡。只要我儘速支付賬單，可以將這卡用於個人支出嗎？

不可以。該卡僅供業務目的使用。

Bechtel 資訊系統、通訊設施和系統（如：電子郵件、部門間郵件，和語音郵件）、網絡、以及資料庫是提供作為執行 Bechtel 業務。

使用這些系統需遵守所有 Bechtel 政策，包括：涉及智慧財產權、濫用公司資源、騷擾，資訊和資料安全、以及保密等政策。使用 Bechtel 系統進行存取、發送、接收、或儲存欺詐、非法、騷擾、攻擊，或淫穢的照片、訊息、或文檔（包括種族或性誹謗）一律嚴格禁止。

應表現出何種行為？

- 公司提供的電子郵件、網絡、和網路存取權限，盡量不作為私人用途，並且定期把個人電子郵件和工作相關電子郵件分開
- 您不希望保留的個人電子郵件請刪除，希望保留的部分則轉寄到您的家用或其他個人電子郵件帳戶
- 所有書面通訊請使用專業、商業術語，無論該主題有多熟悉或多具有爭議

常見問題

我有一個好朋友經常發送笑話和逗趣照片給我。我可以將我的 Bechtel 電子郵件與我在工作上的朋友分享這些內容嗎？

這是常識和良好判斷力的問題。偶爾轉發一下訊息還好，但是頻繁的個人使用會佔用公司的電腦運算資源，而且還會浪費公司時間。請記住，並非每個人都會對您的幽默感有同感，所以必須小心不要發送可能令人不快的訊息。當然，您不得使用公司電腦存取、儲存，或發送色情圖片或任何宣揚暴力、仇恨、或偏狹的訊息。

偶爾個人使用 Bechtel 的電子郵件、網絡，以及網際網路系統是可以的，前提是此種使用有限度，且不會干擾 Bechtel 的業務運營或員工的工作義務。個人使用由政府或其他客戶提供的系統、網絡以及網際網路連線可能受限，應遵循專案指導原則。

- 避免以書面形式提供您不希望披露（或是如果披露會導致尷尬）的資訊給客戶或業務合夥人、官司對方、法官或陪審團、或媒體
- 在發送 Bechtel 機密（2 級安全度）或極機密（1 級安全度）資料到公司外部之前，務必確認您擁有適當的權限，並確保使用適當的技術來保護該資訊

我如何分辨可允許的偶爾個人使用和不允許的過度個人使用之間的差異？

使用您的良好商業判斷力來決定，並確保公司資源的任何個人使用都不會干擾公司業務流程。如果您不確定您的個人使用程度是否可接受，請教一下您的經理。

Bechtel 系統的個人資料量是問題嗎？

是的。Bechtel 系統不應用於儲存大型個人檔案，如包含照片、視訊、和音樂的檔案。另外，如果 Bechtel 需要收集法律事務資訊，您的個人資料將會與 Bechtel 特定資訊混合，而且很可能會轉交給外部方。

我能否期望我在系統中的個人資料得以保持隱私？

否。電子郵件、網絡、和網際網路通訊沒有隱私，其保密性無法加以擔保。Bechtel 保留監控所有電子郵件訊息以及網絡和網際網路連線的權利。Bechtel 也可能向他人披露這些系統的特定使用情況。



進一步指導

有關電子郵件和網際網路使用的其他資訊，請參閱 [Bechtel 使用權限](#) 和 [使用協議](#) 以及 [RIM 說明 300](#)、[電子傳訊使用和管理](#)。有關正確使用 Bechtel 系統的任何問題，均可向您的主管、人力資源部、IS&T、您組織的道德與法令遵循主管、或 [Bechtel 道德求助專線諮詢](#)。

安全和支持的環境

Bechtel 致力於為所有員工提供健康、安全、和支持性的工作環境，一種免於恐嚇、非法歧視、以及任何類型騷擾（包括性騷擾）的工作環境。任何不利於專業工作環境的行為，例

工作場所安全

所有員工都有責任遵守 Bechtel 的安全程序並保護公司和客戶財產。注意安全以及可能導致損失、濫用，或者竊取公司或客戶財產的情

工作中的搜索

Bechtel 致力於維持業務需求與個人權利之間的平衡，包括安全和員工隱私。對工作場所隱私的期待，與對在家或其他地方的隱私有所不同。因此，Bechtel 有權出於安全或其他業務原因，根據適用法律，對任何公司場所或在 Bechtel 場所中的財產進行搜索，包括個人物品、車輛、電子郵件、電腦硬碟驅動器和網

請求資訊

Bechtel 的做法是實際響應並且在第三方要求資訊時與公司的業務目標保持一致。為此，指定部門和個人有權提供資訊以回應此類請求。

在受到要求之下向公司外部某人提供資訊的員工，應把問題提交給 Bechtel 內部負責提供此類資訊的人員。

例如：

- 如果銀行來電請您提供某位同事的工作證明，請把對方轉介給人力資源部。

如：騷擾、暴力行為、暴力威脅、擁有武器、或違反公司的藥品和酒精政策，一律嚴格禁止。

況，是幫助確保安全工作場所和保護公司資產的最佳方式。員工務必即時向其主管、經理，或安全人員報告任何異常或可疑情況。

絡、以及任何電子方式儲存的資訊。這包括已儲存 Bechtel 資訊的個人設備。您不應把希望維持隱私的個人財產或資訊留在公司場所、在 Bechtel 核發給您的電腦，或者在公司的網絡上。Bechtel 還可能需要把調查結果報告給國家、州或省，或當地政府。

- 如果另一家公司的招聘經理詢問某位前員工的工作表現，請把對方轉介給人力資源部。
- 如果記者或新聞媒體成員聯絡您，請把人員轉介給公共關係部。
- 律師提出的任何問題都應轉介給法律部。
- 同理，如果您發現某個政府機構調查與您的工作有關，儘速通知法律部。
- 有關 Bechtel 實體財務資訊的所有請求都應提交財務部。

稅務

作為我們對經營所在地的承諾，Bechtel 根據適用法律繳稅。Bechtel 員工、供應商、代理商、或代表 Bechtel 行事的其他第三方不得逃避或鼓勵、慫恿、或協助他人逃稅。雖然可能出現有關稅務的爭議，這些事務都要透過法律方法解決。



進一步指導

如果您對如何處理公司內外發佈員工資訊的請求有進一步的疑問，請諮詢公司政策 453，人員安全和隱私資訊，見《人員政策手冊：美國》紅皮書（“Redbook”），以及公司政策 A403，人員記錄和資料，見《人員政策手冊：國際》綠皮書（“Greenbook”）。

您的私人時間

本節重點為您私人生活中的活動，因為您在 Bechtel 的工作，可能導致利益衝突或其他問題。



Bechtel 員工必須避免可能會影響到自己在 Bechtel 的職責以及影響到與職責相關決策的客觀性之任何利益、關係、或外部的活動。當員工或其家人參與某個活動或擁有某項個人利益，而可能影響或看似會影響其作出客觀和公平決策的能力、或是可能激勵其以犧牲 Bechtel 為代價來促進個人利益時，即可能存在利益衝突。

任何活動、交易或關係可能在員工或其家庭成員開展活動之前造成利益衝突的出現時，都需要得到全面的披露和批准。如果活動已經發

生，仍然需要披露。除非獲得書面形式的正式批准，否則禁止此類活動。

應表現出何種行爲？

- 避免個人情況、社交、財務，或政治活動干擾或有可能干擾您對 Bechtel 的責任和客觀性
- 絕不為當前或可能的客戶、競爭對手或供應商工作，也不要為他們提供服務或建議，他們都是您在 Bechtel 時必須處理的一部分工作
- 絕不投資供應商、競爭對手、或客戶，如果

您（或您督導的人員）與他們有直接接觸，參與遴選或評估，或與供應商、競爭對手，或客戶談判

- 在您或您的家庭成員承諾任何可能造成忠誠度或利益衝突的外部活動之前，先取得您的道德與法令遵循主管對於利益衝突的判定
- 披露並解決任何可能造成利益衝突或衝突表象的現有情況

常見問題

哪種情況最有可能產生可能的利益衝突？

每種情況都不同，需要個別考慮。利益衝突可能會在員工未採取任何蓄意行動的情況下發生。有時，員工可能會面臨他們代表 Bechtel 所採取的某個業務行動可能與他們自己個人或家庭利益產生衝突的情況，因為最適合他們個人的行動過程可能對 Bechtel 並非最適合的行動過程。最常見的一些利益衝突情況包括：

- 在您受僱於 Bechtel 的期間，您或某位家人接受 Bechtel 的客戶、競爭對手、供應商提供的外部工作
- 聘用或監督一位和您有重要私人或家庭關係的個人（參閱 Bechtel 工作場所關係政策，這是 [政策 A401J](#)，見《人員政策手冊：國際》綠皮書（“Greenbook”）以及 [政策 401J](#)，見《人員政策手冊：美國》紅皮書（“Redbook”）

- 擔任某外部商業公司或非營利組織的董事會成員或顧問
- 擁有競爭對手、供應商、或承包商的顯著財務利益
- 從任何 Bechtel 業務交易中獲得個人利益或可能的財務收益
- 接受當前或可能客戶、競爭對手，或供應商提供的禮物、折扣、優惠、或服務，當該項利益並未平等地提供給所有 Bechtel 員工

何種規模的投資可視為「顯著財務利益」？

顯著財務利益是指投資額超過一個實體未償付證券/資本總價值的 1%，或占 Bechtel 員工、員工家人或與員工有密切私人關係的他人之個人淨值的 5% 以上的投資。

我兒子為 Bechtel 供應商工作，我姐姐則為競爭對手工作。這對我的工作來說是個問題嗎？我無法控制他們決定要工作的地方。

可能不是。許多利益衝突可以用雙方可接受的方式解決，但是必須披露這些資訊，以便可以採取措施確保該可能的衝突不會影響或看似影響公司決策。未能披露可能的利益衝突，可能導致紀律處分。

購買一家公司的股票可以嗎？這家公司是我工作專案的其中一個業主。它的員工讓我印象非常深刻，我認為這是一項很好的投資。

可能可以。這個問題的答案要依您的工作、投資規模，及其與您淨值的關係而定。如果您需要獲得對某個利益衝突的判定，請諮詢您的道德與法令遵循主管。另外，如果您掌握了重大內幕資訊，則不得投資。請參閱第 67 頁內幕資訊一節。



進一步指導

請求利益衝突判定可以在 coi.bechtel.com 提出 或填寫表格，此表格附於道德與法令遵循管理說明 102 中。

對於報告個人密友或親戚之間關係的相關問題，請查閱 Bechtel 工作場所關係政策，這是 [政策 A401J](#)，在《人員政策手冊：國際》綠皮書（“Greenbook”）內以及 [政策 401J](#)，在《人員政策手冊：美國》紅皮書（“Redbook”）內。有關活動是否可能產生實際或明顯利益衝突的問題，請諮詢您的經理或主管以及您組織的道德與法令遵循主管。您也可以聯繫人力資源部、法律部、或 [道德求助專線](#) 以獲得進一步指導。

禮物、娛樂、以及其他誠摯禮節/禮品，通常是用來創建商譽並加強工作關係而提供，但必須謹慎確保其不會產生利益衝突或引起不當行為。除現金以外，Bechtel 員工通常可以接受適度、不請自來的商務禮節/禮品，這有助於與 Bechtel 維持或可能建立業務關係的公司建立成功的工作關係和善意。

任何可能看似過度或奢侈、或是可能造成捐贈者義務感的禮品或商務禮遇，都不可接受。此類禮品可能讓人視為是賄賂並損害 Bechtel 的聲譽，甚至違反法律。

負責發包或可影響業務分配的員工，其創建了導致業務安排的規格、或參與合約談判者，必

須特別注意避免產生偏袒跡象或可能對公司公正交易聲譽造成不利影響的行為。謹慎的做法是當 Bechtel 參與遴選或重新確認發包或合約時，拒絕供應商或承包商的禮節/禮品，因為這種情況可能會造成一種印象，即提供禮節/禮品是獲得 Bechtel 業務的途徑。

應表現出何種行為？

- 認識到在你的工作過程中提供的大多數商業禮節/禮品都是因為你在 Bechtel 的職位而來；因此，這些禮節/禮品是 Bechtel 的財產，你不應該覺得有權接受和保留這些禮節/禮品供你個人使用
- 切勿使用您在 Bechtel 的職位獲得商業禮節/禮品，並且絕不要求禮品或任何有價物品
- 僅接受符合市場合理道德規範的商業禮節/禮品，並且不會產生實際利益衝突或劃分忠誠度，或不當嘗試影響業務決策的跡象
- 在決定是否接受商務禮節/禮品時，採取良好的判斷力並在疑惑時尋求指導
- 在接受或保留市場價值大於 100 美元的任何商業禮節/禮品之前，請獲得主管的批准

常見問題

有沒有絕對不可接受的禮品或商業禮節/禮品類別？

- 涉及參與提案或競標流程的各方所提供的禮品或招待
- 現金或等同現金的禮品（如：禮券、折扣、貸款、股票、股票期權）
- 為交換條件提供的禮品或招待（提供是為了換取某物），或者可能引起觀感，認為這是一個交換條件、或是會給捐贈者帶來義務
- 妨害風化、性取向、不符合 Bechtel 相互尊重的價值觀，或否則會對 Bechtel 的聲譽造成不利影響的招待

- 和經理討論或是出現在報紙頭版會讓您感到不自在的禮品或招待

如果客戶或業務夥伴提供給我一份不可接受的禮物，我應該怎麼做？

第一，盡量以禮貌的方式婉拒。如果對方堅持而您認為拒絕會導致其感覺到侮辱或尷尬，您應禮貌地收下，但儘速向您的經理報告。管理部，與您組織的道德與法令遵循主管磋商後，將確定正確的處置方式。但是，您不得接受任何現金或現金等價物，例如：禮券、銀行支票、匯票、投資擔保，或可轉換票據。

在接受商務禮節/禮品之前，問自己以下問題：

- 禮品或招待是否適度或不頻繁，還是讓你覺得自己對捐贈者有義務？
- 您是否正努力合理化接受禮品或招待，因為您真的想要它？
- 您不願意問經理是否可以接受這份禮物嗎？
- 您願意為此禮品寫一封「感謝」信，並將副本發送給 Brendan Bechtel 嗎？

進一步指導

如果您對接受商務禮節/禮品有疑問，請聯絡您的經理、您的道德與法令遵循主管，或 [道德求助專線](#)。



Bechtel 員工不得接受供應商的任何資金或任何利益（我們在本節中用供應商一詞來代表供應商、承包商、和子承包商）或可能的供應商，以獲取與供應商業務相關的建議或服務。Bechtel 員工不得代表 Bechtel 供應商，成為供應商營運管理的一部分，或者故意處理供應商向 Bechtel 提供的任何事情。

雖然公司採購經理可以授予例外情況，一般情況下，Bechtel 員工不得作為 Bechtel 的供應商，或是在受僱於 Bechtel 期間為當前或可能

的供應商工作。在所有情況下，員工必須獲得適當的事先批准，才可偏離標準作法，或當適用於特殊公司計畫下的例外情況時。

應表現出何種行為？

- 在 Bechtel 工作期間，請勿為當前提供材料或服務給 Bechtel 的任何供應商工作或提供服務或建議給對方，或是提供服務或建議給可能供應材料或向 Bechtel 提供服務的任何供應商
- 拒絕供應商所提供的任何形式薪酬或利益，即使在履行工作所在的文化中可接受該作法情況下亦然
- 在從事任何可能製造分割忠誠度情況的外部工作之前，先取得您的道德與法令遵循主管對利益衝突的判定，披露並解決任何現有情況，這些情況可能造成利益衝突或衝突跡象

常見問題

供應商可能願意為一名 Bechtel 員工提供的哪種建議或服務而付費？

涉及建議或服務的一些最常見情況包括：

- 協助供應商制定其品質保證計畫、環境法令遵循計畫，或其他合約提交內容（例如：撰寫此類文件的實際章節）以幫助供應商履行合約義務
- 擔任供應商董事會成員
- 在與供應商的各種 Bechtel 商業交易中有個人利益或可能的財務收益

我是一家小公司的股東，在 Bechtel 某個辦事處地區提供清潔服務。該公司是否可以向 Bechtel 提供服務？

如果該公司在其他部份都符合資格，並以好價格提供優質服務，Bechtel 可以接受與公司開展業務。但是，您參與採購流程是不對的。如同您的親戚或親近的家人為可能的供應商或競爭對手工作之情況，您應向您的經理披露此事實，並從您的道德與法令遵循主管處獲得對利益衝突的判定。

進一步指導

接受商務禮節/禮品的資訊，包括供應商提供的禮節/禮品，請參閱「接受商務禮節/禮品」一節（第 61 頁）。如果您對與供應商的適當關係有任何疑問，應該與您的經理或主管討論。您也可以聯絡人力資源部、法律部、您的道德與法令遵循主管、或 [道德求助專線](#) 以獲得指導。

許多 Bechtel 員工都積極參與民間生活。有時，Bechtel 的利益以及員工對民間組織的義務可能會呈現相反的走向，讓員工處於困難或尷尬的情況。在這種情況下，Bechtel 員工必須放棄，表明他們如此做是要避免利益衝突，並且必須通知其主管或經理。

應表現出何種行為？

- 在談論公共問題時，請務必以個人身份進行，而不是 Bechtel 員工的身份
- 如果您認為其他人誤解或認為您是代表 Bechtel 發言，請立即採取措施澄清情況
- 如果您未獲得授權成為正式的 Bechtel 發言人，請避免製造出您正在代表 Bechtel 發言或代表 Bechtel 行事的印象
- 採取適用法律要求的任何其他措施，確保沒有利益衝突

常見問題

如果員工是某一董事會或委員會之成員，其面臨一個與 Bechtel 有關的決定，該怎麼辦？例如：這可能是一個工程研究的決定、稅務評估師委員會的決策，或是影響 Bechtel 財產的分區委員會決策。

員工應向董事會或委員會披露該情況。在這種情況下，Bechtel 政策要求員工棄權並把這個決定通知他或她的經理。

我積極參與多個民間和專業組織，並且以身為 Bechtel 員工為榮。我對各種公共政策問題擁有強烈的個人見解。我可以自由與他人分享嗎？

這不是問題，如果您清楚表明，即使您是 Bechtel 員工，您是以個人身份發言，並不代表 Bechtel 發言或行事。



進一步指導

如果您不確定適當的商業慣例或對任何 Bechtel 政策感到困惑，請尋求幫助。諮詢您的主管或經理、人力資源部、法律部，或您組織的道德與法令遵循主管。您可以隨時聯繫 Bechtel [道德求助專線](#)。

業務過程中，Bechtel 員工可能會了解重大非公開資訊，即關於我們的客戶、合夥人、或供應商的「內幕資訊」。Bechtel 員工不得在擁有該等內幕資訊的情況下買賣該等公司或其競爭對手的股票或其他證券（如：票據或債券），也不得以其他管道將該等資訊用於自身或他人的利益。Bechtel 政策也禁止在公司內外討論此類資訊，除非在開展公司業務時有必要之外。

應表現出何種行爲？

- 如果沒有肯定地知道其已公開，請盡力維護資訊的保密性
- 請勿為了任何個人目的而使用在工作期間收到的任何資訊

常見問題

什麼是重大非公開資訊？

重大非公開資訊是指可能影響證券市場價格的資訊，這類資訊並未提供給大眾，並且是合理投資人在決定是否購買、銷售，或保留此類證券時視為重要的資訊。

我正在進行一個專案，我知道我們將向某特定公司下一個大的供貨訂單。我可以在購買該公司股票嗎？在我得知這個消息之前，我就已經在考慮要投資這家公司。

在資訊公開後的幾天內，你不能買賣那家公司的任何股票。只有當透過適當的通路向公眾發佈資訊，並經過足夠的時間供市場吸收，資訊才算是公開的。您還應該確保不會在工作範圍之外討論此資訊。尤其重要的是，如果您在一個可能會被無意中聽見的公共場所，請勿討論這些資訊。即使您已決定要購買此股票，您不能在掌握內幕資訊期間進行購買。

如果，在客戶會議上，我聽到客戶與一家大型公司簽署獨家安排，我是否不能購買該公司的股票？

這些不是公開資訊，應該像對待你在工作過程中收到的任何其他機密資訊一樣對待該資訊。你不能與他人討論或根據資訊採取行動。

今天我和一家可能的供應商會面，在我們的討論中，他們的銷售經理「私下」告訴我，他們的生意做得不好，如果我們下訂單，他們可能無法完成訂單。我建議不要向他們下訂單，但我最好的朋友擁有該公司的一些股票。如果我不告訴他原因的話，是否可以建議他把股票賣掉？

假設供應商業務的低迷情況並未向大眾公開，資訊公開之後幾天內，您不應根據此資訊向您的朋友提出此建議。



進一步指導

如果你認為你可能掌握了一些重要的非公開資訊，並且你不確定你需要做什麼（或者不需要做什麼），那麼就請求幫助。向您的主管或經理、人力資源部，或法律部尋求指引。或是聯絡您組織的道德與法令遵循主管或 Bechtel [道德求助專線](#)。

違反我們的 行為準則



Bechtel 仰賴員工舉報違反 Bechtel 行為準則的行為或可能違反行為準則的行為，以便公司能夠採取適當的措施並解決該情況。

是問題情況而定，有幾種管道可以使用，包括：

- 您的主管
- 更高層的管理部門
- 您的道德與法令遵循主管
- 環境、安全與衛生部
- 人力資源部
- 法律部
- 內部審計部
- Bechtel [道德求助專線](#)

Bechtel 道德求助專線

[道德求助專線](#) 是員工可使用的機密資源，可以討論任何道德或法令遵循問題或疑慮，尋求關於 Bechtel 行為準則的澄清或指導，或是報告公司可能存在的不當行為。

如果您認為自己遭受報復，應立即聯絡 [道德求助專線](#) 或人力資源部。

當您聯絡道德求助專線時可期待的事

- 我們會尊重待您。
- 我們會認真處理您的疑慮。
- 您不需要表明自己的身份。
- 您的舉報將在法律允許的範圍受到保密，Bechtel 需要對此事進行全面調查。(如果 Bechtel 發現犯罪或其他不當活動，公司可能需要向適當的政府執法機構呈報此類活動。)
- 只有需要知道的人才會參與或知道調查。
- 我們不會容忍因為您舉報疑慮而對您有威脅或報復行為。認為自己見證到報復或個人遭受報復的員工，或發生任何其他違反本政策的行為，必須立即通知組織的道德與法令遵循主管、人力資源部、[道德求助專線](#)、或法律部。員工也可聯絡適當的政府當局。

可以透過以下任何方式聯絡道德求助專線：

- 透過互聯網：
helpline.bechtel.com
- 透過電話：1-800-BECHTEL
(1-800-232-4835) 美國和加拿大專線
- 在這些地區以外的來電，其他的免付費號碼在求助專線網站入口以及在 [MyBechtel](#) 道德與法令遵循網站都有列出
- 我們提供 120 種以上流暢的講員或翻譯員，可以幫助您使用英語以外的語言提出問題和疑慮
- [道德求助專線](#) 每週 7 天、每天 24 小時由外部獨立服務提供商接聽
- 郵寄地址為：
Bechtel Ethics HelpLine
(Confidential Mail)
12011 Sunset Hills Road, Suite 110
Reston, VA 20190-5919
U.S.A.
- 電子郵件請發送至：[道德](mailto:ethics@bechtel.com) (或 ethics@bechtel.com) 或 NSEComp@bechtel.com (適用於 NS&E 員工)



所有 Bechtel 員工都會受到保護，不因提出問題或疑慮或參與涉嫌違反法律、準則、政策，或程序的調查而受到報復。

Bechtel 致力於維護無騷擾、恐嚇、報復，和歧視的工作環境。這些目標的重點在於營造一種讓員工感覺安全參與坦白誠實溝通的氛圍，任何時候提出問題或顧慮，都不必擔心遭到報復。Bechtel 嚴格禁止對提出問題或詢問、舉

報、參與調查、拒絕參與疑似不當或不當活動、或行使受法律保護的工作場所權利的員工進行任何形式的報復，包括向已確定的公共實體披露和依法律要求或許可的程度披露公司機密或專有資訊。

常見問題

我認為一位朋友因提問某項規劃的活動是否合乎道德而遭受報復。我應該怎麼做？

正常情況下，您應該通過您的直接管理鏈報告任何可疑的違規行為，因為管理人員通常最有能力知道如何有效地解決問題。如果對當地管理層提出問題讓您感到不自在，或是您認為之前的問題尚未得到充分解決，您應聯繫人力資源部、您組織的道德與法令遵循主管、或 Bechtel [道德求助專線](#)。

我接受了道德與法令遵循部的面談，關於在我們專案中出現的某個疑慮。我的經理看到我離開面談；現在，她正問我有關討論內容的問題。我能告訴她什麼？

您應該告訴您的經理，您不容許分享討論的細節，如果她有任何問題，可聯絡進行面談的調查員或是您的 GBU 道德與法令遵循主管。參與調查例如：面談，其為機密流程，除非您獲得授權，否則不得與他人分享討論內容的細節。

我提出一個關於我的專案的安全問題，現在看來我團隊的交付成果將會延誤以糾正該問題。一些隊友因這個延誤而責怪我。我起先沒想太多，但現在我在一些會議上被冷凍了，還被稱為惹事生非者。這是報復嗎？

可能是。如果您面臨這樣的情況，應該向您的經理、人力資源部、您組織的道德與法令遵循主管、或 Bechtel [道德幫助熱線](#)表達疑慮

進一步指導

如果您對報復有其他疑問，請諮詢 [政策 402](#)，反報復，見《人員政策手冊：美國》紅皮書（“Redbook”）、您的道德與法令遵循主管，或 [道德求助專線](#)。



違反我們在行為準則和 Bechtel 政策與說明中的規則和標準，可能是對解僱或其他紀律處分的根據。任何個人有以下行為，我們可能採取紀律處分：

- 授權或參與違反行為準則的規則和標準或 Bechtel 政策或說明的行為
- 不當或疏忽監督某個違規行為的人員
- 未能舉報違規行為，或遺漏有關違規行為的相關資訊
- 試圖對舉報疑似違規行為的員工進行報復

常見問題

我理解我有義務舉報違規行為，但如果我不確定事實或沒有足夠的資訊可以來斷定已發生違規行為，會怎樣？

如果我們擔心有人不符合 Bechtel 行為準則，那麼就有責任提出問題。與您的經理或組織的道德與法令遵循主管討論，或致電 [道德求助專線](#)。他們可以幫助您判定是否有應舉報的道德或法令遵循問題。

您為何調查匿名指控？如果人們不願意提供姓名，他們不就只是想讓別人陷入麻煩嗎？

有些具有真正疑慮的員工，對於表白自己的身份感到不自在。我們必須認真對待所有關於違規行為的舉報。如果我們判定有員工嘗試使用求助專線來傷害或誹謗另一名員工或 Bechtel，那麼該員工可能會受到紀律處分。

當公司調查我的舉報之後，我會知道情況嗎？

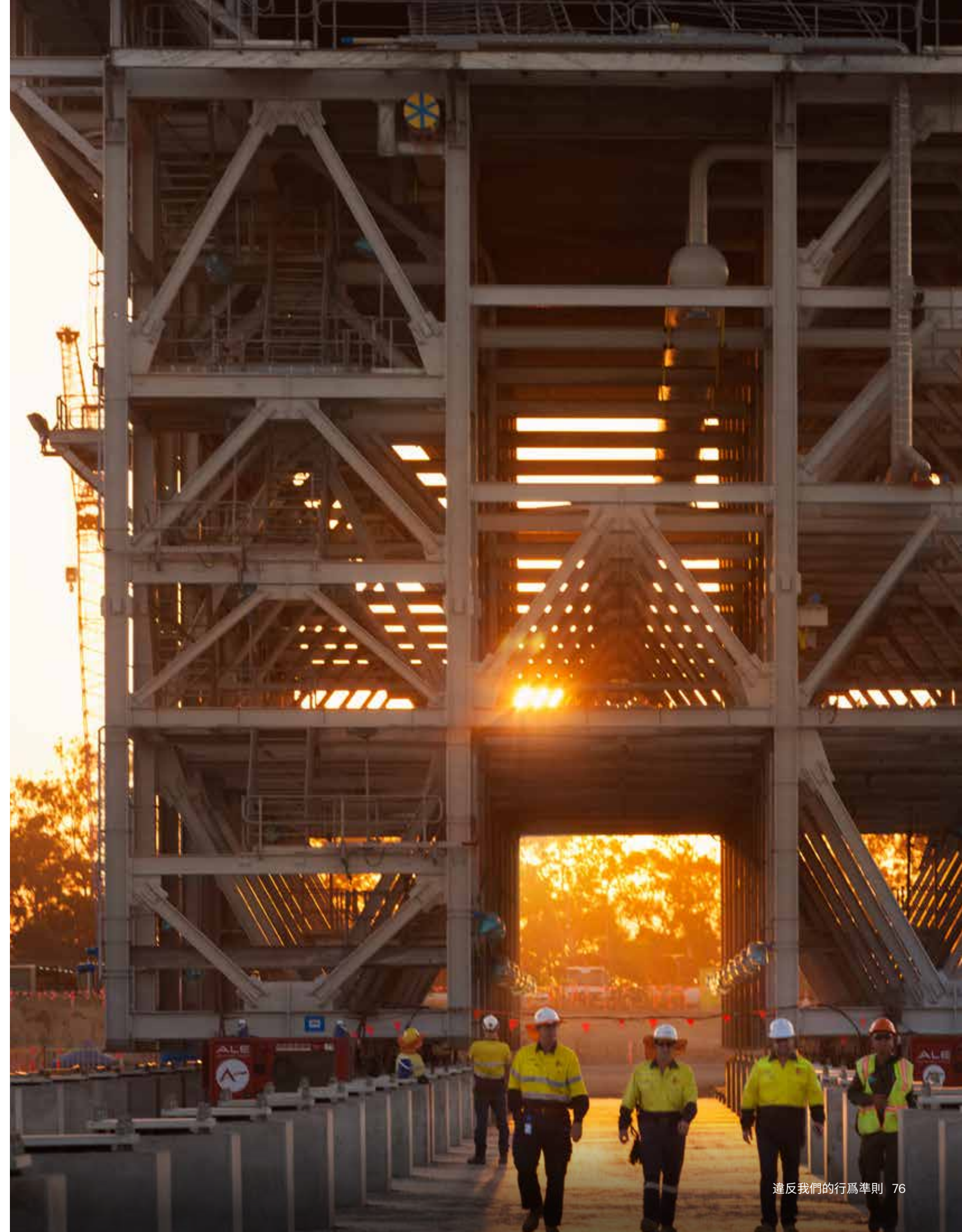
當調查結果完成後，如果您表明身份，將會被告知調查結果。如果您已匿名舉報，之後可以致電 [道德求助專線](#) 了解調查結果。但是，由於隱私的考量，我們不會告訴您調查結果而來的任何紀律處分細節。

我舉報了告某個違反道德的行為，但這個人還在這裡工作。他為什麼沒有被解僱？

由於隱私的考量，我們不能總是分享調查結果。但是，並非每項實質的指控都會導致解僱的結果。其他形式的紀律，包括培訓和口頭或書面警告，都是用於糾正違反 Bechtel 行為準則的行為。

如果我發現自己對某項疑似違規行為的舉報錯誤，或是調查未證實我的指控，我會不會因此陷入麻煩呢？

不會。聯絡 [道德求助專線](#) 若是出於善意，絕不會受到懲罰。Bechtel 調查所有報復指控，如發現有報復行為發生，則會採取適當的糾正措施。但是，如果員工故意做出虛假指控，在調查過程中故意提供虛假或誤導性資訊，或以其他惡意行動，會受到紀律處分。





bechtel.com

道德與法令遵循
Bechtel Corporation
12011 Sunset Hills Road, Suite 110
Reston, VA 20190-5919
U.S.A.

2019年7月