

WYZNACZANIE STANDARDU

KODEKS ETYKI I PRAKTYKI BIZNESOWEJ

Postępujemy właściwie

Szanujemy innych

Działamy z zachowaniem doskonałości

LOCKHEED MARTIN 

WYZNACZANIE STANDARDU

Aktualizacja z września 2020

Osobą, która trzyma tablet na okładce, jest Paul Williams, zdobywca nagrody Lockheed Martin NOVA z 2019 roku za etyczne zachowanie.

Lockheed Martin Corporation
6801 Rockledge Drive
Bethesda, MD 20817

©1995-2020. Lockheed Martin Corporation. Wszystkie prawa zastrzeżone.

Oprócz wersji w języku angielskim broszura ta publikowana jest w następujących językach: arabskim, chińskim (uproszczonym), chińskim (tradycyjnym), francuskim, niemieckim, hebrajskim, indonezyjskim, japońskim, koreańskim, malajskim, polskim, rumuńskim, hiszpańskim i tureckim

Uwaga: Najaktualniejsza wersja tego dokumentu jest dostępna online za pośrednictwem sieci wewnętrznej Lockheed Martin Corporation oraz pod adresem <http://www.lockheedmartin.com/us/who-we-are/ethics/code-of-ethics.html>. Wersja online zawiera najnowsze wersje materiałów referencyjnych, w tym Deklaracji polityki korporacyjnej i procedur wielofunkcyjnych.

Spis treści



WPROWADZENIE

Wiadomość od Prezesa i Dyrektora Generalnego	i
Nasze wartości	1



UCZCIWE ZARZĄDZANIE

Postępujemy zgodnie z kodeksem	3
Zgłaszamy naruszenia	4
Uczestniczymy w szkoleniach	5
Podajemy działania	6



SZANUJEMY INNYCH

Nie tolerujemy nękania	8
Nie tolerujemy nękania dyskryminacji	9
Nie tolerujemy działań odwetowych	10
Szanujemy prywatność	11



DZIAŁAMY ODPOWIEDZIALNIE

Odpowiedzialnie wykorzystujemy zasoby	13
Utrzymujemy dokładne zapisy biznesowe i precyzyjnie formułujemy komunikaty publiczne	14
Chronimy informacje wrażliwe i tajne	15
Precyzyjnie rozliczamy pracę i inne koszty	16
Unikamy osobistych konfliktów interesów	17
Unikamy konfliktów interesów przy zatrudnianiu pracowników rządowych	18
Unikamy organizacyjnych konfliktów interesów	19
Nie wykorzystujemy informacji niejawnych w obrocie papierami wartościowymi	20
Odpowiedzialnie używamy sztucznej inteligencji	21



PROWADZIMY UCZCIWĄ DZIAŁALNOŚĆ

Genimy uczciwą konkurencję	23
Szanujemy branżowe wytyczne	24
Odpowiedzialnie angażujemy strony trzecie	25
Nie tolerujemy korupcji ani łapownictwa	26
Ściśle przestrzegamy przepisów ustaw antymonopolowych	27
Dajemy i przyjmujemy odpowiednie gratyfikacje reprezentacyjne	28



DBAMY O ŚRODOWISKO PRACY

Dbamy o bezpieczeństwo i zdrowie w środowisku pracy	30
Nie zażywamy narkotyków w miejscu pracy	31
Dbamy o bezpieczeństwo	32



PROMUJEMY POSTAWĘ DOBREGO OBYWATELA KORPORACYJNEGO

Prowadzimy zrównoważone działania i dbamy o odpowiedzialne obywatelstwo korporacyjne	34
Szanujemy prawa człowieka	35
Szanujemy proces polityczny	36
ODBIÓR I POTWIERDZENIE	37

W firmie Lockheed Martin budujemy kulturę uczciwości na fundamencie naszych najważniejszych wartości: właściwym postępowaniu, szacunku i osiągnięciu doskonałych wyników. To znaczy, że w całej firmie utrzymujemy najwyższe standardy etycznego postępowania w biznesie.

Nasze wartości są dla nas Gwiazdą Polarną wyznaczającą drogę do doskonałości operacyjnej i wdrażania innowacji. Proszę Was o zapoznanie się z kodeksem etyki i praktyki biznesowej dostępnym również pod nazwą „Wyznaczanie standardu”, zrozumienie jego treści i postępowanie w zgodzie z jego zapisami.

Kodeks zawiera nasze wspólne wartości, niezmiennie standardy oraz zasady, według których powinni codziennie działać liderzy, zespoły i według których powinny być prowadzone wszelkie rodzaje działań w obrębie firmy. Wyjątkowo ważnymi punktami dokumentu jest brak tolerancji dla nękania, dyskryminacji i korupcji.

Kodeks pomaga zrozumieć, że zarówno w pracy, jak i poza nią, działamy w imieniu firmy. Jednym z najważniejszych sposobów okazywania przez nas troski o wspólne wartości jest zachęcanie pracowników do podejmowania działań, gdy tylko odnotują zachowania niezgodne ze standardami i oczekiwaniami firmy Lockheed Martin. Jeśli dostrzeżecie jakiegokolwiek naruszenie polityki lub prawa, musicie je zgłosić.

Mówienie o problemach bywa wyjątkowo trudne, ale bez względu na stanowisko możecie zawsze wyjść przed szereg bez strachu przed odwetem.

Dziękuję Wam za troskę o zgodność ze standardami etycznymi, według których postępujemy i pracujemy na przyszłe sukcesy. Pracując w obrębie społeczności Lockheed Martin możemy zadbać o to, by firma zawsze działała uczciwie i w zgodzie z zasadami etyki.

Jim Taiclet, Prezes i Dyrektor Generalny



Nasze wartości

W Lockheed Martin stosujemy standardy uczciwości we wszystkim, co robimy.

Wymagamy tego od siebie, wymagają też tego od nas nasi akcjonariusze i klienci.

Kluczowe polityki

- CPS-001 Etyka i praktyka biznesowa



Uczciwe Zarządzanie



Szanujemy innych



**Działamy
odpowiedzialnie**



**Prowadzimy uczciwą
działalność**



**Dbamy o środowisko
pracy**



**Promujemy postawę
dobrego obywatela
korporacyjnego**

UCZCIWE ZARZĄDZANIE

Szczerłość i uczciwość to źródło zaufania, a zaufanie to fundament przedsiębiorstwa.

- Postępujemy zgodnie z kodeksem
- Zgłaszamy naruszenia
- Uczestniczymy w szkoleniach
- Podejmujemy działania



Postępujemy zgodnie z kodeksem

WYZNACZAMY STANDARD

- Nasz kodeks określa zasady, dzięki którym możemy prowadzić działalność gospodarczą w sposób etyczny. Często wykracza on poza wymogi prawa.
- Nasz kodeks obowiązuje wszystkich pracowników Lockheed Martin, członków Zarządu, konsultantów, pracowników kontraktowych i innych przedstawicieli, gdy reprezentują **Korporację** lub działają na jej rzecz.*
- Kierujemy się zarówno literą prawa, jak i duchem ustaw i przepisów, które regulują naszą działalność we wszystkich krajach w których działamy.
- Nie podejmujemy działań nielegalnych lub nieetycznych, nawet jeśli mogą one przynieść korzyść Korporacji lub zostały zlecone przez osobę zajmującą wyższe stanowisko w hierarchii organizacji.
- Wspólnie pracujemy w ramach **dochodzeń** związanych z naruszeniami kodeksu lub polityk.

* Wszelkie **odstępstwo** od kodeksu dla kadry kierowniczej lub członków Zarządu jest możliwe tylko na podstawie decyzji Zarządu lub komisji Zarządu i musi być natychmiast ujawnione akcjonariuszom na naszej stronie.

Dochodzenia: Pracownik ma obowiązek powiadomić Biuro ds. Etyki, Dział Prawny lub Dział Bezpieczeństwa, jeśli dowie się, że agencja rządowa lub strona trzecia prowadzi dochodzenie lub występuje o informacje dotyczące domniemanego naruszenia prawa. Pracownik nie może niszczyć ani zmieniać żadnych dokumentów lub zapisów elektronicznych, kłamać lub wprowadzać w błąd inspektora ani utrudniać gromadzenia informacji odnoszących się do dochodzenia lub postępowania prawnego wniesionego w imieniu lub przeciwko Korporacji. Będziemy w jak największym stopniu współpracować z agencjami rządowymi odpowiedzialnymi za badanie podejrzeń naruszenia prawa. Na wniosek Lockheed Martin, pracownik ma również obowiązek współpracować przy dochodzeniach prowadzonych przez rząd.

Dlaczego to robimy

- Troska o zaufanie pracowników, klientów i interesariuszy to klucz zrównoważonego sukcesu.

Na co uważać

- Naruszenia kodeksu mogą skutkować postępowaniem dyscyplinarnym, włącznie z zakończeniem stosunku pracy.
- Liderzy odpowiadają za działania, które mogą doprowadzić do naruszeń kodeksu przez pracowników.

Kluczowe polityki

- CPS-001 Etyka i praktyka biznesowa
- CPS-718 Ujawniania na rzecz rządu Stanów Zjednoczonych
- CRX-021 Dochodzenia wewnętrzne



Jeśli ktoś zwróci się do Ciebie z pytaniem lub problemem:

- Podziękuj pracownikowi za kontakt
- Uważnie wysłuchaj pracownika
- Poproś o wyjaśnienie i dodatkowe informacje, aby upewnić się, że w pełni rozumiesz pytanie lub problem
- Odpowiedz na każde pytanie, na które znasz odpowiedź, ale jeżeli nie masz pewności, zanim udzielisz odpowiedzi pracownikowi, zwróć się o pomoc specjalisty
- Nie masz obowiązku udzielić odpowiedzi od razu, ale postaraj się jak najszybciej ponownie skontaktować się z pracownikiem
- Jeżeli problem wymaga przeprowadzenia dochodzenia, przełącz sprawę odpowiedniemu podmiotowi

Odstępstwa: Zapobiega to ukrywaniu odstępstw od kodeksu przed opinią publiczną i jest zgodne z wymogami giełdy New York Stock Exchange (NYSE)

i podobnymi zasadami określonymi przez Komisję Papierów Wartościowych i Giełd na mocy ustawy Sarbanes-Oxley Act z 2002 r.

Zgłaszamy naruszenia

WYZNACZAMY STANDARD

- Natychmiast **zgłaszamy** naruszenia kodeksu, polityki lub postanowień umów.

Dlaczego to robimy

- Każdy pracownik może wykryć potencjalne naruszenie lub podejrzewać, że do niego doszło. Kto zgłosi sprawę, jeśli nie my?
- Terminowe zgłoszenie daje szansę rozstrzygnięcia problemu, zanim stanie się on poważniejszym problemem.

Na co uważać

- Zaniechanie zgłoszenia może również być naruszeniem w świetle kodeksu.

Kluczowe polityki

- CRX-021 Dochodzenia wewnętrzne

Zgłoś: Jeśli masz dowody na to, że mogło dojść do wątpliwego zachowania lub naruszenia, skontaktuj się z przełożonym, kierownikiem, partnerem biznesowym ds. HR, pracownikiem ds. etyki, ochroną, pracownikiem ds. globalnej różnorodności i inkluzywności lub działem dochodzeń EEO.

Komisja Audytorowa: Pracownicy mogą przekazywać Komisji Audytorowej Rady Dyrektorów firmy Lockheed Martin zastrzeżenia dotyczące księgowości, kontroli wewnętrznych lub spraw związanych z audytem jak i informacjami poufnymi lub anonimowymi dotyczącymi wątpliwych kwestii księgowych lub audytorskich. Jeżeli chcesz zgłosić problem Komisji Audytorowej, możesz uczynić to kontaktując się z Korporacyjnym Biurem Etyki, a Twoja sprawa zostanie przekazana Przewodniczącemu Komisji Audytorowej Rady Zarządu.

1-800-LM ETHIC (1-800-563-8442)

Dla osób niedosłyszących lub z zaburzeniami mowy:
1-800-441-7457

Połączenia międzynarodowe:
Dzwoniąc lub faksując spoza obszaru Stanów Zjednoczonych, najpierw należy wybrać numer kierunkowy kraju

Email:

corporate.ethics@lmco.com

Poczta:

Biuro ds. Etyki i Praktyki Biznesowej
Lockheed Martin Corporation
6801 Rockledge Drive
Bethesda, MD 20817



Do kogo można zgłaszać podejrzenia naruszenia:

- Kierownictwo
- Dział Zasobów Ludzkich
- Biuro ds. Etyki
- Dział Prawny
- Dział Bezpieczeństwa
- Dochodzenia EEO
- BHPiOŚ
- Dział Różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji
- Audyty wewnętrzny
- [Komisja Audytu](#)**

Kontaktuj się z pracownikami ds. etyki w razie jakichkolwiek problemów w miejscu pracy. Otrzymasz informacje i zasoby, które pomogą Ci prawidłowo zareagować.

Uczestniczymy w szkoleniach

WYZNACZAMY STANDARD

- Uczymy się żyć według naszych wartości poprzez omawianie rzeczywistych scenariuszy przedstawiających naruszenia w miejscu pracy.
- Realizujemy wszystkie wymagane szkolenia w wyznaczonym terminie, w tym szkolenia w zakresie zgodności oraz doroczne szkolenie poszerzające świadomość w zakresie etyki.

Dlaczego to robimy

- Szkolenia przygotowują nas do rozpoznawania i reagowania na sytuacje wymagające podejmowania decyzji w sposób etyczny.
- Szkolenia dotyczą skutków naruszeń przepisów zarówno dla Lockheed Martin, jak i indywidualnych pracowników.
- Kursy pogłębiają nasze rozumienie tematów omawianych w niniejszym kodeksie i uczą nas, jak wykorzystywać tę wiedzę w praktyce.

Na co uważać

- Pracownik ma obowiązek ukończenia szkolenia w określonym terminie.

Kluczowe polityki

- CPS-001 Etyka i praktyka biznesowa

„Etyka to zdolność odróżniania tego, do czego ma się prawo, od tego, jak powinno się postąpić”.

Sędzia Potter Stewart



Podajemy działania Techniki wyrażania naszych wartości

WYZNACZAMY STANDARD

- Działamy uczciwie, zadajemy trudne pytania i rozumiemy, jak nasze słowa i działania wpływają na inne osoby w pracy i Korporację.
- Rozstrzygamy konflikty wartości i potencjalne naruszenia przepisów prawa lub polityk, gdy tylko powstaną.
- Zachęcamy się nawzajem do komunikacji z liderami lub innymi odpowiednimi pracownikami w razie jakichkolwiek niejasności co do najlepszej reakcji na daną sytuację.
- Stosujemy techniki wyrażania wartości, aby za wartościami szły praktyczne działania.

Dlaczego to robimy

- Aby Korporacja utrzymała wysoki poziom uczciwości organizacyjnej, każdy jej członek musi podejmować działania.
- Wyzwania w zakresie wartości nie są niczym niezwykłym w środowisku pracy, najważniejsze jednak by takie problemy rozwiązywać.

Na co uważać

- Znaki ostrzegawcze pomagają nam w identyfikacji i usuwaniu potencjalnych problemów, zanim staną się poważne.
- Mylne założenia i pochopne wnioski mogą wpłynąć na bezstronność i utrudnić etyczne podejmowanie decyzji.

Kluczowe polityki

- CPS-001 Etyka i praktyka biznesowa
- CPS-718 Ujawniania na rzecz rządu Stanów Zjednoczonych
- CRX-021 Dochodzenia wewnętrzne



ZADAWAJ PYTANIA

Sprawdź swoje motywacje

- **Dlaczego wydaje mi się, że mam rację?**
- **Jakie pytania należy zadawać i komu?**
- **Co przeszkadza mi w obecnej sytuacji?**
- **Czy zadaję pytania w celu pozyskania informacji, czy raczej potwierdzenia mojego argumentu?**



POROZMAWIAJ Z INNYMI

Poznaj opinię pozostałych

- **Z kim mogę porozmawiać o tym, przez co obecnie przechodzę?**
- **Jak mogę wcielić w życie swoje podejście?**
- **Z jakimi zastrzeżeniami mogę się spotkać i jaka odpowiedź będzie najlepsza?**



ZBIERZ INFORMACJE

Zweryfikuj posiadane informacje

- **Czy mam wszelkie potrzebne informacje?**
- **Czy nie wyciągam przypadkiem pochopnych wniosków?**
- **Jakie dane wywrą największy wpływ na moich odbiorców?**
- **Czy potrafię rozróżnić obiektywne fakty od subiektywnych domniemań?**



PRZEFORMUŁUJ PROBLEM

Spójrz na sprawę z szerszej perspektywy

- **Jakie rozwiązania możemy wszyscy zaakceptować?**
- **Jakie podejście przyniesie najlepszy skutek dla każdej ze stron?**

SZANUJEMY INNYCH

Szacunek to nieodzowny element wszystkich pozytywnych i produktywnych relacji biznesowych.

- Nie tolerujemy nękania
- Nie tolerujemy dyskryminacji
- Nie tolerujemy działań odwetowych
- Szanujemy prywatność



Nie tolerujemy nękania

WYZNACZAMY STANDARD

- Firma Lockheed Martin zabrania wszelkich wypowiedzi i zachowań, które obrażają, zastraszają, nękają lub poniżają inne osoby.
- Stałe pracujemy nad tym, aby środowisko pracy było wolne do przemocy fizycznej, psychologicznej i słownej, nękania czy maltretowania.

Dlaczego to robimy

- Nasz sukces zależy od talentu, umiejętności oraz wiedzy pracowników oraz zdolności zintegrowanego, zespołowego współdziałania.
- Celom oraz świadkom nękania może być trudniej korzystać ze swojego pełnego potencjału.

Na co uważać

- Przykłady zakazanego zachowania: niechciany kontakt fizyczny, napaść, uniemożliwianie lub utrudnianie ruchu, dostęp do obraźliwych wiadomości, obrazów lub kreskówek, przekazywanie ich i wyświetlanie, poniżające komentarze, epitety, wyzwiska, żarty lub przedmioty, molestowanie seksualne, bez względu na formę.
- Postępuj świadomie i myśl o tym, jak Twoje działania i słowa mogą wpłynąć na inne osoby.
- Nękanie może objawiać się we wszystkich formach komunikatów elektronicznych, w internetowych narzędziach do współpracy, a także poza miejscem



pracy.

- Nasza polityka dotyczy również komunikacji zewnętrznej, która może zostać powiązana z firmą Lockheed Martin. Polityki obejmują również zachowanie we wszystkich miejscach, w których pracownicy firmy Lockheed Martin wykonują pracę, a także działania poza obiektami firmy związane z pracą.

Kluczowe polityki

- CPS-003 Zakaz dyskryminacji — Równe szanse zatrudnienia
- CPS-564 Miejsce pracy wolne od nękania
- CPS-734 Walka z handlem ludźmi
- CRX-053 Bezpieczeństwo w miejscu pracy — Zachowanie bezpiecznego, opartego na szacunku i wolnego od gróźb i agresji miejsca pracy

PRZYKŁADY MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO:

- niechciany podryw, w tym słowne aluzje i propozycje seksualne oraz kontakt fizyczny,
- oferowanie zatrudnienia w zamian za świadczenie przysług seksualnych,
- odwet lub groźba odwetu po negatywnej reakcji na niechciany podryw,
- ciągła obserwacja, wykonywanie niedwuznacznych gestów,
- przedstawianie pornograficznych lub niedwuznacznych przedmiotów, obrazów, kreskówek czy plakatów,
- niestosowne serdeczności,
- przemoc słowna o charakterze seksualnym,
- sugestywne komentarze słowne o ciele innej osoby,
- seksualne, poniżające opisywanie osoby,
- sugestywne lub obsceniczne listy, notatki lub zaproszenia.



W firmie Lockheed Martin nie ma czegoś takiego jak „niewinny obserwator”.

Nie tolerujemy dyskryminacji

WYZNACZAMY STANDARD

- Nie dyskryminujemy pracowników ani osób składających podania o pracę z uwagi na cechy wymienione w obowiązującym prawie lub w polityce firmy Lockheed Martin.
- Działamy zgodnie z politykami i przepisami dotyczącymi rekrutacji, selekcji oraz innych aspektów zatrudnienia, takich jak awanse, degradacje, przeniesienia, zwolnienia, przymusowe urlopy bezpłatne, wypowiedzenia, wynagrodzenia, edukacja, szkolenia i działania dyscyplinarne.

Dlaczego to robimy

- Pełna akceptacja różnorodnych talentów i perspektyw wszystkich pracowników, prowadzi do pełnego zaangażowania oraz tworzenia innowacyjnych rozwiązań dla naszych klientów. Nie będzie to możliwe, gdy wykluczy się osoby tylko przez wzgląd na to, kim są.

Na co uważać

- Utrwalanie stereotypów jest formą dyskryminacji, która może negatywnie wpłynąć na kulturę i funkcjonowanie Korporacji.

Kluczowe polityki

- CPS-003 Zakaz dyskryminacji — Równe szanse zatrudnienia
- CPS-564 Miejsce pracy wolne od nękania
- CPS-734 Walka z handlem ludźmi
- CRX-515 Grupy zasobów pracowniczych i sieci pracownicze
- CRX-537 Przepustka wojskowa



CECHY CHRONIONE *(odpowiednie definicje są dostępne na stronie internetowej działu globalnej różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji)*

Rasa

Pochodzenie
etniczne

Religia

Kolor skóry

Płeć

Cięża

Wiek

Status
weterana

Pochodzenie

Orientacja
seksualnaTożsamość
lub ekspresja
płciowa

Stan cywilny

Struktura
rodzinyInformacja
genetycznaNiepełno-
sprawność
fizyczna lub
psychicznaPozostałe
aspekty chro-
nione przepisa-
mi prawa

Nie tolerujemy działań odwetowych

WYZNACZAMY STANDARD

Firma Lockheed Martin nie toleruje również działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze złożyły zapytanie, brały udział w dochodzeniu lub zgłosiły niewłaściwe zachowanie.

Dlaczego to robimy

- Pracownicy bardzo często nie zgłaszają problemów, bo boją się odwetu.
- Działania odwetowe niszczą zaufanie.

Na co uważać

- Jeśli ktoś próbuje powstrzymać Cię przed zgłoszeniem problemu, osoba ta może stać się przedmiotem działań dyscyplinarnych, włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę.
- Odwet może być subtelny, np. może wiązać się ze zmianą zakresu obowiązków lub zmianą relacji w sytuacjach związanych z pracą (np. podczas przerw na kawę czy lunch). Pracownicy biorący udział w programach rządowych są prawnie **chronieni** przed odwetem za zgłoszenie oszustwa, marnotrawstwa czy nękania.

Kluczowe polityki

- CPS-001 Etyka i praktyka biznesowa
- CPS-003 Zakaz dyskryminacji — Równe szanse zatrudnienia
- CPS-564 Miejsce pracy wolne od nękania
- CPS-575 Zapewnienie racjonalnego zakwaterowania w miejscu pracy i dla aplikantów

„Ludzkie życie może być jak piękny motyl, o ile rzuci z siebie okropny kokon zemsty”

Martin Luther King, Jr.

Czy wiesz, że...

Informacje przekazywane pracownikom ds. etyki „w dobrej wierze” nie muszą być zgodne z prawdą. Wystarczy przekonanie o tym, że przekazywane informacje są prawdziwe.



Ochrona: Amerykańskie prawo daje każdemu pracownikowi Lockheed Martin określone prawa i ochronę przed represjami, jeśli pracownik ujawnia określonym pracownikom rządowym lub do Działu Prawnego lub Biura ds. Etyki informacje, które według uzasadnionego przekonania pracownika stanowią dowody na rażące marnotrawstwo, niegospodarność, nadużycie władzy lub naruszenia prawa związanego z amerykańskimi kontraktami rządowymi, dofinansowaniem lub funduszami lub dowody znacznego i konkretnego zagrożenia zdrowia i bezpieczeństwa publicznego.

Odwet to nieuczciwe i nieodpowiednie traktowanie pracownika, który zgłosił niewłaściwe zachowanie, złożył skargę, brał udział w zgłaszaniu skargi, był zaangażowany w wewnętrzne dochodzenie firmy lub złożył zapytanie dotyczące kwestii etycznych.

Szanujemy prywatność

WYZNACZAMY STANDARD

- Zbieramy dane osobowe tylko wtedy, gdy istnieje ku temu uzasadniony powód biznesowy i udzielono zgodę na takie działanie.
- Szanujemy prywatność i godność naszych pracowników oraz chronimy poufność danych i informacji o pracownikach.
- Dane osobowe są wysyłane do innych podmiotów wyłącznie zabezpieczoną pocztą elektroniczną i w postaci zabezpieczonych plików.

Dlaczego to robimy

- Poszanowanie prywatności generuje zaufanie pracowników i klientów.

Na co uważać

- Prawo chroniące prywatność zależy od kraju.
- Upewnij się, że stosujesz odpowiednie oznaczenie wiadomości zawierających dane osobowe.
- Pamiętaj, że nie wolno udostępniać danych osobowych w mediach społecznościowych ani we wspólnej przestrzeni roboczej.
- Dane ujawnione stronom trzecim muszą być ograniczone wyłącznie do informacji niezbędnych do wykonywania postanowień umownych.

Kluczowe polityki

- CRX-015 Ochrona informacji podlegających szczególnej ochronie
- CRX-016 Prywatność — Stany Zjednoczone
- CRX-017 Ochrona danych osobowych — Poza Stanami Zjednoczonymi

DANE OSOBOWE W USA

W USA Dane osobowe to dane lub informacje, które umożliwiają identyfikację konkretnej osoby.

Do danych tego typu zalicza się dowody osobiste wydane przez organy państwa, dane finansowe, medyczne, zdrowotne, demograficzne lub osobiste dane kontaktowe.

DANE OSOBOWE POZA USA

Poza USA Dane osobowe to wszelkie informacje dotyczące osoby oraz informacje, które mogą posłużyć do jej identyfikacji.

Przedmiotem przepisów jest każda osoba będąca (lista nie zawiera wszystkich przypadków) pracownikiem, dostawcą, klientem, lub innym kontaktem firmy Lockheed Martin zlokalizowanym poza USA, bez względu na narodowość, powód pobytu w kraju innym niż USA oraz czas pobytu.



DZIAŁAMY ODPOWIEDZIALNIE

Bez względu na to, co robimy, dbamy o zgodność z najwyższymi standardami etycznymi.

- Odpowiedzialnie wykorzystujemy zasoby
- Utrzymujemy dokładne zapisy biznesowe i precyzyjnie formułujemy komunikaty publiczne
- Chronimy informacje wrażliwe i tajne
- Precyzyjnie rozliczamy pracę i inne koszty
- Unikamy osobistych konfliktów interesów
- Unikamy konfliktów interesów przy zatrudnianiu pracowników rządowych
- Unikamy organizacyjnych konfliktów interesów
- Nie wykorzystujemy informacji niejawnych w obrocie papierami wartościowymi
- Odpowiedzialnie korzystamy ze sztucznej inteligencji



Odpowiedzialnie wykorzystujemy zasoby

WYZNACZAMY STANDARD

- Odpowiadamy za należyte wykorzystywanie i zabezpieczanie **własności** i aktywów Korporacji oraz klientów, a także za rozsądne gospodarowanie własnością i aktywami.
- Nie marnujemy ani nie nadużywamy aktywów firmy ani klientów.

Dlaczego to robimy

- Nasi klienci powierzają nam zasoby i wierzą, że będziemy je chronić.
- Nieuprawnione wykorzystywanie aktywów firmy oraz informacji stron trzecich powierzonych Korporacji może narazić Korporację na ryzyko oraz wpłynąć na zobowiązania finansowe.
- Nieprawidłowe wykorzystywanie aktywów może być uznane za naruszenie prawa i zobowiązań umownych, a także odejście od polityk firmy. Wszystkie powyższe zdarzenia mają wpływ na Korporację i poszczególne osoby.

Na co uważać

Każde nadużycie przez pracownika aktywów rządu Stanów Zjednoczonych może być uznane za przestępstwo federalne.

- Oto przykładowe niedopuszczalne działania:
 - Wykorzystywanie aktywów klienta do działań innych niż określone w umowie jako dozwolone/uprawnione.
 - Wysyłanie/przechowywanie/przetwarzanie informacji wrażliwych na prywatnym urządzeniu.
 - Wysyłanie danych firmy na prywatne adresy e-mail.
 - Przechowywanie danych i aktywów klienta na niezatwierdzonych urządzeniach, np. na niedopuszczonych do użytku pendrive'ach.
 - Wykorzystywanie aktywów firmy do celów prywatnych.
 - Korzystanie z firmowej karty kredytowej do użytku osobistego.



■ Musimy dbać o aktywa, nie wolno nam ich marnować, nadużywać, pożyczyc ani przenosić poza własność Korporacji lub klienta bez uzyskania na to zgody. ■

Własność: Termin obejmuje elektroniczne systemy komunikacji, zasoby informacji, materiały, obiekty i sprzęt.

Kluczowe polityki

- CPS-007 Osobisty użytek zasobów Lockheed Martin
- CPS-037 Prawidłowe korzystanie z zasobów komputerowych i informatycznych
- CRX-014 Indywidualny konflikt interesów
- CRX-156 Karty zakupowe
- CRX-253 Media społecznościowe
- CRX-303 Powiadamanie drogą elektroniczną
- CRX-325 Delegacja
- CRX-327 Karty dla klientów instytucjonalnych
- TVL-001 Podręcznik delegacji

Utrzymujemy dokładne zapisy biznesowe i precyzyjnie formułujemy komunikaty publiczne

WYZNACZAMY STANDARD

- Uczciwie i dokładnie przygotowujemy wszystkie dokumenty biznesowe i finansowe.
- Prowadzimy przejrzystą działalność, jednocześnie należycie przetwarzając informacje zastrzeżone i poufne.
- Nigdy nie manipulujemy faktami ani nie fałszujemy dokumentów.
- Natychmiastowo i precyzyjnie sporządzamy dokumentację wszelkich transakcji biznesowych w księgach i rejestrach biznesowych.
- Rzetelnie upubliczniamy informacje wobec opinii publicznej i akcjonariuszy.

Dlaczego to robimy

- Nasi klienci i inwestorzy oczekują od nas utrzymywania integralności dokumentacji.
- Z uwagi na złożoność procedur biznesowych firmy pracownicy polegają na dokładności danych przetwarzanych w firmie w celu świadczenia usług klientom.
- Dbanie o dokładną dokumentację to fundament należytego rejestrowania i raportowania transakcji finansowych oraz zgodności z obowiązkami wynikającymi z przepisów, również z ustawy o spółkach akcyjnych.
- Inwestorzy oraz zaufanie i pewność opinii publicznej to wyjątkowo ważne aspekty naszej działalności. Nasi inwestorzy polegają na dokładności **dokumentów udostępnionych do wglądu publicznego**.

Na co uważać

- Twoje wpisy mają znaczenie. Każdy utworzony przez pracownika zapis biznesowy pomaga nam w rzetelnej sprawozdawczości przed organami państwa.
- Zachowaj ostrożność podczas upubliczniania informacji zastrzeżonych lub poufnych, również w przypadku wysyłania takich informacji poza firmę.
- Musisz uwzględnić wszystkie koszty, w tym pracy, podróży czy materiałów, i inne wydatki.
- Należy upewnić się, że wszystkie informacje zawarte w dokumentacjach handlowych, finansowych lub komunikatach publicznych, sporządzanych w imieniu Korporacji, są kompletne, rzetelne, terminowe, dokładne i zrozumiałe.

Poniższe działania nie tylko naruszają politykę, ale mogą być nielegalne:

- Przesyłanie w ofertach błędnych wycen.
- Błędne raportowanie kosztów podróży służbowych.
- Błędne rozliczanie czasu pracy.

Kluczowe polityki

- CPS-011 Kontrola wewnętrzna
- CPS-020 Uczciwe ujawnianie istotnych informacji oraz informacji finansowych inwestorom i do wiadomości publicznej
- CPS-201 Udostępnianie informacji
- CPS-730 Przestrzeganie przepisów antykorupcyjnych
- CRX-011 Konsultanci ds. rozwoju biznesu międzynarodowego

Udostępnianie dokumentów do wglądu publicznego: obejmuje raporty lub dokumenty przedłożone amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd oraz innym organom regulacyjnym, a także inne komunikaty publiczne Korporacji, w tym prezentacje zewnętrzne.



Czy wiesz, że...

TWOJE dokumenty biznesowe to NASZE dokumenty biznesowe, a amerykański organ U.S. Federal Acquisition Regulatory Council monitoruje sposób, w jaki realizujemy wymogi w zakresie sprawozdawczości obejmujące dostawców usług/sprzętu dla wojska.

Chronimy informacje wrażliwe i tajne

WYZNACZAMY STANDARD

- Używamy, przechowujemy i chronimy **informacje wrażliwe** zgodnie z obowiązującymi wymogami.
- Uzyskujemy odpowiednie uprawnienia przed ujawnieniem lub przyjęciem informacji wrażliwych.
- Upewniamy się, że wszyscy odbiorcy informacji tajnych, również pracownicy firmy, mają odpowiednie uprawnienia i „muszą otrzymać” informacje.
- Odpowiedzialnie korzystamy z mediów społecznościowych i wiemy, że nie należy udostępniać informacji wrażliwych na niezatwierdzonych forach.

Dlaczego to robimy

- Każdego dnia stykamy się z ogromną ilością cennych informacji — wytwarzamy je, pozyskujemy lub po prostu mamy do nich dostęp. Dzięki tym informacjom firma i jej klienci mają przewagę biznesową, technologiczną i gospodarczą. W niektórych przypadkach możliwy jest nawet wpływ na narodowe interesy w zakresie obronności.
- Nawet jednorazowe nieprawidłowe przetworzenie informacji może zaszkodzić naszej reputacji, naszym klientom, partnerom oraz krajom w których działamy.

Na co uważać

- Koniecznie uzyskaj **odpowiednią zgodę** przed publikacją informacji o firmie Lockheed Martin, jej klientach i partnerach lub przed prezentacją zewnętrzną dotyczącą powyższych podmiotów.
- Gdziekolwiek prowadzimy działalność, obowiązują lokalne przepisy dotyczące importu/eksportu oraz odmienne wymogi w zakresie przetwarzania i ochrony informacji.

- Gdy korzystasz z mediów społecznościowych, szczególną uwagę poświęć ochronie informacji o Korporacji, jej pracownikach, klientach i o sobie.
- Wymogi dotyczące ochrony informacji pozostają w mocy nawet po zakończeniu stosunku pracy lub relacji z Korporacją.

Kluczowe polityki

- CPS-201 Udostępnianie informacji
- CPS-310 Kontrola i przestrzeganie przepisów w zakresie handlu międzynarodowego
- CPS-569 Bezpieczeństwo
- CRX-002 Własność intelektualna
- CRX-013 Informacje rządowe dotyczące konkurencji
- CRX-015 Ochrona informacji podlegających szczególnej ochronie
- CRX-016 Prywatność — Stany Zjednoczone
- CRX-017 Ochrona danych osobowych — Poza Stanami Zjednoczonymi
- CRX-253 Media społecznościowe
- CRX-303 Powiadamianie drogą elektroniczną

Ochrona danych zaczyna się od nas. Każdy pracownik musi rozumieć, jaka jest wrażliwość danych, a także wiedzieć, jak je chronić.

Informacje wrażliwe: Informacje wszelkich poniższych kategorii: dane osobowe (personal information w USA), dane osobowe (personal data poza USA), informacje podlegające ograniczeniom zgodnie z przepisami o kontroli eksportu, informacje zastrzeżone przez firmę Lockheed Martin oraz informacje zastrzeżone przez strony trzecie.

Odpowiednia zgoda: Pracownicy będący obywatelami USA muszą skorzystać z narzędzia PIRA (Public Information Release Information Tool <https://pira.us.lmco.com/pira/>). Pracowników spoza USA prosimy o kontakt z Działem Komunikacji w celu ustalenia osób do kontaktu odpowiedzialnych za sprawdzenie materiałów.



Informacje wrażliwe pracownicy firmy przetwarzają w jej obiektach, w lokalizacjach klienta, podczas pracy z domu czy w miejscach publicznych podczas pracy zdalnej. Zawsze, gdy przetwarzasz dane wrażliwe, nieważne, gdzie i kiedy to robisz, wyłącz autopilota i przemyśl swoje działania.

Precyzyjnie rozliczamy pracę i inne koszty

WYZNACZAMY STANDARD

- Postępujemy zgodnie z politykami i procedurami dotyczącymi rejestracji pracy w danej branży, gdziekolwiek pracujemy.
- Prawidłowo odnotowujemy wszystkie koszty, w tym pracy, podróży, materiałów i inne.

Dlaczego to robimy

- Nieprawidłowe rozliczenie czasu pracy względem umowy zawartej z klientem może być uznawane za oszustwo.

Na co uważać

- Pracownicy odpowiadają za dokładne rozliczenie kosztów pracy oraz należyte rejestrowanie godzin pracy.
- Nadmierna eksploatacja internetowych narzędzi do współpracy i Internetu do celów innych niż praca może prowadzić do nieprawidłowego rozliczenia pracy.
- Takie działania nie tylko naruszają politykę, ale mogą również być nielegalne:
 - Nieprawidłowe rozliczenie lub sfalszowanie rejestrów godzin pracy.
 - Nieprawidłowe rozliczenie rachunku lub nośnika kosztów.
 - Zatwierdzenie nieprawidłowego rozliczenia.
 - Przyporządkowywanie **kosztów** do nieprawidłowych rachunków.



■ Drobiazgi mają znaczenie. Pamiętaj o tym, ile czasu spędzasz na działania niezwiązane z pracą i odpowiednio je odnotowuj. ■

Kluczowe polityki

- CMS-505 Rejestracja i weryfikacja bezpośrednich kosztów pracy
- CPS-011 Kontrola wewnętrzna
- CPS-441 Szacowanie kosztów / wycena
- CPS-730 Przestrzeganie przepisów antykorupcyjnych
- CRX-325 Delegacja
- CRX-327 Karty dla klientów instytucjonalnych

Czy wiesz, że...

Najwięcej spraw etycznych w firmie Lockheed Martin wszczyna się z powodu potencjalnych nieprawidłowych rozliczeń czasu pracy.

Koszty: Te koszty obejmują w szczególności normalną pracę kontraktową, pracę związaną z niezależnymi badaniami i rozwojem oraz działalność związaną z kupnem i składaniem ofert. Oznacza to, że transakcje pomiędzy Korporacją a osobami i organizacjami zewnętrznymi są ujmowane i realizowane zgodnie z powszechnie przyjętymi praktykami i zasadami rachunkowości w Stanach Zjednoczonych oraz w krajach, w których prowadzimy działalność.

Unikamy osobistych konfliktów interesów

WYZNACZAMY STANDARD

- Rozmowy biznesowe prowadzimy uczciwie i bezstronnie.
- Podczas pracy na rzecz Korporacji interesy firmy Lockheed Martin przedkładamy nad własne.
- Unikamy faktycznych konfliktów interesów, ale i działań, które mogą rodzić obawy co do problemów tego typu.
- Nie wykorzystujemy kontaktów ani pozycji w Korporacji w celu uzyskiwania przewagi na zewnątrz ani realizacji własnych interesów.
- Nie wykorzystujemy własności Korporacji, jej informacji ani możliwości, aby zyskiwać prywatnie.
- Faktyczne i potencjalne konflikty interesów ujawniamy na piśmie, gdy tylko je wykryjemy.

Dlaczego to robimy

- Przekonanie o tym, że da się balansować wiele interesów jednocześnie, towarzyszy każdemu człowiekowi, jednakże dochowywanie lojalności każdemu to prawdziwa sztuka. Dlatego tak ważne jest ujawnianie nawet potencjalnych konfliktów interesów. Dzięki temu można niezależnie, obiektywnie ocenić sytuację i ograniczyć ryzyko.

Kluczowe polityki

- CPS-008 Prezenty, upominki oraz inne gratyfikacje reprezentacyjne i sponsoring
- CPS-730 Przestrzeganie przepisów antykorupcyjnych
- CRX-011 Konsultanci ds. rozwoju biznesu międzynarodowego
- CRX-013 Informacje rządowe dotyczące konkurencji
- CRX-014 Indywidualny konflikt interesów

Nasza polityka w sprawie konfliktów interesów obejmuje wiele sytuacji, m.in. następujące przykłady:

- Posiadanie firmy lub istotne udziały w firmie będącej klientem, konkurentem lub dostawcą.
- Współpraca biznesowa z firmą będącą w posiadaniu lub pod kontrolą pracownika Lockheed Martin lub jego rodziny.
- Związki rodzinne z osobami zatrudnionymi przez dostawcę lub konkurenta.
- Przyjmowanie prezentów, wpłat lub usług od osób starających się o podjęcie współpracy biznesowej z Lockheed Martin.
- Zewnętrzna działalność biznesowa.
- Działanie jako niezależny konsultant na rzecz klienta lub dostawcy Lockheed Martin.
- Wykorzystywanie zasobów dla osobistych korzyści.
- Bliskie, osobiste stosunki z podległym pracownikiem.



Sieć konfliktów interesów



Witamy w narzędziu do zgłaszania konfliktów interesów (Conflict of Interest Network Tool)



Ujawnianie konfliktu interesów (COI)



Pomoc i wytyczne (CRX-014)

Unikamy konfliktów interesów przy zatrudnieniu pracowników rządowych

WYZNACZAMY STANDARD

- Unikamy konfliktów interesów w związku z zatrudnieniem lub nabywaniem usług obecnych lub byłych pracowników rządowych. Dotyczy to obecnych lub byłych pracowników wojskowych i innych urzędników państwowych.
- Przestrzegamy wszystkich przepisów ustawowych i wykonawczych regulujących zatrudnianie lub nabywanie usług pracowników rządowych.

Dlaczego to robimy

- Trwałość naszego sukcesu i zdolność konkurowania na rynku opierają się na zapewnieniu, że nie zatrudniamy ani nie współpracujemy z obecnymi lub byłymi pracownikami rządowymi w sposób, który stwarza rzeczywisty lub rzekomy konflikt interesów.
- Czynniki, takie jak natura informacji, przewaga konkurencyjna i/lub szczegółowość informacji, jakie posiada osoba, mogą same w sobie być zarzewiem konfliktu.

Na co uważać

Zasady zatrudniania pracowników rządowych:

- Zgłaszaj kontakt lub negocjacje z obecnymi pracownikami rządowymi w zakresie ich potencjalnego przyszłego zatrudnienia przez Korporację lub świadczenia przez nich usług konsultacyjnych lub podwykonawczych.
- Możliwe, że role i obowiązki byłych pracowników rządowych wykonywane na rzecz Korporacji trzeba będzie ograniczyć.
- Sprawa może być złożona. Bez wahania poproś o poradę pracowników działu prawnego lub HR.



Kluczowe polityki

- CPS-008 Prezenty, upominki oraz inne gratyfikacje reprezentacyjne i sponsoring
- CRX-014A Konflikt interesów - Zatrudnienie w organach rządowych

UWAGA: Pracownicy rządu Stanów Zjednoczonych przed złożeniem wniosku o pracę muszą dokonać oficjalnej **oceny swoich kwalifikacji** w zakresie etyki państwowej.

Ocena kwalifikacji: Pracownicy rządu Stanów Zjednoczonych przed złożeniem wniosku o pracę muszą dokonać oficjalnej oceny swoich kwalifikacji w zakresie etyki państwowej. Proces ten może skutkować listem wykluczającym konflikt interesów (recusal letter bądź też disqualification letter) i listem z opinią etyczną wyjaśniającym wszelkie ograniczenia i zakazy dotyczące byłego pracownika administracji państwowej. Przed rozmową o pracę firma Lockheed Martin wymaga wypełnienia formularza dotyczącego konfliktu interesów, który podlega ocenie działu prawnego.

Unikamy organizacyjnych konfliktów interesów

WYZNACZAMY STANDARD

- Aktywnie pracujemy nad tym, aby unikać, neutralizować lub ograniczać organizacyjne konflikty interesów (OCI).
- Staramy się eliminować nieuczciwe przewagi konkurencyjne lub konflikty ról, przez które może ucierpieć zdolność obiektywnej oceny sytuacji.

Dlaczego to robimy

- Prowadzimy unikalną działalność, która polega na dostawie produktów i usług ograniczonej liczbie klientów rządowych. Wielu pracowników firmy pracowało w ramach różnych programów z wieloma przedstawicielami klientów.
- Konflikt w przypadku jednej z umów zawartych z rządem może uniemożliwić udaną realizację innych.
- Niezdolność do prawidłowej analizy nowych możliwości biznesowych może skutkować dyskwalifikacją lub utratą szans.
- Nasze polityki powstały z myślą o eliminacji zarówno nieuczciwych przewag konkurencyjnych, jak i ról rodzących konflikty, które mogą zaburzać obiektywny osąd Korporacji.



Na co uważać

- Koniecznie **zgłoś** ograniczenia OCI i zadbaj o ich poufność, a także zawiadom przełożonych i przyszłych zwierzchników o wszelkich ograniczeniach OCI.

Kluczowe polityki

- CRX-014E Osoby z ograniczeniami w zakresie organizacyjnego konfliktu interesów
- CRX-600 Organizacyjny konflikt interesów

Raport: Dokument CRX-600 zawiera opis procedur w zakresie przygotowywania listy z analizą i jego dystrybucji za pośrednictwem systemu raportowania OCI.

Czym jest organizacyjny konflikt interesów?

Organizacyjny konflikt interesów może istnieć, gdy z powodu innych działań lub relacji firma nie może bezstronnie wspierać rządu ani mu doradzać, gdy obiektywizm w ramach wykonywania umowy może być również zaburzony, a także wtedy, gdy firma zyskałaby nieuczciwą przewagę konkurencyjną.

Nie wykorzystujemy informacji niejawnych w obrocie papierami wartościowymi

WYZNACZAMY STANDARD

- Przestrzegamy wszystkich praw dotyczących papierów wartościowych, a do tego unikamy legalnych, lecz sprawiających wrażenie niestosownych działań.
- Gdy posiadamy istotne, niepubliczne informacje o firmie Lockheed Martin lub innej firmie:
 - Nie obracamy papierami wartościowymi firmy Lockheed Martin ani innej firmy.
 - Nie udzielamy „wskazówek” bazujących na takich informacjach innym osobom.
 - Nie sugerujemy innym osobom obracania papierami wartościowymi firmy Lockheed Martin ani innej firmy, nawet jeśli nie udostępniamy informacji, dzięki którym wiemy, że transakcja może być korzystna.

Dlaczego to robimy

- Zarówno zaufanie, którym obdarzają nas inwestorzy, jak i te, którym opinia publiczna obdarza rynki finansowe, zależy od pewności, że papierami wartościowymi obraca się wyłącznie na podstawie ogólnodostępnych informacji.

Na co uważać

- Terminy „**papiery wartościowe**”, „**obrót**”, „**istotne**” i „**niepubliczne**” mają rozbudowane i złożone definicje prawne. W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących obrotu papierami wartościowymi oraz wątpliwości czy dana informacja jest niepubliczna i istotna, skontaktuj się z pracownikami działu prawnego.
- Jeśli w pracy poznasz ważne informacje dotyczące firmy Lockheed Martin lub strony trzeciej, do których nie ma dostępu w przestrzeni publicznej, możliwe, że stanowią one istotne informacje niepubliczne. Przekazywanie takich informacji innym osobom może naruszyć prawo, nawet jeśli osoba, która je przekazuje, sama nie wykorzystuje ich do obracania papierami wartościowymi.

Kluczowe polityki

- CPS-016 Fuzje, przejęcia, zbycia, przedsięwzięcia biznesowe i inwestycje
- CPS-020 Uczciwe ujawnianie istotnych informacji oraz informacji finansowych inwestorom i do wiadomości publicznej
- CPS-722 Przestrzeganie amerykańskich przepisów dotyczących papierów wartościowych

Papiery wartościowe: *Papiery wartościowe obejmują akcje (termin powszechnie używany i preferowany), ograniczone jednostki udziałowe, pracownicze opcje na akcje, obligacje, obligacje średnioterminowe, skrypty dłużne, opcje kupna lub sprzedaży i podobne instrumenty.*

Obrót: *Termin ten obejmuje wszystkie transakcje dotyczące papierów wartościowych, w tym transfery lub przenoszenie środków pomiędzy funduszem giełdowym firmy Lockheed Martin oraz własnymi planami oszczędnościowymi, planami świadczeń lub terminowymi rachunkami kompensacyjnymi, zakup lub sprzedaż akcji (w tym sprzedaż udziałów odebranych w ramach powierzonych ograniczonych jednostek udziałowych), prezenty stanowiące papiery wartościowe firmy Lockheed Martin, o ile wartość prezentu określa się w związku z celami podatkowymi w chwili jego przekazywania, a także wykonywanie praw nabytych wraz z opcjami pracowniczymi na akcje. Termin obejmuje również zlecenia z limitem, nawet jeśli zostały złożone przed uzyskaniem istotnych niepublicznych informacji.*

Istotne: *Informacje są uznawane za „istotne”, jeśli istnieje istotne prawdopodobieństwo, że inwestor uzna wymianę papieru wartościowego za ważną. Jako „istotne” klasyfikuje się zarówno pozytywne, jak i negatywne informacje.*



Niepubliczne: *Informacje są uznawane za „niepubliczne” do chwili ich szerokiego rozpowszechnienia. Taka sytuacja występuje, gdy informacje zostaną podane w wiadomościach lub opublikowane w postaci oficjalnego ogłoszenia, a na otwartym rynku, prywatnie lub w planach firmy minął odpowiedni czas niezbędny do przyswojenia informacji przez opinię publiczną (zwyczajowo kolejny dzień roboczy).*

Bez względu na to, czy pracownik firmy Lockheed Martin ma jej akcje, musi uważać. Może przecież ujawnić innym poufne informacje uzyskane w pracy, które można wykorzystać w obrocie papierami wartościowymi.

Odpowiedzialnie korzystamy ze sztucznej inteligencji

WYZNACZAMY STANDARD

Staramy się wykorzystywać sztuczną inteligencję (SI) w ramach zakupów, rozwoju i działań wewnętrznych zgodnie z naszymi wartościami.

Dlaczego to robimy

- Rozumiemy, że ze sztucznej inteligencji wynikają niesamowite potencjalne korzyści dla naszych klientów i operacji. Zamierzamy być liderem w branży w zakresie tej rewolucyjnej technologii.

- Dostęp do niesamowicie cennych danych i wysokowydajnych komputerów daje nam bezprecedensową możliwość pracy nad SI - technologią, która zmieni wszystkie branże przemysłu.

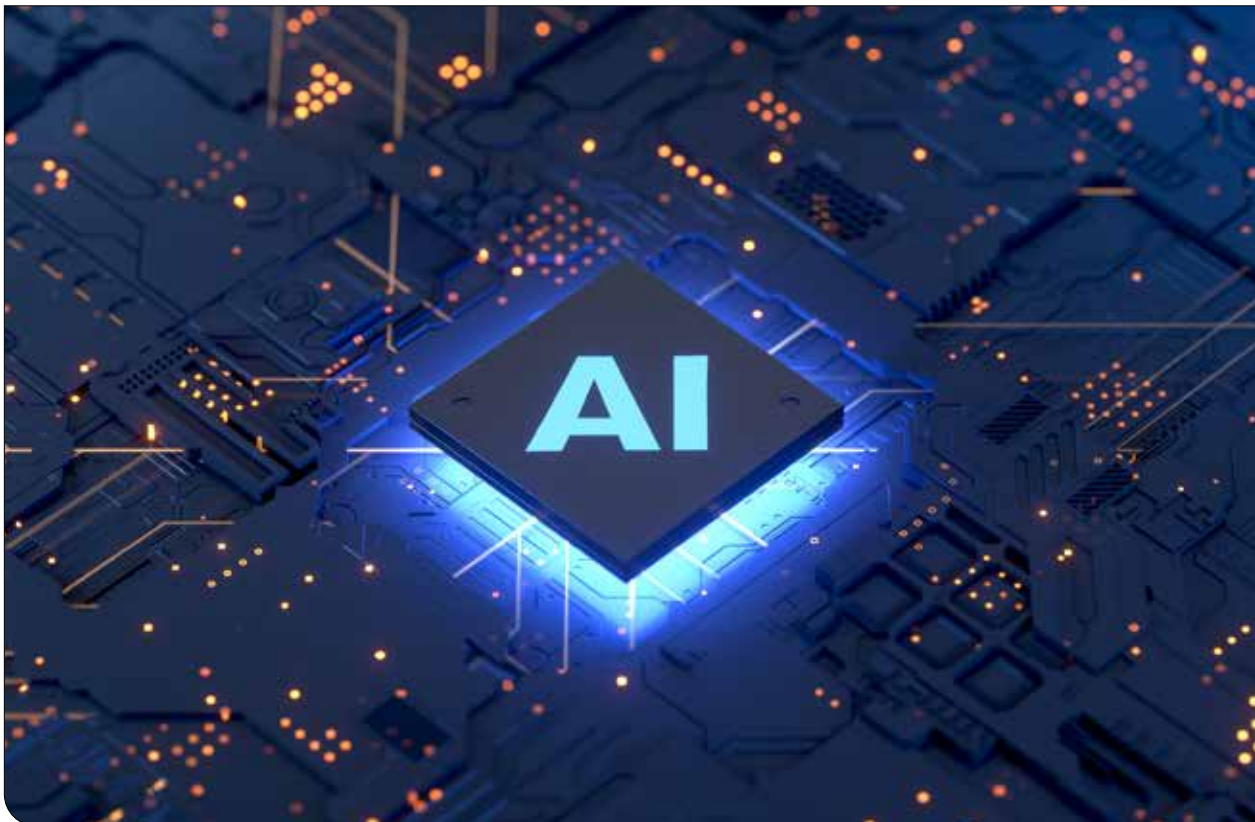
- Zdajemy sobie sprawę z tego, że każda szybko ewoluująca dyscyplina niesie ze sobą ryzyko, które należy przeanalizować i wziąć pod uwagę. Taką samą postawę zachowujemy podczas projektowania i wdrażania systemów SI.

Na co uważać

- Osoby zaangażowane w prace nad rozwojem, zakupami, wdrażaniem lub w wewnętrzną eksploatację systemów SI muszą znać zasady i koncepcje nakreślone w dokumencie *CPS-022 Etyczny rozwój i etyczne wykorzystywanie sztucznej inteligencji*.

Kluczowe polityki

- CPS-022 Etyczny rozwój i etyczne wykorzystywanie sztucznej inteligencji



Czy wiesz, że...

Firma Lockheed Martin to jeden z pierwszych liderów branży obronnej, któremu udało się dostosować do wytycznych Departamentu Obrony Stanów Zjednoczonych w zakresie etycznego wykorzystywania sztucznej inteligencji.

PROWADZIMY UCZCIWĄ DZIAŁALNOŚĆ

Rozumiemy istotę naszych misji i zaufanie, jakie pokładają w nas klienci.

- Ceniemy uczciwą konkurencję
- Szanujemy branżowe wytyczne
- Odpowiedzialnie angażujemy strony trzecie
- Nie tolerujemy korupcji ani łapownictwa
- Ściśle przestrzegamy przepisów ustaw antymonopolowych
- Dajemy i przyjmujemy odpowiednie gratyfikacje reprezentacyjne



Cenimy uczciwą konkurencję

WYZNACZAMY STANDARD

- Uczciwie współpracujemy z klientami, dostawcami, **konkurentami** i pracownikami.
- Dbamy o to, aby wszystkie komunikaty i przedstawicielstwa dostarczane potencjalnym klientom, dostawcom i partnerom były dokładne i zgodne z prawdą.
- Realizujemy wszystkie umowy zgodnie z prawem, specyfikacjami, wymogami i warunkami umownymi.
- Nigdy nie żądamy, nie przyjmujemy, nie wykorzystujemy, nie kopiujemy ani nie rozpowszechniamy informacji, do których firma Lockheed Martin **nie ma prawa**.

Dlaczego to robimy

- Utrzymywanie najwyższych standardów uczciwości w ramach zakupów, przetargów i negocjowania umów to fundament skutecznego działania w ramach bieżących i przyszłych kontaktów, produktów i usług.

Na co uważać

- Takie czynności nie tylko naruszają politykę, ale mogą również być nielegalne:
 - Omawianie, wykorzystywanie, kopiowanie lub rozpowszechnianie wszelkich informacji (zwłaszcza dotyczących wycen, strategii przetargowych lub negocjacji, związanych z targami, grupami branżowymi czy szkoleniami) bez odpowiednich uprawnień i bez konsultacji z działem prawnym lub biurem etyki.
 - Omawianie lub uzgadnianie z konkurencją lub partnerami podziału ofert, umów, klientów, rynków lub terytoriów, a także koordynowanie cenników lub ograniczanie podaży produktów/usług.
- Zgłaszaj działowi prawnemu wszelkie zapytania dotyczące przetargów lub negocjacji.



Kluczowe polityki

- CPS-009 Zarządzanie nowymi możliwościami biznesowymi
- CPS-441 Szacowanie kosztów / wycena
- CPS-729, Zgodność z amerykańskim prawem antybojkotowym
- CPS-730 Przestrzeganie przepisów antykorupcyjnych
- CRX-011 Konsultanci ds. rozwoju biznesu międzynarodowego
- CRX-013 Informacje rządowe dotyczące konkurencji
- CRX-015 Ochrona informacji podlegających szczególnej ochronie

Konkurencja: W niektórych sytuacjach konkurentami mogą okazać się inne jednostki biznesowe firmy Lockheed Martin.

Tytuł prawny: Jeżeli otrzymałeś nieautoryzowaną informację, lub jeżeli nie jesteś pewien, czy Korporacja posiada tytuł prawny do przekazywania informacji dalej, nie kopuj, nie dystrybuuj oraz nie używaj jej.

Czy wiesz, że...

Prokuratorzy publiczni nie muszą mieć dowodów na to, że zмова cenowa czy ustawiony przetarg był częścią formalnej pisemnej lub wyraźnej umowy. Okoliczności, takie jak podejrzany schemat składania ofert czy raporty o podróżach i wydatkach są wystarczającą podstawą do wniesienia oskarżenia.

Szanujemy branżowe wytyczne

WYZNACZAMY STANDARD

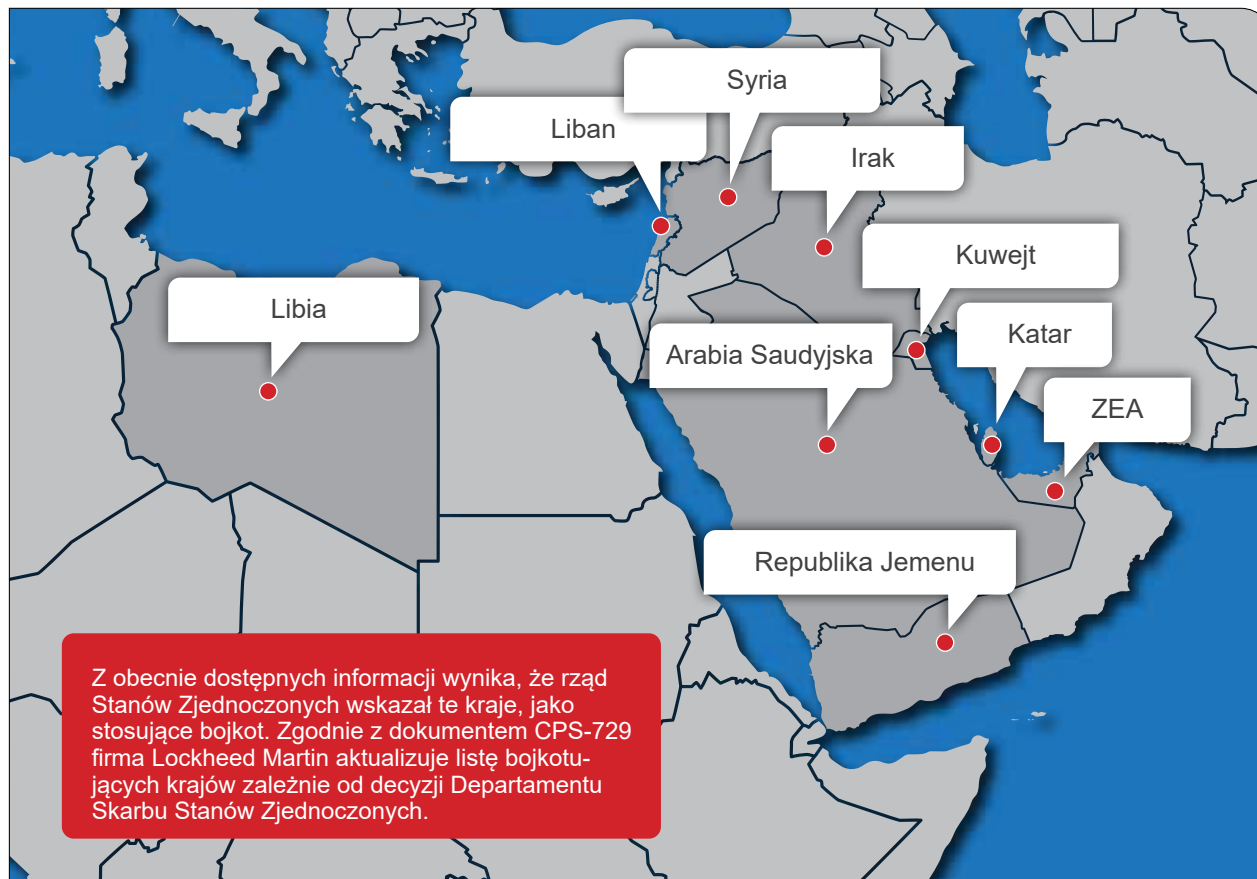
- Postępujemy zgodnie ze wszystkimi prawami dotyczącymi eksportu i importu obejmującymi przenoszenie konkretnych danych technicznych, sprzętu i technologii z jednego kraju do innego.
- Nie zachęcamy do wspierania międzynarodowych restrykcji handlowych ani bojkotów, których nie sankcjonuje rząd Stanów Zjednoczonych.
- Działamy zgodnie z prawem Stanów Zjednoczonych oraz przepisami w krajach, w których prowadzimy przedsiębiorstwa.

Dlaczego to robimy

- Naruszenia przepisów dotyczących eksportu i importu oraz nielegalne bojkoty podminowują zaufanie i przejrzystość, bez których nie da się w długim terminie utrzymać biznesu.
- Nasi klienci oczekują od nas uczciwego i otwartego konkurowania z innymi firmami z branży oraz uczciwego traktowania dostawców i klientów.

Na co uważać

- Wszelkie **pisemne lub ustne** wnioski w ramach przetargów i ofert o zgodność z bojkotem, którego nie sankcjonuje rząd Stanów Zjednoczonych, powinno niepokoić. Takie wnioski należy natychmiast zgłaszać odpowiedniemu doradcy prawnemu, nawet jeśli firma Lockheed Martin nie zdecyduje się przystąpić do przetargu / złożyć oferty.
- Ograniczenia mogą obejmować sankcje i embarga uniemożliwiające firmie Lockheed Martin współpracę biznesową w określonych krajach, ze wskazanymi osobami lub podmiotami. Przykładowo: prawo Stanów Zjednoczonych zakazuje interakcji z państwami i organizacjami prowadzącymi działalność terrorystyczną.



Kluczowe polityki

- CPS-729, Zgodność z amerykańskim prawem antybojkotowym
- CRX-015 Ochrona informacji podlegających szczególnej ochronie

**MIĘDZYNARODOWE PRAWO HANDLOWE
JEST ZŁOŻONE. UWAŻAJ, ABY NIE DOPUŚCIĆ
SIĘ NAWET NIEZAMIERZONYCH NARUSZEŃ.**

Pisemnie lub ustnie: Termin obejmuje wyraźny lub mniej jednoznaczny język umowy, np. „Sprzedawca zobowiązuje się zachować zgodność z zasadami dotyczącymi bojkotu Izraela i zaświadcza, że sprzęt dostarczony w związku z umową nie będzie pochodził z Izraela...” lub „Specjalista Sprzedawcy musi zachować zgodność ze wszystkimi zasadami i prawem Kraju X”.

Odpowiedzialnie angażujemy strony trzecie

WYZNACZAMY STANDARD

- Nie współpracujemy biznesowo ze stronami trzecimi w sposób sprzeczny z prawem lub zasadami firmy. Nie obchodzimy również naszych wartości ani zasad.
- Szkolimy wybrane strony trzecie w zakresie naszych wartości etycznych, polityk i wymogów dotyczących zgodności.

Dlaczego to robimy

- Działania naszych podwykonawców zewnętrznych wpływają na naszą reputację.
- Nieprawidłowe działania wykonywane w naszym imieniu mogą przełożyć się na odpowiedzialność karną lub cywilną Korporacji, ewentualnie pracownika odpowiedzialnego za stronę trzecią.
- Możemy ponieść odpowiedzialność za każdy podmiot wykonujący działania na naszą rzecz.

Na co uważać

- Upewnij się, że wszystkie strony trzecie, w tym konsultanci ds. rozwoju biznesowego i niezależni wykonawcy rozumieją swoje obowiązki w zakresie zgodności z obowiązującym prawem.
- Upewnij się, że strony trzecie reprezentujące Korporację lub działające w jej imieniu zawsze działają zgodnie z wymogami Korporacji dotyczącymi prowadzenia działalności w jej imieniu.
- Upewnij się, że konsultanci, przedstawiciele i strony trzecie zobowiążą się do zachowania zgodności i realizacji wymogów w ramach pracy w imieniu Korporacji.



- Upewnij się, że wszystkie strony trzecie zostały przeszkolone w zakresie obowiązków, działań i zgodności z politykami firmy, a także rozumieją, jak mają działać.

Kluczowe polityki

- CPS-008 Prezenty, upominki oraz inne gratyfikacje reprezentacyjne i sponsoring
- CPS-113 Nabywanie towarów i usług
- CPS-716 Przestrzeganie ustawy o zwalczaniu korupcji z 1986 r.
- CPS-730 Przestrzeganie przepisów antykorupcyjnych
- CPS-734 Walka z handlem ludźmi

- CRX-010 Krajowi doradcy ds. rozwoju biznesu
- CRX-011 Konsultanci ds. rozwoju biznesu międzynarodowego
- CRX-025 Umowy o współpracę zespołową
- CRX-106 Zarządzanie głównymi umowami o podwykonawstwo
- CRX-126 Podrobione części elektroniczne i materiały

**MOŻEMY PONIEŚĆ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA KAŻDY
PODMIOT WYKONUJĄCY DZIAŁANIA
NA NASZĄ RZECZ**

Nie tolerujemy korupcji ani łapownictwa

WYZNACZAMY STANDARD

- Nie tolerujemy **przekupstwa** ani **korupcji**.
- Nie oferujemy, nie dajemy ani nie przyjmujemy **łapówek** w żadnej postaci, a także nie prosimy o nie.
- Rezygnujemy ze współpracy biznesowej, gdy narusza ona przepisy antykorupcyjne, nasz kodeks postępowania lub mogłaby rodzić podejrzenia o niestosowne działania.

Dlaczego to robimy

- Korupcja jest motorem niesprawiedliwej konkurencji, zwiększa koszty i zagraża jakości oraz funkcjonalności produktów i usług.
- Przekupstwo, czy nawet próba korupcyjna, to działanie nielegalne i dostateczna podstawa do wniesienia oskarżenia w Stanach Zjednoczonych i innych krajach.
- Prowadzenie działalności gospodarczej w sposób wzbudzający podejrzenia może przełożyć się na nieodwracalną utratę reputacji oraz szkody prawne dla firmy. Nie należy zapominać również o znacznych karach finansowych i wykluczeniu.

Na co uważać

- Słaba reputacja strony, związki z rządem lub funkcjonariuszami publicznymi, dwuznaczne lub nietypowe okoliczności, nietypowe przekazywanie środków, wątpliwe rachunki czy faktury lub niewystarczające możliwości to przykładowe **powody do niepokoju**.
- Wyrażenia, takie jak: „tak się tutaj robi biznes”, „wszyscy tak robią”, „tylko tak można wygrać przetarg” czy, „w tym kraju to norma” również powinny wzbudzić niepokój.
- Zgłaszaj wszystkie powody do niepokoju działowi prawnemu.

Kluczowe polityki

- CPS-008 Prezenty, upominki oraz inne gratyfikacje reprezentacyjne i sponsoring
- CPS-021 Dobre obywatelstwo korporacyjne i poszanowanie praw człowieka
- CPS-310 Kontrola i przestrzeganie przepisów w zakresie handlu międzynarodowego
- CPS-730 Przestrzeganie przepisów antykorupcyjnych
- CRX-011 Konsultanci ds. rozwoju biznesu międzynarodowego
- CRX-015 Ochrona informacji podlegających szczególnej ochronie



Przekupstwo: Przekupstwo to bezpośrednie lub pośrednie płacenie, obiecywanie, przekazywanie lub upoważnianie do przekazywania korzyści osobom w celu wpłynięcia na nadużycie uprawnień wynikających ze stanowiska.

Korupcja: Korupcja to każde bezprawne, nieuzasadnione lub niewłaściwe zachowanie, którego celem jest uzyskanie przewagi. Termin obejmuje przekupstwo, oszustwo, wymuszenie, kradzież, nadużycie władzy i pranie brudnych pieniędzy.

Łapówka: Łapówka to pieniądze, opłaty, prowizje, kredyty, prezenty, napiwki, wartościowe rzeczy, pożyczki, rozrywka, usługi lub wynagrodzenia wszelkiego rodzaju przekazywane bezpośrednio lub pośrednio głównemu wykonawcy, pracownikowi powyższego, podwykonawcy lub pracownikowi podwykonawcy w celu niewłaściwego uzyskania lub nagrodzenia preferencyjnego traktowania w związku z umową główną z USA lub podwykonawstwem związanym z umową główną zawartą z USA.

Powody do niepokoju: „Powód do niepokoju” to zdarzenie, okoliczności lub informacje, które mogą wskazywać na potencjalne problemy ze zgodnością z prawem, tj. na nielegalne lub nieetyczne praktyki biznesowe, zwłaszcza w kontekście korupcji lub niezgodności z przepisami antykorupcyjnymi.

Ściśle przestrzegamy przepisów ustaw antymonopolowych

WYZNACZAMY STANDARD

- Nie rozpoczynamy świadomie relacji biznesowych, które eliminują lub zniechęcają do konkurencji, ani do takich, które dają nam niewłaściwą przewagę konkurencyjną.

Dlaczego to robimy

- Prawa antymonopolowe obowiązują na całym świecie, chroniąc handel i przedsiębiorczość przed nieuprawnionymi ograniczeniami i monopolami czy nieuczciwymi praktykami biznesowymi. Przepisy antymonopolowe chronią również firmę Lockheed Martin i naszych partnerów.

Na co uważać

- Skontaktuj się z działem prawnym jeśli nie masz pewności co do tego, czy proponowana działalność jest zgodna z prawem antymonopolowym.

Kluczowe polityki

- CPS-720 Przestrzeganie prawa ochrony konkurencji



Przepisy antymonopolowe obejmują więcej kwestii niż mogłoby się wydawać. Wymagają między innymi unikania prowadzenia pewnych rodzajów działalności i rozmów biznesowych. Oto przykłady zaczerpnięte z przepisów:

- Ustalanie cen
- Bojkot dostawców lub klientów
- Wyceny sporządzone w celu eliminacji konkurencji z rynku
- Przedstawianie konkurencji w złym świetle, manipulowanie faktami o konkurencji oraz nękanie konkurencji
- Współpraca z firmami w celu ograniczenia wyborów konsumenckich lub uniemożliwianie konkurencji wejście na rynek
- Przekupstwo, łapówki lub kradzież tajemnic handlowych
- Zawieranie umów z konkurencją w celu podziału rynku, w tym przetargów, umów, terytoriów lub segmentów, a także ograniczanie produkcji lub sprzedaży produktów lub linii produktów
- Uzależnianie sprzedaży produktu lub usługi od sprzedaży innego dobra
- Uzależnianie sprzedaży lub zakupu produktów lub usług od tego, aby sprzedawca lub nabywca zerwał współpracę z konkurentami Korporacji

Dajemy i przyjmujemy odpowiednie gratyfikacje reprezentacyjne

WYZNACZAMY STANDARD

- Nie pozostawiamy nawet cienia wątpliwości co do tego, że w naszej działalności gratyfikacje reprezentacyjne nie wpływają na relacje.
- Dbamy o to, aby przyjmowane i przekazywane prezenty biznesowe były legalne i zgodne z polityką.

Dlaczego to robimy

- Gdy ludzie wymieniają prezenty lub **gratyfikacje reprezentacyjne**, może powstać wrażenie, że działanie ma na celu wpłynięcie na osąd biznesowy w niewłaściwy sposób.
- Konkurujemy zaletami produktów i usług. Nie wykorzystujemy prezentów biznesowych do zdobywania niesprawiedliwych przewag konkurencyjnych.
- Uczciwie pozyskujemy produkty i usługi, nie przyjmujemy gratyfikacji reprezentacyjnych, które mogą sugerować nieprawidłowości w ramach relacji biznesowych.

Na co uważać

- Podczas współpracy z **funkcjonariuszami publicznymi** obowiązują złożone reguły i limity pieniężne. Jeśli nie masz pewności co do słuszności swoich działań lub obowiązujących ograniczeń, zapoznaj się z polityką i poproś o pomoc pracownika ds. etyki.
- Korporacja opracowała konkretne wytyczne dla każdego kraju, w którym prowadzi działalność.
- Nie tylko wartość gratyfikacji reprezentacyjnych ma znaczenie. Sam akt oferowania, przekazania lub otrzymania gratyfikacji reprezentacyjnej lub potencjalna intencja uzyskania w niestosowny sposób przewagi konkurencyjnej może stanowić naruszenie prawa lub etyki.

- Niektóre ograniczenia dotyczące prezentów biznesowych są obliczane na konkretne lata kalendarzowe, a inne zależą od ceny rynkowej oferowanego lub otrzymywanego prezentu.
- Bardziej restrykcyjne zasady dotyczą przyjmowania gratyfikacji biznesowych obowiązują w przypadku pracowników zatrudnionych w zarządzaniu łańcuchem dostaw lub zaangażowanych w proces przydzielania działań lub środków do relacji biznesowych.

Kluczowe polityki

- CPS-008 Prezenty, upominki oraz inne gratyfikacje reprezentacyjne i sponsoring
- CPS-716 Przestrzeganie ustawy o zwalczaniu korupcji z 1986 r.
- CPS-730 Przestrzeganie przepisów antykorupcyjnych
- CRX-011 Konsultanci ds. rozwoju biznesu międzynarodowego

Gratyfikacje reprezentacyjne: Termin oznacza materialne lub niematerialne dobra, których rynkowego kosztu nie ponosi osoba, która je otrzymuje.

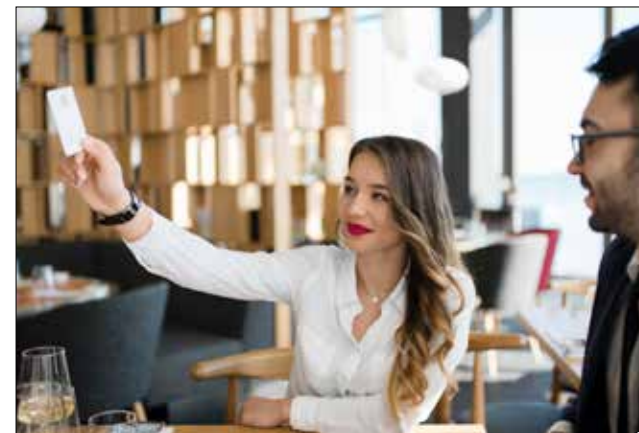
Funkcjonariusze publiczni: Termin oznacza osobę, która, bez względu na pozycję i wynagrodzenie:

- jest urzędnikiem lub pracownikiem rządu, działu, agencji, biura, władzy lub instytucji rządowej, np. podmiotu państwowego lub kontrolowanego przez państwo,
- pełni funkcję publiczną w imieniu dowolnego rządu, działu, agencji, biura, władzy lub instytucji,
- jest urzędnikiem, pracownikiem lub osobą działającą w imieniu dotowanej przez rząd lub publicznej organizacji międzynarodowej, takiej jak Organizacja Narodów Zjednoczonych, Bank Światowy lub Wspólnota Europejska,
- piastuje stanowisko w parlamencie, administracji, rządzie lub sądzie, na które została wybrana lub powołana,



DRZEWO DECYZYJNE DOTYCZĄCE PREZENTÓW BIZNESOWYCH

Drzewo decyzyjne to narzędzie, które pomoże Ci w podejmowaniu decyzji w zakresie prezentów, upominków oraz innych gratyfikacji reprezentacyjnych i sponsoringów.



- kandyduje w wyborach, jest urzędnikiem lub pracownikiem partii politycznej,
- należy do rodziny królewskiej,
- należy do rodziny dowolnej z powyższych osób lub jest z nią ściśle powiązana.

DBAMY O ŚRODOWISKO PRACY

Nasz sukces jako przedsiębiorstwa zależy od talentu, umiejętności oraz wiedzy pracowników i zdolności zintegrowanego zespołowego współdziałania.

- Dbamy o bezpieczeństwo i zdrowie w środowisku pracy
- Nie zażywamy narkotyków w miejscu pracy
- Dbamy o bezpieczeństwo

Dbamy o bezpieczeństwo i zdrowie w środowisku pracy

WYZNACZAMY STANDARD

- Staramy się, aby miejsca pracy były bezpieczne i nie zagrażały zdrowiu.
- W działaniach uwzględniamy ochronę środowiska, oszczędzanie zasobów naturalnych oraz zapobieganie zanieczyszczeniom.
- Promujemy kulturę otwartości. Każdy może powiedzieć STOP, gdy wykryje niebezpieczeństwo lub stan potencjalnie groźny dla środowiska.

Dlaczego to robimy

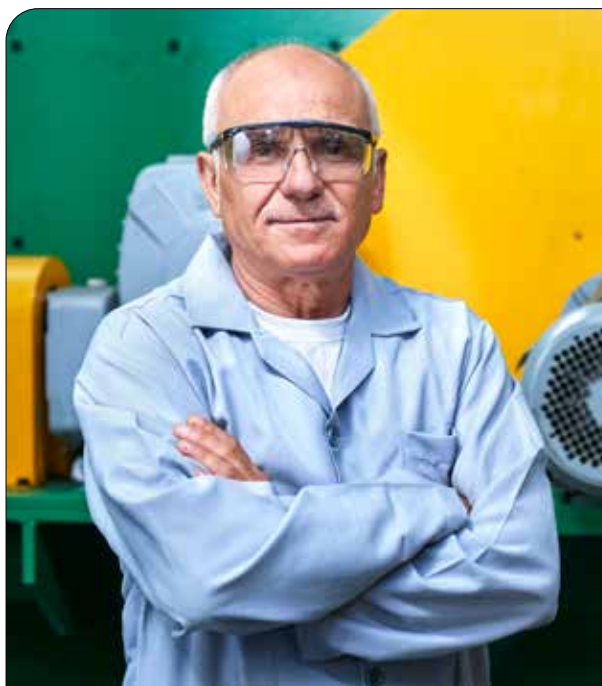
- Wielu z nas spędza więcej czasu w pracy niż w domu. Dlatego troska o bezpieczeństwo w pracy jest kluczowe, a firma dba o dobre samopoczucie pracowników oraz o nasze środowisko.

Na co uważać

- Zgłaszaj wszelkie naruszenia opublikowanych ostrzeżeń, procedur i przepisów.
- Natychmiast zgłaszaj odpowiedniemu kierownikowi wszelkie wypadki lub urazy w pracy, a także obawy dotyczące BHPIOŚ.

Kluczowe polityki

- CPS-015 Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz ochrona środowiska (EHS)
- CRX-053 Bezpieczeństwo w miejscu pracy — Zachowanie bezpiecznego, opartego na szacunku i wolnego od gróźb i agresji miejsca pracy



Wypadki zdarzające się bez powodu to MIT. Według badań ponad 99% wypadków można zapobiec. Jeśli uważasz, że wypadki po prostu się zdarzają, dlaczego nie boisz się jeździć samochodem, chodzić po ulicach czy po prostu żyć we własnym domu? Dlatego, że masz znaczną kontrolę nad swoim otoczeniem.

EHS Today — Carl Potter, CSP

ZERO W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA

IDENTYFIKACJA

OCENA

DZIAŁANIE

ZERO IN ON SAFETY



IDEA:

- **ID (Identify: identyfikacja):** oceń sytuację, aby zidentyfikować zagrożenie
- **E (Evaluate: ocena):** określ najlepszą reakcję na ryzyko
- **A (Act: działanie):** zgłoś obawy dotyczące bezpieczeństwa innym osobom z pracy i przełożonemu, a następnie ogranicz ryzyko

Nie zażywamy narkotyków w miejscu pracy

WYZNACZAMY STANDARD

- Firma Lockheed Martin nie zatrudnia ani nie zatrudni ponownie osób zajmujących się narkotykami (dotyczy zażywania, sprzedaży, produkcji, przewożenia lub rozprowadzania).
- Zabramy posiadania, zażywania, sprzedaży, wytwarzania, przekazywania, przemykania i bycia pod wpływem nielegalnych narkotyków oraz nadużywania legalnych środków psychoaktywnych w miejscu pracy oraz w trakcie wykonywania obowiązków służbowych.
- W miejscu pracy ani w żadnej innej lokalizacji, w której prowadzimy działalność w imieniu korporacji, nie wolno być pod wpływem alkoholu.
- Działamy zgodnie z ustawą o miejscu pracy wolnym od narkotyków z 1988 roku oraz przepisami federalnymi, stanowymi i lokalnymi regulującymi stan prawny narkotyków w miejscu pracy.



Dlaczego to robimy

- Używanie nielegalnych substancji może uniemożliwić bezpieczną pracę, osłabić produktywność oraz negatywnie wpłynąć na proces uzyskiwania lub przedłużania poświadczenia bezpieczeństwa lub na przedłużenie stosunku pracy.

Czy wiesz, że...

W świetle polityki zwrot „pod wpływem” nie musi oznaczać przekroczenia dopuszczonego przepisami limitu.

Na co uważać

- Firma Lockheed Martin jest wykonawcą federalnym, dlatego nie toleruje narkotyków w miejscu pracy. Inicjatywy legislacyjne legalizujące marihuanę medyczną lub do celów rekreacyjnych na terenie Stanów Zjednoczonych nie wpływają na powyższą zasadę.
- Jeśli inna osoba z pracy jest uzależniona od narkotyków lub alkoholu, pomóż jej, korzystając z zasobów firmy.

Kluczowe polityki

- CRX-525 Środowisko wolne od wyrobów tytoniowych i palenia
- CPS-545 Miejsce pracy wolne od narkotyków

Nadużywanie zakazanych w miejscu pracy substancji może być groźne dla pracownika, osłabić jego morale, zmniejszyć produktywność, wpłynąć na bezpieczeństwo produktów/ usług i godzić w dobre imię organizacji.

Dbamy o bezpieczeństwo

WYZNACZAMY STANDARD

- Chronimy osoby, operacje i aktywa.
- Podejmujemy działania w celu ograniczania zagrożeń dla bezpieczeństwa pracowników.
- Należycie chronimy wszystkie tajne materiały i inne powierzone nam dane.
- Postępujemy zgodnie z wymogami dotyczącymi bezpieczeństwa narodowego i bezpieczeństwa klientów oraz próbujemy wyprzedzać oczekiwania naszych klientów w tym zakresie.
- Utrzymujemy wyspecjalizowany kontrwywiad i programy wykrywania zagrożeń wewnętrznych.
- Prowadzimy dokładne i obiektywne dochodzenia dotyczące bezpieczeństwa.

Dlaczego to robimy

- Zgodność z wymogami bezpieczeństwa przekłada się na korzyści dla Korporacji, klientów, bezpieczeństwo narodowe i globalną stabilność.
- Postępowanie zgodne z wymogami bezpieczeństwa pomaga wykonywać zobowiązania umowne i umożliwia dostarczanie produktów i usług w sposób wolny od naruszeń.
- Sprawny program bezpieczeństwa gwarantuje naszym pracownikom bezpieczne warunki pracy.
- Firma Lockheed Martin jest głównym celem wielu stanowiących zagrożenie organizacji. Poszukują one informacji, a także próbują ograniczyć nasze działania lub całkowicie je wyłączyć.

Nasze indywidualne zaangażowanie wpływa na bezpieczeństwo pracowników, klientów i partnerów biznesowych.



Na co uważać

- Możliwe, że jako jedyna osoba odnotujesz zastanawiające zmiany w zachowaniu innej osoby z pracy lub podejrzaną/nietypową aktywność, np. zapytania lub żądania o informacje z zewnętrznych źródeł dotyczących ludzi związanych z firmą, obiektów, operacji, programów lub produktów. Twoim obowiązkiem jest zgłoszenie takiego stanu rzeczy.
- Dopilnuj, aby zgłaszany był każdy nieuprawniony dostęp do informacji lub aktywów.
- Złośliwie spreparowane wiadomości e-mail sprawiają wrażenie, że pochodzą ze sprawdzonego źródła.

Kluczowe polityki

- CPS-569 Bezpieczeństwo
- CRX-052 Zarządzanie kryzysowe
- CRX-053 Bezpieczeństwo w miejscu pracy — Zachowanie bezpiecznego, opartego na szacunku i wolnego od gróźb i agresji miejsca pracy
- CRX-055 Podróż lub delegowanie do lokalizacji o podwyższonym ryzyku
- CRX-056 Międzynarodowe operacje w zakresie bezpieczeństwa
- CRX-057 Procedury bezpieczeństwa LM
- CRX-059 Program wykrywania zagrożeń wewnętrznych

PROMUJEMY POSTAWĘ DOBREGO OBYWATELA KORPORACYJNEGO

Staramy się być dobrymi obywatelami i chcemy odpowiadać za nasze działania.

- Prowadzimy zrównoważone działania i dbamy o odpowiedzialne obywatelstwo korporacyjne
- Szanujemy prawa człowieka
- Szanujemy proces polityczny



Prowadzimy zrównoważone działania i dbamy o odpowiedzialne obywatelstwo korporacyjne

WYZNACZAMY STANDARD

- Staramy się maksymalizować pozytywny wpływ naszych produktów i usług na środowisko, gospodarkę, rozwój społeczności i stan infrastruktury.
- Próbujemy unikać i minimalizować wszelkie negatywne konsekwencje działalności gospodarczej i decyzji na środowisko, społeczeństwo i pracowników.
- W działaniach uwzględniamy ochronę środowiska, oszczędzanie zasobów naturalnych oraz zapobieganie zanieczyszczeniom.

Dlaczego to robimy

- Takie podejście gwarantuje długoterminową konkurencyjność firmy.
- Nasze wyniki w zakresie zrównoważonego rozwoju poprawiają relacje z klientami i jakość, ograniczają koszty i ryzyko oraz napędzają innowacje.

Kluczowe polityki

- CPS-021 Dobre obywatelstwo korporacyjne i poszanowanie praw człowieka
- CPS-803 Zrównoważony rozwój



Nasze globalne polityki, procedury i praktyki odzwierciedlają nasze zaangażowanie na rzecz realizacji koncepcji odpowiedzialnego obywatelstwa korporacyjnego.

Czy wiesz, że...

Odpowiedzialne obywatelstwo korporacyjne jest częścią naszej strategii biznesowej kształtującej naszą misję i warunkującej podejmowane decyzje.

Szanujemy prawa człowieka

WYZNACZAMY STANDARD

- Wierzymy, że każdy dobry obywatel korporacyjny musi szanować prawa człowieka.
- Rozumiemy, dlaczego prawa człowieka są tak ważne na całym świecie, w tym dotyczące:
 - traktowania pracowników z szacunkiem, sprzyjania różnorodności i akceptacji każdego bez względu na to kim jest,
 - promowania uczciwego zatrudnienia, uczciwych pensji i wynagrodzeń,
 - oferowania uczciwych i konkurencyjnych stawek,
 - zapobiegania nękanii, prześladowaniom, dyskryminacji, wykorzystywaniu pracy dzieci lub pracy przymusowej, a także handlowi ludźmi.
- Szanujemy prawo pracowników do korzystania z prawa swobodnego zrzeszania się i wyboru lub zaniechania wyboru przedstawicielstwa do negocjowania układu zbiorowego pracy.
- Dbamy o to, aby nasi pracownicy i dostawcy troszczyli się o prawa człowieka w ramach prowadzonej działalności w całym łańcuchu dostaw.
- Postępujemy zgodnie z prawami człowieka w relacjach z interesariuszami oraz podczas dostaw produktów i usług.

Dlaczego to robimy

- Ochrona i promowanie praw człowieka:
 - to fundament uczciwości i naszych najważniejszych wartości,
 - zwiększa zadowolenie i produktywność pracowników,
 - zwiększa konkurencyjność firm.
- Handel ludźmi i niewolnictwo to problemy występujące na całym świecie. Zignorowanie tej kwestii może skutkować wejściem w relacje ze stronami trzecimi zaangażowanymi w takie przestępstwa.



Na co uważać

- Podejrzanе zachowanie lub działanie może świadczyć o naruszeniu praw człowieka.

- CPS-803 Zrównoważony rozwój

- CRX-515 Grupy zasobów pracowniczych i sieci pracownicze

Kluczowe polityki

- CPS-001 Etyka i praktyka biznesowa
- CPS-003 Zakaz dyskryminacji — Równe szanse zatrudnienia
- CPS-021 Dobre obywatelstwo korporacyjne i poszanowanie praw człowieka
- CPS-730 Przestrzeganie przepisów antykorupcyjnych
- CPS-734 Walka z handlem ludźmi

Czy wiesz, że...

Współcześnie w niewoli pozostaje więcej osób niż kiedykolwiek, a handel ludźmi jest drugim największym problemem dla globalnych organów ścigania.

Szanujemy proces polityczny

WYZNACZAMY STANDARD

- Postępujemy zgodnie z polityką korporacyjną i prawem w zakresie procesów politycznych we wszystkich krajach, w których działamy.
- Działamy z poszanowaniem ducha i litery wszystkich praw związanych z naszym udziałem w procesie politycznym.

- Wiele krajów poza Stanami Zjednoczonymi może zakazywać korporacjom przekazywania środków na cele polityczne. Takie działania obejmują przekazywanie środków, towarów lub usług korporacji, bezpośrednio lub pośrednio, kandydatom na stanowiska publiczne, również przez konsultantów lub pracowników.
- Prawa lokalne i stanowe mogą ograniczać przekazywanie środków korporacji na działania polityczne oraz zaangażowanie korporacji w politykę.

Dlaczego to robimy

- Prawa obowiązujące w przypadku wszystkich wpłat na cele polityczne, prezentów i lobbingu są złożone.
- Nawet nie zamierzone naruszenia mogą skutkować utratą możliwości biznesowych, utratą dobrego imienia, a nawet odpowiedzialnością cywilną i karną.

Na co uważać

Pracownicy muszą uważać na działania, które są:

ZAKAZANE

- Wykorzystywanie środków, aktywów lub obiektów firmy Lockheed Martin na rzecz partii politycznych lub kandydatów na stanowiska polityczne, bez względu na lokalizację, przed uzyskaniem pisemnej zgody biura ds. rządowych lub organizacją Lockheed Martin International (w przypadku działań politycznych poza terytorium Stanów Zjednoczonych).

ZACHOWAJ OSTROŻNOŚĆ

Skontaktuj się z Biurem ds. rządowych lub Lockheed Martin International (w sprawie działań politycznych poza obszarem Stanów Zjednoczonych) w sprawie następujących problemów:

- Urząd publiczny – Może powstać konflikt interesów, jeśli kandydujesz na, lub piastujesz urząd publiczny, bądź zasiadasz w komisjach lub grupach doradczych.
- Lobbing — lobbing może być bezpośredni lub pośredni, ale obie jego formy są znacznie ograniczone. Musisz zachować zgodność ze wszystkimi zasadami i przepisami oraz unikać naruszeń, nawet niecelowych, polityki korporacyjnej i przepisów federalnych w zakresie prezentów i lobbingu.
- Kongres Stanów Zjednoczonych i władze wykonawcze — firma Lockheed Martin musi prezentować spójny wizerunek społeczności klientów na terenie Stanów Zjednoczonych. Biuro ds. rządowych pracuje w obszarach biznesowych na rzecz opracowywania spójnego podejścia do korporacyjnych inicjatyw marketingowych na terenie USA oraz strategii politycznych, regulacyjnych i legislacyjnych. W tym celu biuro ds. rządowych musi upoważniać wszelkie interakcje z członkami Kongresu USA lub stołecznymi organów wykonawczych, a także pracownikami i innymi podwładnymi powyższych.
- Władze stanowe i lokalne — biuro ds. rządowych musi upoważnić każdą interakcję z urzędnikami stanowymi i lokalnymi w imieniu firmy Lockheed Martin.
- Rządy innych krajów (nie dotyczy USA) — musisz poznać polityki i procedury korporacyjne przed kontaktem z członkiem lub pracownikiem podmiotu



publicznego (nie dotyczy USA) oraz postępować zgodnie z nimi.

- Indywidualne przekazywanie środków na działalności polityczną — niektóre prawa stanowe i lokalne mogą ograniczać przekazywanie środków na działalność polityczną przez osoby lub członków ich rodzin lub wymagać ujawniania takich działań.

DOZWOLONE

Zachęcamy do:

- Udziału w Komitecie ds. Działania Politycznych pracowników Lockheed Martin, jeśli się kwalifikujesz.
- Osobistego angażowania się w sprawy obywatelskie i proces polityczny we własnym czasie i na własny koszt.
- Wspierania partii politycznych i kandydatów zgodnie z własnymi upodobaniami.

Kluczowe polityki

- CPS-004 Działalność polityczna
- CPS-005 Działalność międzynarodowa
- CPS-008 Prezenty, upominki oraz inne gratyfikacje reprezentacyjne i sponsoring
- CPS-045 Biuro ds. rządowych
- CPS-730 Przestrzeganie przepisów antykorupcyjnych
- CRX-251 Darowizny na cele charytatywne

Czy wiesz, że...

Osobisty udział w procesie politycznym jest korzystny dla naszych udziałowców i pracowników.

ODBIÓR I POTWIERDZENIE

Potwierdzam, że otrzymałem/-am własną kopię dokumentu Wyznaczenie standardu, Kodeks Etyki i Praktyki Biznesowej Lockheed Martin, a także, że zapoznałem/-am się z jego treścią, rozumiem ją i zobowiązuję się do przestrzegania postanowień Kodeksu. Rozumiem, że każdy pracownik Lockheed Martin, członek Zarządu, konsultant, pracownik kontraktowy oraz każdy inny przedstawiciel, który reprezentuje Korporację lub działa na jej rzecz ma obowiązek znać treść kodeksu oraz przestrzegać zasad i norm w nim określonych. Rozumiem również, że naruszenie kodeksu może skutkować podjęciem działań korygujących, które mogą prowadzić do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego, w tym zwolnienia.



Podpis: _____ Imię i nazwisko (drukowanymi literami): _____

Numer pracownika (jeśli dotyczy): _____

Firma: _____ Data: _____ Miejsce _____

Skontaktuj się z Działem Zasobów Ludzkich lub Biurem ds. Etyki, w celu uzyskania instrukcji dotyczących przesłania tego formularza. Jeżeli nie jesteś pracownikiem Lockheed Martin, skontaktuj się z właściwą dla Twojej lokalizacji osobą do kontaktu w Lockheed Martin.

POSTĘPUJEMY WŁAŚCIWIE - Dążymy do najwyższych standardów etycznego postępowania we wszystkim, co robimy. Wierzymy, że szczerść i uczciwość generują zaufanie, które jest fundamentem naszej działalności. Przestrzegamy praw krajów, w których prowadzimy działalność. Staramy się być dobrymi obywatelami i chcemy odpowiadać za nasze działania.

SZANUJEMY INNYCH - Rozumiemy, że sukces naszego przedsiębiorstwa zależy od talentu, umiejętności i doświadczenia pracowników oraz zdolności działania w mocno zintegrowanych zespołach. Doceniamy różnorodność i wierzymy, że jest to niezbędny element pozytywnych i produktywnych relacji biznesowych z innymi osobami z pracy, klientami, partnerami oraz innymi podmiotami i ludźmi.

DZIAŁAMY Z ZACHOWANIEM DOSKONAŁOŚCI - Rozumiemy istotę naszych misji i zaufanie, jakie pokładają w nas klienci. Takie nastawienie daje nam siłę do doskonałej pracy w każdym obszarze naszego biznesu i determinację do pokonywania stojących przed nami wyzwań. Staramy się osiągać swoje cele nie tylko jako osoby, ale i jako zespoły. Pomagamy innym członkom zespołów wznieść się na wyżyny.



ETHICS AND
BUSINESS CONDUCT

DOSKONAŁOŚĆ DZIĘKI UCZCIWOŚCI

1-800-LM ETHIC (1-800-563-8442)
Bez ID osoby dzwoniącej

Dla osób niedosłyszających lub z zaburzeniami mowy:
1-800-441-7457

Połączenia międzynarodowe: dzwoniąc spoza obszaru
Stanów Zjednoczonych, najpierw należy wybrać numer
kierunkowy kraju

Email: corporate.ethics@lmco.com

Mail:

Zespół ds. etyki firmy
Lockheed Martin Corporation
6801 Rockledge Drive
Bethesda, MD 20817

