

Standardy etyki biznesowej



ETHICS
OWN IT
LIVE IT
LEAD IT



Spis treści

Nasze wartości	2
Wiadomość od przewodniczącej, dyrektor generalnej i prezes	3
Postępujemy właściwie	4
Przyjmujemy nasze role i obowiązki.....	4
Podejmujemy etyczne decyzje.....	5
Zadajemy pytania i zgłaszamy wątpliwości	7
Nie bierzemy odwetu.....	8
Konsekwencje niewłaściwego postępowania	8
Tworzymy środowisko pracy pełne szacunku.....	9
Jesteśmy zaangażowani w różnorodność i integrację	11
Zapewniamy udogodnienia i dostępność.....	11
Chronimy prywatność innych.....	12
Dotrzymujemy obietnic	15
Dbamy o jakość naszych produktów i usług	15
Chronimy informacje i własność intelektualną.....	16
Prowadzimy dokładną dokumentację	21
Dostarczamy dokładne dane dotyczące kosztów i cen	24
Przestrzegamy przepisów dotyczących konkurencji i przepisów antymonopolowych.....	25
Dbamy o uczciwość zakupów	26
Eksportujemy i importujemy we właściwy sposób.....	28
Zobowiązujemy się do osiągnięcia wspólnego sukcesu	31
Cenimy zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy.....	31
Nie oferujemy, nie wręczamy ani nie przyjmujemy łapówek	32
Unikamy konfliktów interesów.....	35
Nigdy nie handlujemy informacjami wewnętrznymi.....	39
Jesteśmy dobrymi obywatelami korporacyjnymi	40
Przekazujemy odpowiedzialne datki na cele charytatywne.....	41
We właściwy sposób uczestniczymy w działaniach politycznych	41
Nasz proces OpenLine	42
Proces kontaktu z przewodniczącym.....	45

Nasze wartości

Postępujemy właściwie

Zdobywamy zaufanie, działamy etycznie, uczciwie i przejrzystie, traktujemy wszystkich z szacunkiem, cenimy różnorodność i wspieramy bezpieczne i integracyjne środowisko.

Dotrzymujemy obietnic

Poczuwamy się do dostarczania rezultatów, skupiamy się na wysokiej jakości wynikach naszej pracy.

Zobowiązujemy się do osiągnięcia wspólnego sukcesu

Pracujemy razem, koncentrując się na realizacji misji i biorąc odpowiedzialność za trwały sukces naszych pracowników, klientów, akcjonariuszy, dostawców i społeczności.

Jesteśmy pionierami

Wykazujemy nadzwyczajną dociekliwość, poświęcenie i innowacyjność w dążeniu do rozwiązywania najtrudniejszych problemów na świecie.



Wiadomość od przewodniczącej, dyrektora generalnej i prezes

Drodzy współpracownicy,

W Northrop Grumman przestrzegamy najwyższych standardów etyki i uczciwości. Niezwykła reputacja firmy uczciwej wymaga świadomości i zaangażowania każdego pracownika. Kluczowe jest nasze zobowiązanie do postępowania we właściwy sposób, ponieważ łączy nas wspólny cel polegający na rozwiązywaniu najtrudniejszych problemów naszych klientów.

Ważne jest, aby każdy pracownik rozumiał wagę działania z zachowaniem najwyższego poziomu etyki, uczciwości i przejrzystości. Nasze Standardy etyki biznesowej dostarczają nam cennych informacji, które umożliwiają konsekwentne etyczne postępowanie w całym przedsiębiorstwie i nakładają na nas odpowiedzialność w przypadku konieczności podjęcia działań naprawczych.

Oczekujemy, że każdy pracownik przeczyta tę broszurę oraz wykorzysta informacje w niej zawarte do kierowania swoim postępowaniem w pracy każdego dnia i będzie zgłaszał wszelkie kwestie etyczne do swojego przełożonego, doradcy ds. etyki biznesowej, działu prawnego lub korzystając z bezpłatnego czynnego całą dobę (24/7) numeru telefonu infolinii OpenLine lub witryny internetowej przeznaczonej do składania zgłoszeń.

Nasze wartości są podstawą naszej kultury i tym, co czyni tę firmę wyjątkową. Podczas wspólnej pracy nad i pomaganiem w poprawie jakości życia i bezpieczeństwa na świecie, nasze zobowiązanie do przestrzegania najwyższych standardów etyki i uczciwości musi pozostać niezachwiane.

Należy o tym pamiętać podczas wspólnej pracy na rzecz naszych klientów, współpracowników i akcjonariuszy. Dziękuję za zaangażowanie w nasz wspólny sukces.

Z poważaniem,

Kathy Warden

Przewodnicząca, dyrektor generalna i prezes

Postępujemy właściwie

Przyjmujemy nasze role i obowiązki

W Northrop Grumman dążymy do tego, aby być liderem w stosowaniu najwyższych standardów etyki i uczciwości, które stanowią nieodłączny element w utrzymaniu reputacji najlepszego wykonawcy w naszej branży. Przestrzeganie naszych Standardów etyki biznesowej (Standardy), naszych wartości i przepisów obowiązujących w krajach, w których prowadzimy działalność, zapewnia nie tylko spełnianie wymogów prawnych, ale stanowi też ważne świadectwo tego, kim jesteśmy.

To zobowiązanie dotyczy każdego z nas w Northrop Grumman, bez względu na stanowisko lub poziom władzy. Wartości i Standardy etyki biznesowej Northrop Grumman dotyczą kierowników i pracowników, a także członków zarządu, konsultantów, agentów, wykonawców i innych osób trzecich, które są upoważnione do działania w imieniu naszej firmy.

Każdy z nas jest odpowiedzialny za przestrzeganie Standardów etyki biznesowej i obowiązujących przepisów i regulacji oraz zapewnienie uczciwości naszych działań i decyzji, a także osób, które działają w imieniu naszej firmy, niezależnie od lokalizacji lub funkcji, jaką pełniemy w Northrop Grumman.

Jedynie rada dyrektorów (lub komisja rady) może zezwolić członkom kierownictwa lub rady na odstępianie od Standardów etyki biznesowej. Jeśli takie zgody na odstępstwa nastąpią, ujawnimy to.

Rola menedżerów

Menedżerowie, jako liderzy w Northrop Grumman, biorą na siebie dodatkową odpowiedzialność. Od naszych menedżerów oczekuje się, że będą dawać dobry przykład oraz tworzyć i utrzymywać komfortowe, otwarte środowisko pracy, w którym każdy może bezpiecznie wyrazić swoje opinie i obawy. Jeśli jesteś menedżerem, masz szczególnie obowiązek:

- Dawać dobry przykład tym, z którymi pracujesz
- Tworzyć otwarte środowisko, w którym pracownicy będą zachęceni do zadawania pytań i wyrażania swoich obaw
- Niezwłocznie przekazywać zgłoszenia podejrzewanych naruszeń do działu prawnego lub biura ds. etyki
- Mieć świadomość i być wrażliwym na możliwe wykroczenia w pracy oraz niezwłocznie je zgłaszać

Podejmujemy etyczne decyzje

Każdy z nas jest zobowiązany do podejmowania etycznych decyzji w najlepszym interesie naszej firmy. To powiedziawszy, czasami trudno jest określić najlepszy sposób postępowania. W takich sytuacjach stosuje się nasz model etycznego podejmowania decyzji.

Model etycznego podejmowania decyzji jest zasobem, który ma pomóc nam rozwiązać dylemat etyczny, gdy właściwa decyzja niekoniecznie jest oczywista. Uwzględnia trzy poniższe działania, które pomagają rozwiązać te dylematy.

Ocena

Wyjaśnij problem i naturę swojego dylematu etycznego.

Większość problemów etycznych wychodzi na jaw, ponieważ ktoś instynktownie czuje, że coś jest nie tak. Zaufaj swojej ocenie. Zwróć się o wskazówki do swojego doradcy ds. etyki biznesowej lub działu prawnego, aby ocenić, czy decyzja lub proponowane postępowanie jest sprzeczne z polityką lub procedurą firmy Northrop Grumman, narusza nasze Standardy etyki biznesowej lub wartości lub czy istnieją jakiegokolwiek potencjalne problemy prawne lub regulacyjne.

Introspekcja

Zbadaj wiele ścieżek prowadzących do podjęcia właściwej decyzji.

Weź pod uwagę okoliczności oraz inne osoby, na które decyzja może mieć wpływ. Zadaj sobie pytanie, co rozsądna osoba pomyślałaby o Twojej decyzji i jak należałoby ją wyjaśnić przełożonemu lub rodzinie. Pomyśl, jak byś się czuł(-a), gdyby Twoja decyzja została ujawniona w mediach online.

Odwaga

Jeśli uważasz, że Twoja decyzja jest etyczna, podejmij ją, ale pozostań otwarty(-a) na dodatkowe fakty, okoliczności i rady, które mogą zmienić Twoje zdanie.

Może zaistnieć potrzeba zwrócenia się o poradę do kierownika lub innego zaufanego przełożonego, doradcy ds. etyki biznesowej, przedstawiciela działu kadr lub członka działu prawnego. Możesz także skontaktować się z infolinią OpenLine. Należy czuć się komfortowo z podjętą decyzją i być gotowym na wyjaśnienie, dlaczego Twoja decyzja jest etyczna.

Wszyscy musimy być wrażliwi na możliwe wykroczenia w pracy; niezwłocznie szukać wytycznych i zgłaszać wszelkie wątpliwości, które mogą się pojawić.

„Jestem bardzo dumna z tego, że kieruję zespołem, którego śmiałe pomysły i pionierski duch sprawiają, że Northrop Grumman jest tak niesamowitą społecznością”.

— Kathy Warden



Zadajemy pytania i zgłaszamy wątpliwości

Jeden z najważniejszych obowiązków wynikających z niniejszych Standardów jest również jednym z najbardziej podstawowych: zabieranie głosu, gdy mamy pytania lub wątpliwości.

Zachęca się wszystkich pracowników Northrop Grumman, a nawet wymaga się od nich, by w razie potrzeby zwracali się o poradę i zgłaszali wszelkie działania, które mogą naruszać nasze Standardy lub inne wytyczne.

W niektórych okolicznościach wszyscy możemy mieć prawny obowiązek zgłaszania potencjalnych wykroczeń. Obejmuje to między innymi wykroczenia dotyczące następujących tematów:

- Zamówienia lub oszustwa związane z umowami
- Konflikty interesów
- Przekupstwo / łapówki
- Napiwki
- Fałszywe oświadczenia lub stwierdzenia przekazywane jednostkom rządowym
- Niedokładne prowadzenie księgowości
- Handel ludźmi
- Podrabianie części
- Nadpłaty kontraktowe dokonane przez rząd
- Nadużycie władzy

Jeśli dowiesz się o złym postępowaniu lub potencjalnym wykroczeniu, Twoją odpowiedzialnością i obowiązkiem jako pracownika Northrop Grumman jest jego zgłoszenie.

Złożenie zgłoszenia nie zawsze jest łatwe. Zgłoszenie czegoś, co według Ciebie jest niewłaściwym postępowaniem, może czasami powodować dyskomfort, zwłaszcza gdy nie masz pewności, czy znasz wszystkie fakty.

Jednak zgłaszanie niewłaściwego postępowania lub podejrzeń niewłaściwego postępowania pozwala naszej firmie ocenić i szybko rozwiązać problemy, a także może zapobiec ich eskalacji lub ponownemu wystąpieniu, co czyni Northrop Grumman lepszym miejscem pracy dla nas wszystkich. Jeśli więc masz wątpliwości, porozmawiaj z kimś o swoich obawach. Możesz to zrobić, kontaktując się z następującymi osobami:

- Twój kierownik lub inny kierownik, któremu ufasz
- Doradca ds. etyki biznesowej (BCA)
- Członek działu prawnego
- Przedstawiciel działu kadr
- Infolinia Northrop Grumman OpenLine lub portal internetowy OpenLine

W miarę możliwości zgłoszenia są traktowane jako poufne. Jeśli zdecydujesz się dokonać zgłoszenia za pośrednictwem infolinii OpenLine, telefonicznie lub przez portal internetowy, zachęcamy do podania swoich danych kontaktowych, abyśmy mogli skontaktować się z Tobą w celu uzyskania dodatkowych informacji, jeśli zajdzie taka potrzeba.

Możesz także zgłosić swoje zarzuty lub obawy anonimowo zgodnie z lokalnym prawem. Należy jednak pamiętać, że prawdopodobnie trudniej będzie naszej firmie dokładnie zbadać zgłoszenie, jeśli nie będziemy dysponować Twoimi danymi kontaktowymi, które moglibyśmy wykorzystać w dalszych działaniach. Z tego powodu zachęcamy do udostępniania swoich danych kontaktowych podczas dokonywania zgłoszenia.



Nie bierzemy odwetu

Każdy z nas ma możliwość otwartego i uczciwego przekazywania informacji na temat faktycznego lub potencjalnego niewłaściwego postępowania, nie obawiając się o odwet. Gdy nasi pracownicy dzielą się lub zgłaszają autentyczne obawy i problemy w dobrej wierze, nasza firma nie będzie tolerowała żadnych negatywnych działań podjętych przeciwko nim w odwecie za zabranie głosu.

Dokonanie zgłoszenia „w dobrej wierze” oznacza niezwłoczne przedstawienie istotnych informacji, którymi dysponujesz w przekonaniu, że przekazujesz kompletne i dokładne zgłoszenie. Każdemu, kto brał udział w działaniach odwetowych wobec osoby, która w dobrej wierze zgłosiła autentyczne obawy, grożą poważne konsekwencje dyscyplinarne, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

Konsekwencje niewłaściwego postępowania

Wszyscy powinniśmy żyć zgodnie z wartościami i robić to, co właściwe, niezależnie od naszego stanowiska w Northrop Grumman. Przypadki naruszenia naszych Standardów, zasad firmowych, procedur lub praw i przepisów mogą mieć poważne konsekwencje dla zaangażowanych osób, bez względu na to, kim one są i jakie stanowiska obejmują.

Pamiętaj, że jeśli jesteś świadkiem lub podejrzewasz niewłaściwe postępowanie, masz osobisty obowiązek zabrania głosu — niezależnie od zajmowanego stanowiska, stażu w firmie, narodowości, kraju pochodzenia, pochodzenia etnicznego, wyznania czy płci.

Tworzymy środowisko pracy pełne szacunku

Jako pracownicy Northrop Grumman oczekujemy, że będziemy pracować w środowisku, w którym jesteśmy traktowani z godnością i szacunkiem. Nasza firma dokłada wszelkich starań, aby upewnić się, że nasze miejsce pracy pozytywnie wzmacnia różnorodność osobistą, integrację, zaangażowanie i innowacyjność.

Aby stworzyć i zachować takie środowisko pracy, nasza firma nie będzie tolerować żadnego rodzaju nękania ani zastraszania w miejscu pracy. Nękanie obejmuje niepożądane, obraźliwe zachowania o charakterze seksualnym lub oparte na chronionym statusie danej osoby.

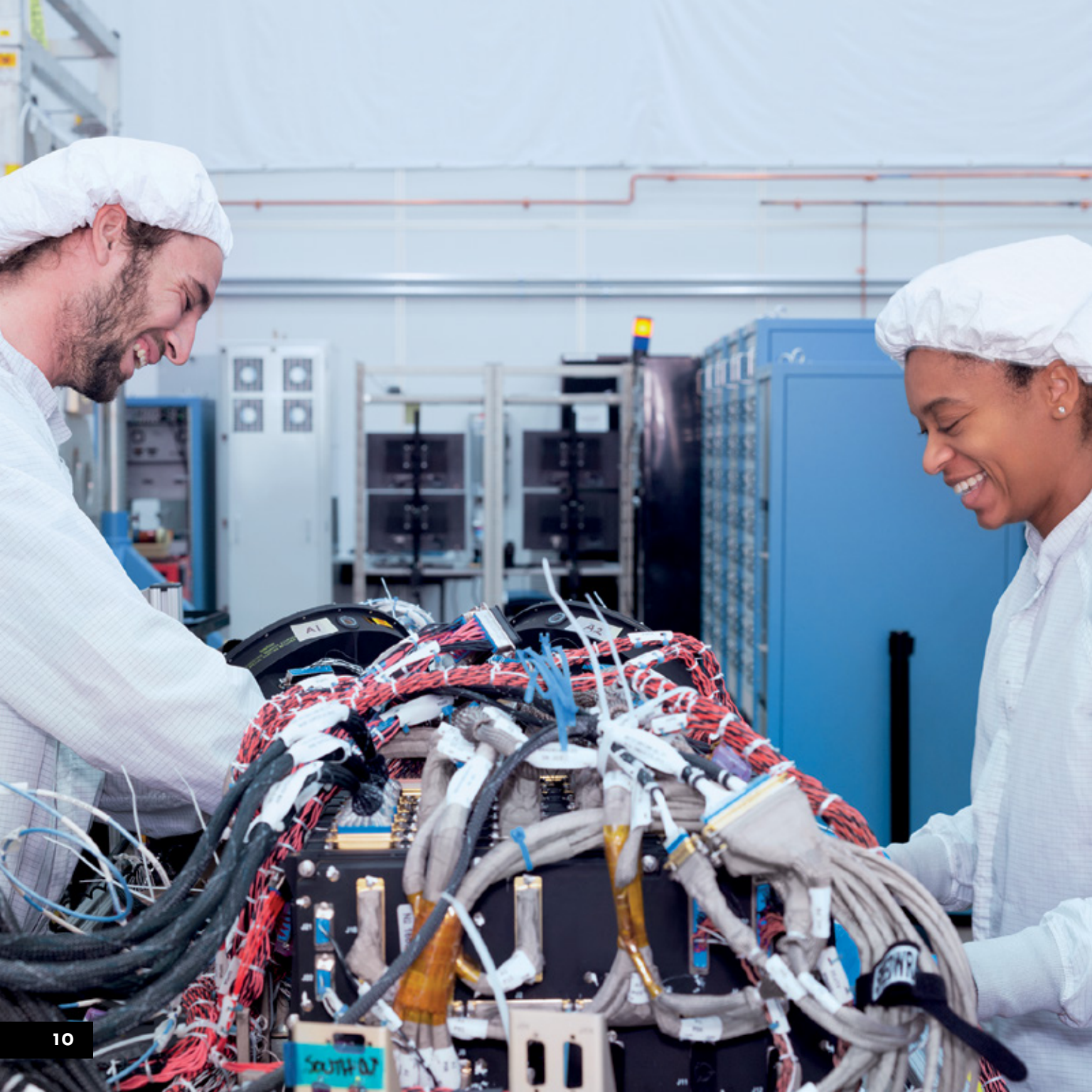
Typowe przykłady nękania obejmują niechciane zaloty seksualne (werbalne lub fizyczne), groźby przemocy oraz obraźliwe żarty lub uwagi. Mobbing to powtarzające się zastraszanie, które występuje w miejscu pracy lub w trakcie okresu zatrudnienia. Zachowania mobbingowe mogą obejmować poniżanie, obrażanie, zastraszanie lub izolowanie innych.

Nękanie i mobbing są sprzeczne z naszymi wartościami i zaangażowaniem w tworzenie środowiska opartego na zaufaniu i wzajemnym szacunku, które ma kluczowe znaczenie dla naszej kultury wydajności. Jeśli jesteś świadkiem lub podejrzewasz przypadki nękania lub mobbingu w pracy, zachęcamy do podzielenia się swoimi obawami. Northrop Grumman nie będzie tolerować skierowanych przeciwko Tobie działań odwetowych za złożenie zgłoszenia w dobrej wierze.

P: Jamila, księgowca w Northrop Grumman, jest w ciąży. Odkąd poinformowała o swojej ciąży, zauważyła, że jej szef, Kevin, odciął ją od projektów, nad którymi od jakiegoś czasu pracowała. Kiedy zapytała dlaczego, powiedział jej: „Cóż, teraz, kiedy spodziewasz się dziecka, myślę, że nie ma sensu nakładać na Ciebie wielu obowiązków, które zostawisz, gdy odejdziesz na urlop macierzyński”. Jamila jest wstrząśnięta tym, co powiedział Kevin. Jak powinna na to zareagować?

O: Jamila powinna porozmawiać z innym kierownikiem, doradcą ds. etyki biznesowej, przedstawicielem działu kadr lub członkiem działu prawnego o tym, jak postąpił Kevin.

W Northrop Grumman przydzielamy obowiązki służbowe wyłącznie na podstawie umiejętności i doświadczenia, a nie płci lub innych chronionych cech.



Jesteśmy zaangażowani w różnorodność i integrację

W Northrop Grumman jesteśmy zobowiązani do utrzymania kultury, która ceni różnorodność i integrację. Staramy się przyciągać, rozwijać i utrzymywać zróżnicowany personel, który sprzyja integracji. Poszukując najbardziej utalentowanych osób z szerokiego spektrum ofert, dążymy do tego, aby zatrudniać najlepszych, którzy pomogą nam osiągnąć nasze cele biznesowe. Jesteśmy również w stanie wspierać środowisko współpracy i innowacji, w którym każdy członek zespołu może wykonywać swoją pracę w najlepszy sposób oraz osiągnąć rozwój osobisty i zawodowy.

W ramach tego zobowiązania nie tolerujemy dyskryminacji ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, kolor skóry, pochodzenie narodowe, rodowód, płeć, tożsamość lub ekspresję płciową, orientację seksualną, stan cywilny lub rodzicielski, ciążę, poród lub podobne uwarunkowania, religię, wyznanie, wiek, niepełnosprawność, informacje genetyczne, status weterana i każdy inny status chroniony.

Zapewniamy udogodnienia i dostępność

Zapewniamy odpowiednie udogodnienia dla wykwalifikowanych osób ze względu na niepełnosprawność, przekonania religijne oraz ciążę/poród (i podobne uwarunkowania). Dążymy do tego, aby nasze placówki, strony internetowe, informacje, komunikacja i technologia były dostępne dla swoich odbiorców.



Chronimy prywatność innych

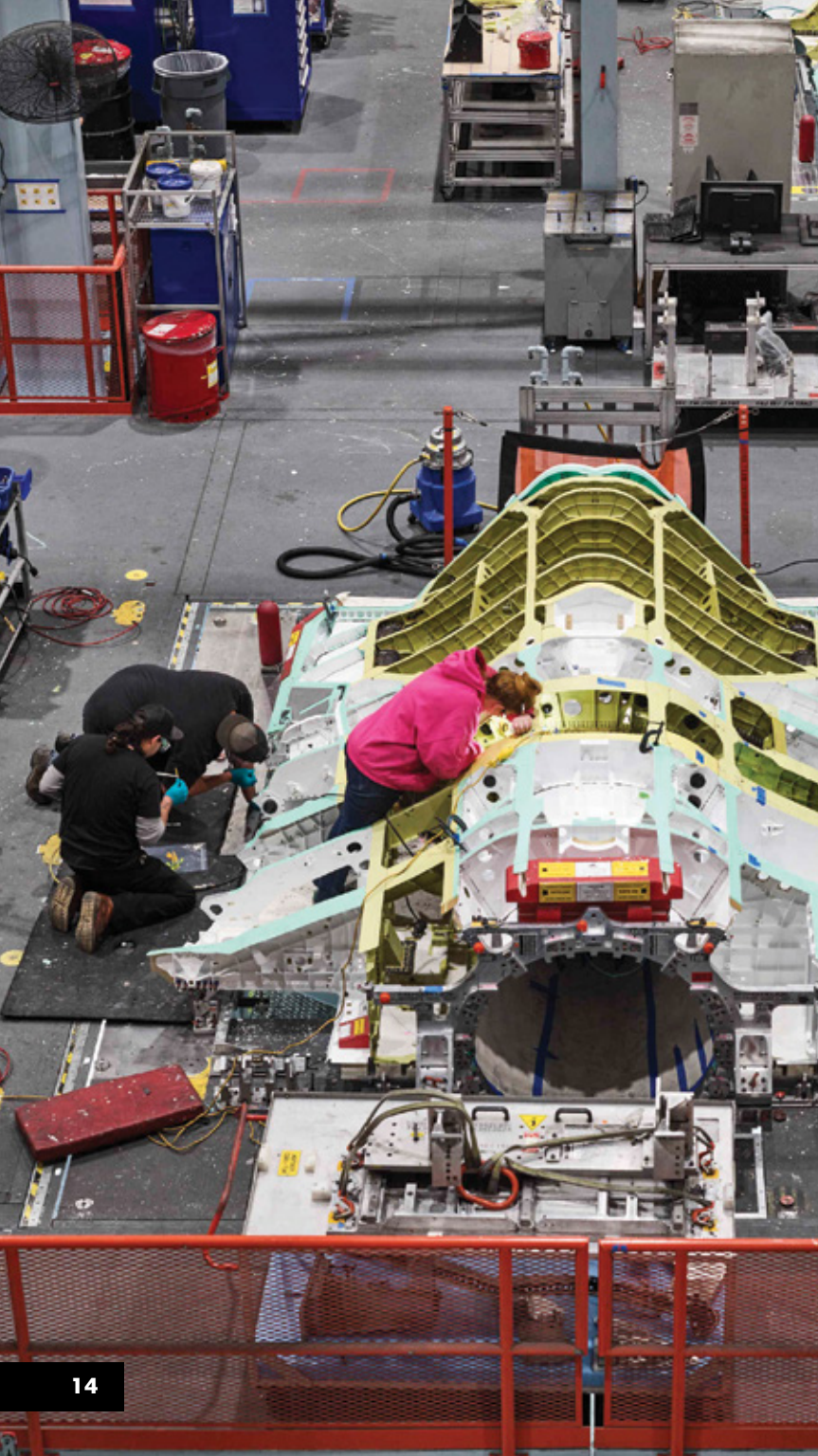
W ramach naszej działalności nasza firma często musi gromadzić dane osobowe (DO) o nas i innych: naszych współpracowników, kontrahentów, dostawców, klientów lub innych osób, z którymi pracujemy. DO zazwyczaj odnoszą się do informacji dostępnych w dowolnym formacie, które można wykorzystać w celach identyfikacji osoby. Ochrona DO i poszanowanie prywatności osób mają kluczowe znaczenie dla naszych podstawowych wartości.

Kiedy korzystamy z DO, musimy upewnić się, że przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów. W wielu krajach obowiązują przepisy dotyczące prywatności, które nakładają określone obowiązki na obsługę DO i mają zastosowanie do transgranicznego przekazywania DO.

Jeśli Twoja praca obejmuje zbieranie lub przetwarzanie DO, musisz mieć świadomość co najmniej następujących kwestii:

- Uzasadniony cel: Zbieraj lub wykorzystuj DO tylko do uzasadnionych celów biznesowych Northrop Grumman
- Minimalizacja danych: Zbieraj lub wykorzystuj DO tylko w zakresie niezbędnym do osiągnięcia celu biznesowego; na przykład unikaj zbierania lub używania rządowych numerów identyfikacyjnych, jeśli nie jest to konieczne
- Znaj przepisy: Miej świadomość i przestrzegaj wszystkich obowiązujących zobowiązań prawnych i umownych regulujących sposób, w jaki korzystamy z DO, a także obowiązujących zasad i procedur firmy związanych z obsługą DO przez ich cały cykl życia
- Zgłaszaj utratę: Niezwłocznie zgłaszaj wszelkie podejrzewane utraty lub naruszenia DO do biura ds. ochrony prywatności na adres privacy@ngc.com
- Zweryfikuj dostęp stron trzecich: Przed zezwoleniem stronom trzecim na dostęp do DO upewnij się, że osoba trzecia ma potrzebę biznesową i jest zobowiązana umową do ochrony informacji
- Przestrzegaj obowiązujących przepisów lokalnych: Skonsultuj się z biurem ds. ochrony prywatności Northrop Grumman, aby zrozumieć, jakie szczególne wymagania mogą mieć zastosowanie, szczególnie w przypadku korzystania z DO lub uzyskiwania do nich dostępu spoza Stanów Zjednoczonych





P: William jest kierownikiem w zakładzie produkcyjnym Northrop Grumman, który produkuje systemy nawigacji. Podczas wrywkowego sprawdzania kilku gotowych jednostek zauważa pewne drobne niedoskonałości, które mogą oznaczać, że część maszyny fabrycznej jest nieprawidłowo skalibrowana.

Aby rozwiązać problem, musiałby całkowicie zatrzymać produkcję. Zamiast tego William postanawia kontynuować produkcję do końca dnia, argumentując, że wady nie są nawet zauważalne. Czy postępuje właściwie?

O: William myślał, że ma dobre intencje; chciał utrzymać ciągłość linii produkcyjnej. Jednak nigdy nie powinniśmy dopuścić do powstania wady lub niedoskonałości w naszych produktach.

Nasza reputacja — i bezpieczeństwo tych, którzy używają naszych produktów — zależy od jakości wytwarzanego przez nas sprzętu. William powinien być zatrzymać linię produkcyjną w celu zgłoszenia problemu, jego zdefiniowania oraz usunięcia.

Dotrzymujemy obietnic

Dbamy o jakość naszych produktów i usług

Nasza reputacja zależy od zdolności do konsekwentnego osiągnięcia rezultatów wysokiej jakości. Z tego powodu musimy:

- **Sprawić, by jakość była sprawą osobistą.** To, co robimy jako firma, jest ważne dla bezpieczeństwa klientów i osób, którym służymy. Nasi klienci (i życie poszczególnych osób) polegają na tym, że „zrobimy to dobrze” — że będziemy robić to, co mówimy i że będziemy robić i osiągać wyniki, których oczekują nasi klienci. Poprzez zrozumienie, czego wymaga się od nas w naszej codziennej pracy oraz starania mające na celu prawidłowe wykonanie zadania za pierwszym razem, sprawiamy, że jakość staje się sprawą osobistą.

- **Unikać wymówek i skrótów.**

Właściwe wykonywanie pracy oznacza, że sposób jej wykonywania jest równie ważny, jak to, co robimy. Jeśli istnieje pewien proces, musimy go przestrzegać. Jeśli widzimy problem lub ryzyko związane z procesem, musimy o tym mówić. Nie możemy zakładać, że zrobi to ktoś inny. Pójście na skróty z powodu presji kosztów lub terminów nigdy ostatecznie się nie opłaca i może mieć znaczące konsekwencje dla nas jako jednostek, dla naszej firmy i dla naszych klientów.



- **Zawsze starać się poprawić.** Każdy z nas powinien szukać sposobów, aby wykonywać swoją pracę lepiej i wydajniej. Jeśli sądzisz, że istnieje lepszy sposób na wykonywanie Twojej pracy, podziel się nim. Poznaj wytyczne stosowane do oceny Twojej pracy i wykorzystaj je, aby poprawić swoje wyniki. Staraj się uczyć na podstawie tego, co zrobili inni wykonujący podobną pracę.
- **Zdobyć zaufanie i zwiększyć wydajność.** Jeśli każdy z nas koncentruje się na osiągnięciu najwyższej jakości, zdobywamy zaufanie naszych współpracowników i klientów. Tak konsekwentne skoncentrowanie i szczegółowa dbałość o właściwe postępowanie pomaga poprawić wydajność naszej firmy.

Chronimy informacje i własność intelektualną

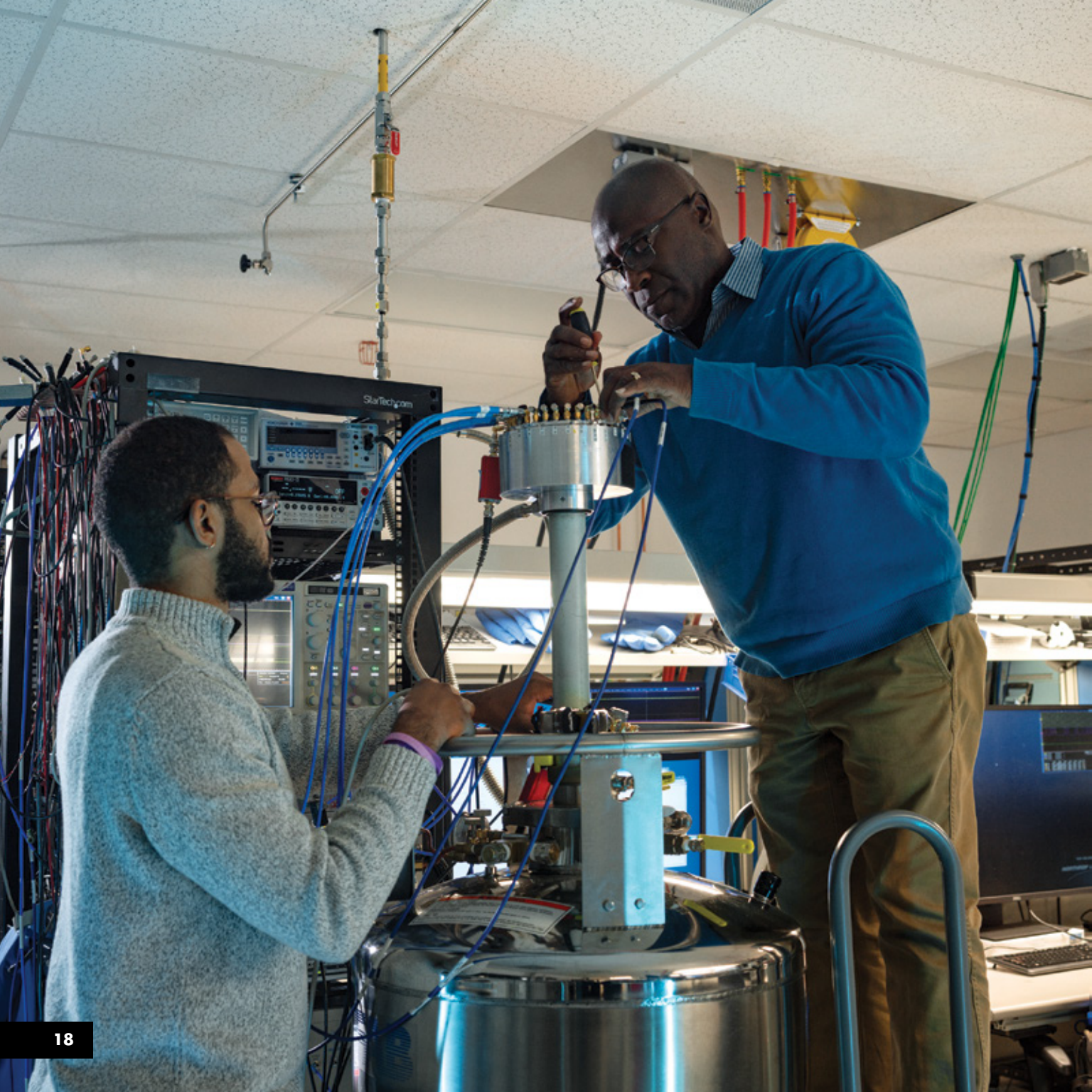
Jesteśmy zobowiązani do ochrony aktywów naszej firmy, w tym własności intelektualnej (własność intelektualna i informacje zastrzeżone). Nasza własność intelektualna obejmuje wynalazki, dane techniczne i oprogramowanie komputerowe, badania i procesy, a także tajemnice handlowe, know-how, materiały chronione prawem autorskim, znaki towarowe i patenty.

Informacje zastrzeżone to informacje, które firma chce zachować w poufności i chronić przed nieuprawnionym użyciem lub ujawnieniem. Obejmują one na przykład niejawnie sprawozdania finansowe, informacje uprzywilejowane, efekty pracy prawnika, strategie biznesowe i informacje o cenach. Musimy zachować poufność wszelkich informacji powierzonych nam przez firmę lub naszych klientów, z wyjątkiem przypadków, gdy ujawnienie jest dozwolone lub wymagane przez prawo.

Informacje zastrzeżone mogą również obejmować projekty techniczne, informacje o badaniach i rozwoju, dokumentację pracowniczą i umowy. Ochrona praw własności intelektualnej i informacji zastrzeżonych naszej firmy, mogących zapewnić naszej firmie przewagę konkurencyjną, ma kluczowe znaczenie dla naszego dalszego sukcesu. Własność intelektualna i informacje zastrzeżone są uważane za aktywa firmy, które są tak samo cenne jak pieniądze lub dobra materialne i muszą być zawsze chronione.







Własność intelektualna Northrop Grumman zasadniczo obejmuje wszystkie nasze dzieła i wynalazki, które wytwarzamy w trakcie naszej pracy, a które odnoszą się do bieżącej lub przyszłej działalności naszej firmy. Dzieje się tak niezależnie od tego, czy są one generowane w siedzibie firmy, czy poza nią, indywidualnie lub wspólnie z innymi, w trakcie lub po godzinach pracy.

Działając w otwartym i uczciwym środowisku, musimy uważać, aby nie narażać naszych zastrzeżonych informacji na ryzyko, ani ich nie ujawniać.

Aby wywiązać się z naszego zaangażowania w bezpieczeństwo informacji, nie udostępniamy nikomu informacji zastrzeżonych ani innych informacji poufnych — nawet w naszej firmie — chyba że istnieje taka potrzeba biznesowa. Podobnie nie poszukujemy, ani nie wykorzystujemy żadnych informacji, do których nie jesteśmy uprawnieni.

Pamiętaj, że opuszczając firmę, musisz zwrócić wszelkie zastrzeżone informacje, które posiadasz. Obowiązek ochrony przez Ciebie zastrzeżonych lub poufnych informacji firmy oraz własności intelektualnej obowiązuje po Twoim odejściu z firmy.

P: Lucas przygotowuje ofertę na rządowy kontrakt. Molly, która zajmuje się marketingiem, pyta go o dane szczegółowe kontraktu: kwotę w dolarach, produkt, który będziemy opracowywać i kilka innych szczegółów. Lucas uważa, że można jej to powiedzieć, ponieważ oboje pracują dla Northrop Grumman. Czy Lucas może udostępnić te informacje?

O: Lucas powinien zachować te informacje dla siebie i udostępniać je osobom, w stosunku do których zachodzi potrzeba biznesowa, aby je poznali. Specyfika wniosków i umów uważana jest za informacje poufne, które mogą mieć realny wpływ na sukces biznesowy naszej firmy. W związku z tym należy je starannie chronić. Jeśli Lucas nie jest pewien, jakie informacje może udostępnić, powinien porozmawiać ze swoim przełożonym lub działem prawnym.

Właściwe wykorzystanie zasobów firmy

Oprócz informacji zastrzeżonych i własności intelektualnej nasza firma zapewnia nam inne zasoby — takie jak czas, materiały, sprzęt, pomieszczenia, informacje i usługi — aby pomóc nam wykonywać nasze zadania.

Jesteśmy współodpowiedzialni za ochronę tych aktywów przed uszkodzeniem, kradzieżą, marnotrawstwem i niewłaściwym wykorzystaniem. Zasoby te należy wykorzystywać zgodnie z ich przeznaczeniem biznesowym. Jeśli wykorzystujesz aktywa firmy do celów osobistych, upewnij się, że takie użycie ma ograniczony zakres oraz jest zgodne z prawem i naszymi wartościami, Standardami i zasadami.

Musimy również chronić wszystkie zasoby dostarczane nam przez naszych klientów, podwykonawców i dostawców, tak jak chronilibyśmy własne.

Technologie firmy i media społecznościowe

Podobnie jak w przypadku innych aktywów firmy, jesteśmy odpowiedzialni za korzystanie z sieci Northrop Grumman, systemów komputerowych, urządzeń mobilnych i innych technologii w sposób zgodny z prawem, etyczny i odpowiedzialny. Nie możemy uzyskiwać dostępu do Internetu w celach nieautoryzowanych, nielegalnych lub nieetycznych lub w celu przeglądania lub pobierania jakichkolwiek materiałów obraźliwych lub mających charakter jednoznacznie seksualny. Podczas sporządzania wiadomości e-mail, wiadomości błyskawicznych lub innych wiadomości elektronicznych powinniśmy zachować taką samą ostrożność, jak przy sporządzaniu bardziej formalnej korespondencji. Zasadniczo nie pisz niczego, czego możesz żałować w przypadku opublikowania tego w mediach.

Te same wytyczne dotyczą naszej aktywności w mediach społecznościowych. Chociaż Northrop Grumman nie ogranicza nadmiernie naszego osobistego korzystania z mediów społecznościowych, ważne jest, aby każdy z nas kierował się najlepszą oceną sytuacji w Internecie.

Zawsze musimy być wrażliwi na względy bezpieczeństwa, siebie i innych. Musimy również zawsze mieć pewność, że zastrzeżone informacje, które uzyskujemy podczas naszej pracy, są chronione. Musimy powstrzymać się od przypisywania naszych osobistych opinii naszej firmie. Tylko upoważnione osoby mogą wypowiadać się w imieniu naszej firmy, w tym online, za pośrednictwem kanałów mediów społecznościowych.

Należy pamiętać, że firma może monitorować, uzyskiwać dostęp, rozważać i ujawniać wykorzystanie przez Ciebie wszelkich aktywów firmy, w tym technologii firmy, zgodnie z obowiązującym prawem. Nie należy oczekiwać prywatności związanej z korzystaniem z aktywów firmy, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Prowadzimy dokładną dokumentację

Nasi interesariusze liczą na to, że przedstawimy im dokładny obraz naszej działalności, aby mogli podejmować rozsądne decyzje. Aby zapewnić im rzetelne informacje i zachować zgodność z prawem, odpowiadamy za dokładność prowadzonej przez nas dokumentacji firmowej.

Dokumentacja ma nie tylko charakter finansowy. Obejmuje ona dokumenty fizyczne lub elektroniczne, które tworzymy w ramach naszej pracy. Zawsze musimy zagwarantować, że podawane przez nas informacje są rzetelne i dokładne. W żadnym momencie nie możemy wprowadzać w błąd, fałszować ani zmieniać danych.

P: Frank często musi pokonywać trasę między kilkoma zakładami produkcyjnymi Northrop Grumman swoim prywatnym samochodem. W swoich zestawieniach wydatków czasami trochę zawyża przebieg, więc dostaje dodatkowy zwrot kosztów. Nikt nigdy tego nie zauważa, a kwota też nie jest wysoka. Czy Frank zrobił coś złego?

O: Tak, Frank skłamał. Świadomie zawyżał przebieg, nawet jeśli nie było to dużo. Frank nie powinien wnioskować o zwrot wydatków, których nie poniósł, nawet jeżeli ich suma jest niewielka. Wszyscy mamy obowiązek upewnić się, że nasze sprawozdania z wydatków są za każdym razem dokładne. Jeśli uważasz, że widzisz błąd w sprawozdaniu z wydatków lub innym zapisie albo jeśli masz pytania dotyczące sposobu rejestrowania wydatków, porozmawiaj ze swoim przełożonym.



P: Melanie tworzy kampanię reklamową dla kilku produktów, w tym jednego opracowanego w ramach kontraktu rządowego. Melanie obciąża stronę kontraktu częścią kosztów kampanii, uznając, że skoro dotyczy ona produktu z nią związanego, jej kosztem należałoby obciążyć też stronę, której kampania dotyczy. Czy Melanie postępuje właściwie?

O: Melanie, przed obciążeniem strony rządowej kosztem jakiegokolwiek reklamy, powinna skonsultować to ze swoim przełożonym. Reklamy są zwykle uważane za niedopuszczalny wydatek, co oznacza, że nie możemy bezpośrednio obciążyć nim strony kontraktu i musimy również odpowiednio wyodrębnić koszty w naszych rejestrach księgowych, aby wykluczyć je z dopuszczalnych kosztów pośrednich.

Jeśli nie masz pewności, jak można ująć dany wydatek, nie próbuj tego zgadywać. Zapytaj kierownika lub skontaktuj się z działem zgodności z przepisami, doradcą ds. etyki biznesowej, działem prawnym lub infolinią OpenLine.



Rejestrowanie danych o kosztach

Dokładne dane o kosztach są niezbędne dla każdego przedsiębiorstwa i Northrop Grumman nie jest wyjątkiem. Aby nasze dane dotyczące kosztów były dokładne, musimy dokładnie rozliczać naszą pracę w sposób terminowy i zgodny z odpowiednimi zasadami i procedurami. Przy naliczaniu opłat za naszą pracę musimy również wziąć pod uwagę następujące kwestie:

- Koszty kontraktu muszą zostać autoryzowane i przypisane do odpowiedniego numeru opłaty kontraktowej
- Koszty pośrednie należy odpowiednio sklasyfikować zgodnie z charakterem działalności
- Nasze kontrakty z rządem Stanów Zjednoczonych zabraniają nam obciążania rządu USA określonymi kosztami, bezpośrednio lub pośrednio. Te „niedopuszczalne” koszty muszą zostać zapisane pod specjalnym numerem opłaty ustanowionym dla kosztu niedopuszczalnego

Ponadto, aby zachować integralność i przejrzystość, musimy mieć pewność, że unikamy wszelkich potencjalnych nieprawidłowości, takich jak:

- Uwzględnianie w kontrakcie kosztów niezwiązanych z pracą wykonywaną w ramach kontraktu
- Niezaliczenie kosztów pod numer opłaty dla kosztów niedopuszczalnych, gdy dana czynność jest „niedopuszczalna”
- Obciążenie puli kosztów pośrednich kosztami działań bezpośrednich lub obciążanie kontraktu bezpośrednio kosztami działań pośrednich
- Obciążanie kosztami za nieprzepracowane godziny

Niewłaściwy czas i wynagrodzenie za pracę to poważny problem. Jeśli masz pytania dotyczące danych dotyczących kosztów lub kontraktów, nad którymi pracujesz, skontaktuj się ze swoim przełożonym, działem zgodności z przepisami, doradcą ds. etyki biznesowej, działem prawnym lub infolinią OpenLine.

Dostarczamy dokładne dane dotyczące kosztów i cen

Nasi klienci oczekują nie tylko doskonałych produktów, ale także przestrzegania najwyższych standardów w naszych praktykach biznesowych. Ci z nas, którzy są zaangażowani w negocjowanie umów lub innych transakcji biznesowych związanych z zamówieniami rządowymi, muszą upewnić się, że gdy wymagane jest przekazanie danych dotyczących kosztów lub cen, są one aktualne, dokładne i zgodne z obowiązującymi warunkami.

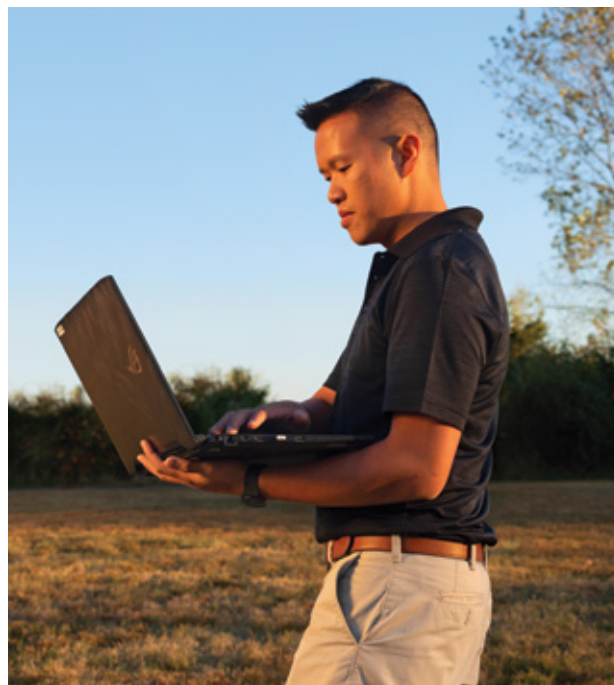
„Dane dotyczące kosztów lub cen” mogą obejmować wszystkie fakty, co do których rozsądni kupujący i sprzedający mogliby zasadnie oczekiwać, że znacząco wpłyną na negocjacje cen. Może to obejmować między innymi:

- Wyceny dostawców
- Koszty jednorazowe
- Informacje o zmianach metod produkcji i wielkości produkcji lub zakupów
- Dane wspierające prognozy perspektyw i celów biznesowych oraz powiązanych kosztów operacyjnych
- Trendy dotyczące kosztów jednostkowych, takie jak te związane z wydajnością pracy
- Decyzje typu „wyprodukuj lub kup”
- Szacowane zasoby potrzebne do osiągnięcia celów biznesowych
- Informacje na temat decyzji kierownictwa, które mogą mieć znaczący wpływ na koszty

Gromadzenie informacji o konkurencji

Aby skutecznie konkurować, rozsądne jest zbadanie, co robi nasza konkurencja. Ta wiedza może pomóc w kształtowaniu naszych własnych strategii biznesowych, pozwalając nam lepiej obsługiwać naszych klientów i podejmować lepsze długoterminowe decyzje. Informacje o konkurencji gromadzimy z publicznie dostępnych źródeł, takich jak informacje prasowe, publikacje handlowe i materiały promocyjne konkurencji.

Musimy przestrzegać ograniczeń wynikających z praw autorskich, które zabraniają nam kopiowania lub rozpowszechniania tekstu, ilustracji i oryginalnych wyrażen, chyba że mamy wyraźną zgodę właściciela. W żadnym momencie nie możemy fałszować naszej tożsamości ani uciekać się do innych nieetycznych sposobów gromadzenia informacji o konkurencji.



Przestrzegamy przepisów dotyczących konkurencji i przepisów antymonopolowych

Rywalizujemy na rynku w oparciu o naszą reputację, konkurencyjne ceny oraz najwyższą jakość naszych towarów i usług. Aktywna, silna konkurencja jest korzystna dla naszej branży, naszej firmy, a zwłaszcza dla naszych klientów. Ważne jest, abyśmy mieli podstawową wiedzę na temat przepisów dotyczących konkurencji (znanych w Stanach Zjednoczonych jako „przepisy antymonopolowe”) i przestrzegali ich we wszystkim, co robimy.

Ogólnie rzecz biorąc, przepisy te promują otwartą konkurencję i zabraniają nam zawierania formalnych lub nieformalnych umów z rzeczywistymi lub potencjalnymi konkurentami i dostawcami, które w niewłaściwy sposób ograniczają handel i szkodzą klientom poprzez podnoszenie cen lub ograniczanie jakości, innowacji lub opcji zakupu.

Podczas interakcji z innymi konkurentami nie powinniśmy omawiać następujących tematów:

- Ceny i ustalanie cen
- Zmowy przetargowe
- Dzielenie lub alokacja rynków, terytoriów lub klientów
- Odmowa współpracy z dostawcami lub klientami

Powinniśmy skonsultować się z działem prawnym w celu uzyskania szczegółowych wskazówek przed rozpoczęciem dyskusji z innymi firmami na następujące tematy:

- Praca zespołowa i inna współpraca
- Postanowienia lub warunki
- Plany marketingowe
- Wszelkie informacje zastrzeżone lub poufne

W większości miejsc, w których prowadzimy działalność, niezgodne z prawem jest zachęcanie konkurentów do działań antykonkurencyjnych, nawet jeśli nie zostaną podjęte dalsze kroki i nie spowoduje to żadnych szkód gospodarczych.

Naszą zasadą jest unikanie nawet pozorów porozumienia z konkurencją w celu ograniczenia handlu, ponieważ mogłoby to negatywnie wpłynąć na naszą firmę. Dlatego ważne jest, abyśmy uważali na omawiane przez nas tematy. Musimy zawsze zachować ostrożność, gdy uczestniczymy w wydarzeniach stowarzyszeń branżowych, gdzie prawdopodobieństwo chociażby pozorów antykonkurencyjnych rozmów jest szczególnie wysokie.



Dbamy o uczciwość zakupów

Jako firma oczekujemy równych szans, gdy zabiegamy o kontrakty i inne interesy. Jako firma uznajemy uczciwość i szacunek dla naszych klientów za podstawowe wartości. Jest to jeden z powodów, dla których uczciwość naszego procesu zamówień i zakupów ma kluczowe znaczenie dla Northrop Grumman.

Częścią zachowania uczciwości zamówień jest to, że nie wykorzystujemy ani nie poszukujemy poufnych lub zastrzeżonych informacji na temat konkurencji, aby wykorzystać je dla własnej korzyści. Jeśli dowiesz się o jakichkolwiek zastrzeżonych informacjach lub informacjach, które mogą być wrażliwe z punktu widzenia konkurencji, nie możesz ich wykorzystywać, rozpowszechniać, kopiować ani omawiać bez uprzedniej pisemnej zgody kierownika i działu prawnego. Obejmuje to informacje o naszych konkurentach, obecnych lub potencjalnych klientach (w tym rządzie Stanów Zjednoczonych i rządach innych krajów) oraz poprzednich pracodawcach.

Jeśli przypadkowo otrzymasz zastrzeżone informacje, do wykorzystania których możesz nie być uprawniony, nie czytaj ich dalej. Nie przekazuj ich nikomu, w tym swojemu przełożonemu, innemu kierownikowi, naszemu działowi ds. bezpieczeństwa lub swojemu BCA. Zamiast tego zabezpiecz informacje i niezwłocznie powiadom dział prawny lub biuro ds. etyki, że otrzymałeś informacje będące własnością innej strony, które według Ciebie nie powinny być Ci udostępnione.

W ramach procesu zamówień musimy chronić informacje dotyczące wyboru źródła i nie wyszukiwać ani nie wykorzystywać informacji, do których nie mamy dostępu. Informacje dotyczące wyboru źródła obejmują informacje, które wcześniej nie były udostępniane opinii publicznej, a które są przygotowywane do wykorzystania przez agencję przy ocenie oferty lub wniosku. Obejmują one ogólnie:

- Ceny ofertowe w przypadku ofert zamkniętych, list lub cen
- Plany wyboru źródła
- Plany oceny technicznej
- Oceny techniczne konkurencyjnych wniosków
- Określanie zakresów konkurencyjnych
- Rankingi ofert, wniosków lub konkurentów
- Ocena kosztów lub cen
- Sprawozdania i oceny komisji ds. wyboru źródeł
- Zalecenia komisji doradczej ds. wyboru źródeł
- Przedstawione proponowane koszty lub ceny
- Wszelkie inne informacje oznaczone jako „Informacje dot. wyboru źródła”

Podobnie informacje o ofercie lub wniosku wykonawcy są na ogół informacjami zastrzeżonymi, które również muszą być chronione przed ujawnieniem. Zwykle obejmują pewne kategorie informacji niepublicznych przekazanych agencji rządowej w związku z ofertą lub wnioskiem takie jak:

- Dane dotyczące kosztów lub cen
- Koszty pośrednie i bezpośrednie stawki pracy
- Informacje o procesach, operacjach i technikach produkcyjnych oznaczonych jako „zastrzeżone” lub „Informacje dot. wyboru źródła” zgodnie z prawem lub regulacjami
- Informacje oznaczone jako „informacje o ofercie lub wniosku wykonawcy”
- Inne materiały lub informacje związane z konkretnym zamówieniem, które oferent uważa za zastrzeżone

Jeśli poznasz, wejdiesz w posiadanie lub uzyskasz dostęp do tego rodzaju zastrzeżonych informacji, musisz upewnić się, że postępujesz zgodnie z wytycznymi dotyczącymi informacji zastrzeżonych zawartymi w niniejszych Standardach. Należy także poinformować dział ds. kontraktów, że posiadasz takie informacje o firmie.

Zatrudnianie obecnych lub byłych pracowników rządowych

Niektóre przepisy regulują rodzaje umów zawartych przed rozpoczęciem okresu zatrudnienia i umów o pracę, jakie możemy zawierać z innymi osobami, a także czynności, w których mogą uczestniczyć byli pracownicy rządowi. Dlatego musimy być szczególnie ostrożni przy angażowaniu się w dyskusje na temat zatrudniania obecnych lub byłych pracowników rządowych do pracy w Northrop Grumman. Dzieje się tak niezależnie od tego, czy prowadzimy takie rozmowy bezpośrednio z pracownikiem rządu, czy z innymi osobami w jego imieniu.

Jeśli bierzesz udział w ewentualnym zatrudnieniu lub wynagrodzeniu obecnego lub byłego pracownika rządowego lub jeśli obecny lub były pracownik rządowy zwróci się do Ciebie w sprawie zatrudnienia, pamiętaj o przestrzeganiu obowiązujących zasad i procedur w celu zapewnienia zgodności z obowiązującymi przepisami i wartościami naszej firmy i zasięgnij porady działu prawnego.

Eksportujemy i importujemy we właściwy sposób

Jesteśmy firmą globalną, prowadzącą działalność i posiadającą klientów na całym świecie. Nasz globalny zasięg oznacza, że musimy zawsze rozumieć i przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji handlowych.

Kiedy angażujemy się w działalność biznesową, transakcje lub komunikację, musimy rozważyć, czy działalność ta obejmuje import lub eksport danych, usług lub produktów z lub do jednego lub więcej krajów podlegających kontroli handlu. Ponadto musimy odpowiednio zidentyfikować wszystkie strony transakcji.

Szczególnie ważne jest, abyśmy rozumieli i przestrzegali przepisów dotyczących eksportu i importu we wszystkich jurysdykcjach, w których działamy. Eksport i import mogą mieć miejsce w dowolnym miejscu i mogą być niematerialne lub materialne.



Przykłady niematerialnego eksportu i importu obejmują komunikację uwzględniającą kontrolowane dane, która może wystąpić poprzez:

- E-mail
- Faks
- Rozmowy ustne (niezależnie od lokalizacji lub trybu)
- Przesyłanie plików
- Prezentacje i odprawy
- Dostęp lub publikowanie na udostępnionych dyskach/ folderach
- Korzystanie z narzędzi elektronicznych
- Internet

Przykłady materialnego eksportu/importu obejmują fizyczną dostawę produktów lub technologii — odbywającą się często za pośrednictwem poczty, transportu towarowego, transportu ekspresowego lub kuriera. Eksport materialny jest również importem do kraju przyjmującego i wymagana jest zgodność z przepisami i regulacjami importowymi tego kraju, w tym zgłoszenie towarów do odpowiednich organów celnych.

Większość transakcji eksportowych w obszarze obronności wymaga pewnego rodzaju zezwolenia, nawet zanim odbędą się pewne rozmowy, a także zanim produkty zostaną wysłane poza ich kraj pochodzenia. Zezwolenie to może mieć formę specjalnej licencji wydanej przez agencję rządową, pisemnej zgody lub odpowiedniego zwolnienia lub wyjątku.



Ogólnie wszystkie licencje i zgody są oparte na transakcjach i mają ograniczony zakres i czas trwania. Ponadto tylko określone strony i kraje są upoważnione do odbioru eksportowanych towarów lub usług. Dlatego musimy znać i przestrzegać różnych sankcji i embarg nałożonych przez Stany Zjednoczone, ONZ, Unię Europejską i inne kraje lub organizacje geopolityczne.

Sankcje gospodarcze i embarga to aspekt globalnych przepisów handlowych, który może ograniczać lub zakazywać przeprowadzenie przez nas transakcji z określonymi krajami lub osobami znajdującymi się w odpowiednich krajach lub krajach z nimi powiązanych. Działania ograniczone mogą obejmować rozmowy, świadczenie usług, eksport wszelkich towarów lub technologii, proponowanie lub ułatwianie działalności, przekazywanie aktywów, oferowanie płatności pieniężnych lub podróżowanie do krajów, których to dotyczy.

P: Markus wysyła e-mailem plany jednego z naszych czujników do partnera biznesowego w innym kraju. Czy to jest eksport?

O: To jest eksport. Kluczem jest ustalenie przed wysłaniem, czy eksport jest kontrolowany, co oznacza, że wymagana jest wcześniejsza zgoda lub licencja. Markus powinien być skonsultować się ze swoim przełożonym lub Biurem ds. zgodności w handlu międzynarodowym przed wysłaniem planów, aby upewnić się, że przestrzega wszystkich odpowiednich przepisów i wytycznych.

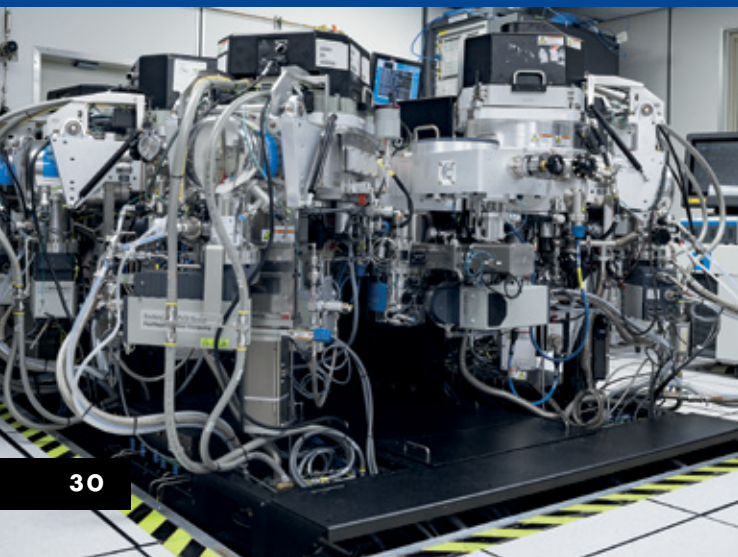
Za każdym razem, gdy wysyłamy jakikolwiek produkt lub informacje o produkcie do innego kraju w jakikolwiek sposób, musimy wcześniej zawsze uzyskać wewnętrzne zezwolenia i zachować zgodność ze wszystkimi przepisami dotyczącymi eksportu.

Restrykcyjne praktyki handlowe

Musimy również zwracać uwagę na potencjalnie nielegalne żądania bojkotu, zgodnie z przepisami obowiązującymi w jurysdykcjach, w których działamy. Zgodnie z prawem Stanów Zjednoczonych zasadniczo nie możemy angażować się w następujące działania, niezależnie od naszej lokalizacji:

- Odmowa lub zgoda na odmowę prowadzenia interesów z bojkotowanym krajem lub jego obywatelami
- Odmowa lub zgoda na odmowę prowadzenia interesów z firmą znajdującą się na czarnej liście lub firmą bojkotowaną
- Poświadczanie, że podmiot nie znajduje się na czarnej liście
- Wyrażenie zgody na udział lub w inny sposób współpracowanie z niesankcjonowanym bojkotem międzynarodowym
- Udzielanie pewnych informacji na temat działalności firmy w bojkotowanym kraju lub działalności podejmowanej z firmą znajdującą się na czarnej liście lub informacji dotyczących rasy, religii, płci lub narodowości pracowników

Prawo Stanów Zjednoczonych może również wymagać od nas zgłaszania próśb o podjęcie działań wymienionych powyżej, nawet jeśli we właściwy sposób odrzucimy prośbę.



Zobowiązujemy się do osiągnięcia wspólnego sukcesu

Cenimy zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy

Zależy nam na utrzymaniu bezpiecznego miejsca pracy. Oznacza to, że musimy pozostać osobiście zaangażowani w wykonywanie naszej pracy w sposób bezpieczny i w sposób, który chroni zdrowie i bezpieczeństwo naszych współpracowników, gości i okolicznych społeczności. Jesteśmy odpowiedzialni za zrozumienie i przestrzeganie wymogów prawnych oraz polityk i procedur firmy, które odnoszą się do zdrowia i bezpieczeństwa.

Jeśli jesteś świadkiem jakichkolwiek obrażeń ciała, chorób lub niebezpiecznych warunków związanych z pracą — takich jak wycieki chemikaliów i niebezpieczne praktyki — przerwij pracę i natychmiast zgłoś taką sytuację.

Narkotyki i substancje kontrolowane

Kluczowym elementem utrzymania bezpieczeństwa w Northrop Grumman jest nasza zdolność do podejmowania rozsądnych decyzji — a decyzje takie mogą być utrudnione przez spożywanie alkoholu, substancji kontrolowanych i narkotyków. Nie tylko alkohol, substancje kontrolowane i narkotyki budzą obawy dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa; stwarzają również problemy z wydajnością i postępowaniem. Dlatego spożywanie tych substancji terenie Northrop

Grumman jest zabronione podczas pracy. To samo dotyczy oczywiście ich nielegalnego wytwarzania, dystrybucji, wydawania lub posiadania.

Należy pamiętać, że jako wykonawca pracujący dla rządu federalnego Stanów Zjednoczonych, Northrop Grumman przestrzega Ustawy o miejscu pracy wolnym od narkotyków (Drug Free Workplace Act) i obowiązujących przepisów lokalnych. Chociaż marihuana została zalegalizowana w niektórych stanach Stanów Zjednoczonych, nadal jest uważana za nielegalną zgodnie z prawem federalnym. Dlatego nasza firma zabrania jej spożywania, nawet w miejscach, w których nie jest to sprzeczne z prawem stanowym.

Przemoc i broń

Przemoc i inne niebezpieczne, zastraszające lub agresywne zachowania w miejscu pracy są zawsze zabronione. Nigdy nie próbujemy rozwiązywać naszych sporów w miejscu pracy przemocą, groźbami lub innymi agresywnymi lub wojowniczymi działaniami lub zachowaniami. Zaliczają się do nich: pchanie, wypychanie, blokowanie w rogu, uderzenie i wszelkie inne wrogie lub potencjalnie niebezpieczne działania fizyczne. Nigdy też nie wolno nam wносить broni do miejsca pracy.

Zasoby i pomoc dla pracowników

Northrop Grumman wierzy, że ludzie są najcenniejszym zasobem, jaki może posiadać firma. Aby wspierać i pomagać chronić pracowników Northrop Grumman i ich rodziny, nasza firma oferuje program pomocy pracownikom (Employee Assistance Program, EAP) za pośrednictwem NGCare.

Program EAP służy wszystkim pracownikom i członkom ich rodzin, zapewniając profesjonalne doradztwo i usługi wsparcia w odpowiedzi na problemy osobiste, w tym prawne, finansowe i/lub medyczne, z którymi możemy się zmagać. Chociaż firma nie chce ingerować w nasze życie osobiste, wszyscy chcemy pomagać sobie nawzajem, gdy tylko możemy. Nasz program EAP jest cennym zasobem i wszyscy pracownicy są gorąco zachęceni do wzięcia w nim udziału.

Nie oferujemy, nie wręczamy ani nie przyjmujemy łapówek

W Northrop Grumman często współpracujemy z rządowymi i komercyjnymi partnerami biznesowymi w ramach różnych aspektów naszej działalności. Zdobywamy ich zaufanie i prowadzimy wspólną działalność dzięki tej samej ciężkiej pracy i uczciwości, jaką stosujemy we wszystkich naszych relacjach i działaniach. Nigdy nie dążymy do uzyskania korzyści poprzez nieuczciwe, nieetyczne lub nielegalne praktyki biznesowe.

Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów mających na celu zwalczanie korupcji wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność, takich jak amerykańska ustawa o

zagranicznych praktykach korupcyjnych i brytyjska ustawa o łapówkarstwie. W imieniu Northrop Grumman nie wolno oferować, obiecywać, dawać ani upoważniać nikogo do wręczania żadnego rodzaju łapówki lub „nielegalnej prowizji” w celu uzyskania lub utrzymania działalności lub niewłaściwej korzyści biznesowej.

„Łapówka” może oznaczać wszystko co ma wartość — pieniądze, prezenty, koszty podróży, przysługi osobiste lub rozrywkę — może to zostać odebrane jako próba uzyskania niewłaściwej przewagi dla naszej firmy. Przepisy antykorupcyjne również zabraniają nam przyjmowania łapówki lub „nielegalnej prowizji”.

Ponadto wymaga się od nas dokładnego scharakteryzowania naszych relacji biznesowych oraz prowadzenia dokładnych ksiąg i zapisów firmowych, a także przeprowadzania odpowiednich kontroli wewnętrznych.

Zabramy również stosowania „gratyfikacji”. Są to niewielkie płatności, zwykle dokonywane w gotówce, które są zazwyczaj przekazywane urzędnikowi państwowemu w celu przyspieszenia lub zagwarantowania rutynowej czynności, do której urzędnik jest już zobowiązany.

Przykładami mogą być płatności dokonywane w celu przyspieszenia pozwoleń na pracę, wiz, licencji, usług użyteczności publicznej lub w celu uzyskania ochrony policyjnej. Chociaż takie płatności są powszechne w niektórych częściach świata, w wielu krajach są nielegalne i zabronione przez politykę firmy.



P: Fred jest odpowiedzialny za budowę nowego zakładu produkcyjnego Northrop Grumman i dowiaduje się, że przed rozpoczęciem budowy potrzebne będzie dodatkowe zezwolenie. Niestety Fred nie będzie mógł go otrzymać przez co najmniej dwa tygodnie, chyba że uiszczy gotówkową „opłatę za przyspieszenie” pracownikowi urzędu wydającego zezwolenia. Fred nie jest pewien, ale wydaje mu się, że może to być płatność ułatwiająca wydanie zezwolenia. Czy Fred może zapłacić tę kwotę?

O: Fred instynktownie ma rację; opłata taka zostanie prawdopodobnie uznana za opłatę ułatwiającą wydanie zezwolenia i nie powinna być uiszczana. Pewną wskazówką, że byłaby to potencjalnie niewłaściwa płatność, jest fakt, że byłaby ona wypłacana w gotówce i na rzecz urzędnika państwowego, a nie przelewem lub czekiem płatnym na rzecz urzędu wydającego zezwolenia zgodnie z oficjalnie opublikowanym harmonogramem opłat za udzielanie zezwoleń i na podstawie oficjalnej faktury/paragonu. Polityka firmy zakazuje wręczania gratyfikacji, są one również nielegalne w wielu krajach.

Jeśli masz jakiegokolwiek pytania dotyczące dopuszczalności płatności, przed jej dokonaniem skonsultuj się z działem prawnym w celu uzyskania wskazówek.

W skrajnych okolicznościach, w których istnieje ryzyko zagrożenia życia, zdrowia lub bezpieczeństwa, Northrop Grumman może zezwolić na sporadyczne wyjątki od tej polityki firmy. Jeśli zaistnieje taka skrajna okoliczność, jesteś zobowiązany(-a) do niezwłocznego zgłoszenia gratyfikacji w dziale prawnym, aby można było dokładnie odnotować fakt jej otrzymania w księgach i rejestrach firmy.

Ci z nas, którzy współpracują z urzędnikami państwowymi, muszą zachować szczególną ostrożność. Jest to szczególnie ważne, jeśli jesteśmy zaangażowani w zatrudnianie lub

nadzorowanie osoby trzeciej, która działa w imieniu naszej firmy. Nigdy nie możemy pozwolić, aby osoba trzecia zrobiła dla nas coś, czego z etycznego lub prawnego punktu widzenia sami nie możemy dla siebie zrobić.

Kary za naruszenie przepisów antykorupcyjnych są surowe, dlatego tym ważniejsze jest, abyśmy przestrzegali ich we wszystkich naszych działaniach biznesowych. Jeśli masz jakiegokolwiek pytania lub wątpliwości dotyczące korupcji lub przekupstwa, nie wahaj się skontaktować z działem prawnym.

Unikamy konfliktów interesów

Prowadzenie działalności w sposób uczciwy oznacza podejmowanie decyzji, które są zgodne z najlepszym interesem naszej firmy, bez priorytetowego traktowania jakichkolwiek osobistych korzyści, które można osiągnąć. Unikając nawet pozorów potencjalnego konfliktu interesów, podtrzymujemy zaangażowanie w naszą firmę i gwarantujemy ciągły sukces. Konflikt interesów ma zwykle miejsce, gdy prywatne interesy danej osoby kolidują z interesami naszej firmy jako całości.

Pamiętaj, że wszyscy obejmujemy stanowiska zaufania. Musimy być szczególnie wrażliwi na każdą sytuację w pracy lub poza nią, która może naruszyć zaufanie lub spowodować, że inni będą wątpić w naszą uczciwość. Pamiętaj, że unikanie nawet pozorów konfliktu może być tak samo ważne, jak unikanie rzeczywistego konfliktu.

Jeśli kiedykolwiek pojawią się pytania, czy dana sytuacja stanowi dla Ciebie konflikt, zawsze zachowuj ostrożność i natychmiast zgłoś to swojemu przełożonemu, do biura etyki, działowi prawnemu lub — w przypadku członków rady dyrektorów — głównemu radcy prawnemu.

Chociaż istnieje wiele rodzajów możliwych konfliktów, poniżej wymieniono niektóre z tych najczęściej spotykanych. Faktyczne lub potencjalne konflikty interesów muszą zostać niezwłocznie ujawnione przez pracowników na odpowiednim formularzu C-196 dotyczącym konfliktów interesów, do których doszło w kraju zatrudnienia pracownika.



Inwestycje osobiste

Jeśli nasza lojalność jest podzielona pomiędzy najlepszymi interesami naszej i innej firmy, może to spowodować, że będziemy podejmować decyzje, które nie leżałyby w naszym najlepszym interesie Northrop Grumman.

Z tego powodu dokonywanie znaczących inwestycji osobistych lub posiadanie znaczących udziałów finansowych w firmach, które konkurują lub prowadzą interesy z Northrop Grumman, może łatwo stworzyć niewłaściwy konflikt interesów.

P: Michael jest inżynierem i ma informacje o wolnym stanowisku w naszym dziale badawczym, które byłoby idealne dla jego córki Natalie. Nie nadzorowałby jej i pracowaliby razem tylko sporadycznie. Czy może stanowić to potencjalny konflikt interesów?

O: Tak. Chociaż Michael i jego córka mogą bez problemu współpracować ze sobą, nadal może to stwarzać pozory konfliktu interesów, jeśli będą ze sobą współpracować, nawet jeśli będzie to tylko sporadyczna współpraca. Przed poleceniem Natalie na to stanowisko, Michael powinien omówić tę sytuację ze swoim przełożonym, aby mieć pewność, że dokonuje wyboru, który jest najlepszy dla Northrop Grumman. Powinien też wypełnić odpowiedni formularz C-196 dotyczący konfliktu interesów w kraju swojego zatrudnienia.

Relacje osobiste

Kiedy między współpracownikami istnieje relacja osobista lub rodzinna, zwłaszcza jeśli dotyczy to również relacji z przełożonymi, może to powodować konflikt lub pozory takiego konfliktu. Innym osobom może się wydawać, że z powodu tej relacji przyznawane jest preferencyjne traktowanie lub faworyzowanie.

Z tego powodu nie należy mieć bezpośredniej władzy decyzyjnej w stosunku do członka rodziny lub osoby, z którą ma się bliskie osobiste relacje — na przykład partnera, partnerki lub współlokatora — ani odwrotnie. Należy pamiętać, że ważne jest, aby unikać chociażby pozorów uprzedzeń.

Oferty pracy poza firmą

W niektórych przypadkach zewnętrzne zatrudnienie lub inne możliwości mogą pozwolić nam na dodatkowe dochody lub wykorzystanie naszego talentu i doświadczenia bez jakiegokolwiek szkody dla Northrop Grumman lub naszej pracy. Niedozwolone są inne możliwości, które wyraźnie zagrażają celom biznesowym naszej firmy lub naszej zdolności do wykonywania pracy w Northrop Grumman.

Aby pomóc nam uniknąć konfliktów w tym obszarze, nie powinniśmy konkurować z firmą oraz wykonywać prac zewnętrznych dla konkurentów lub dostawców, chyba że otrzymamy na to pisemną zgodę.

Ponadto powinniśmy unikać wykorzystywania czasu, placówek, zasobów, materiałów lub informacji firmy Northrop Grumman do zdobycia innego zatrudnienia lub korzyści osobistych. Zawsze należy skonsultować się ze swoim przełożonym (lub radcą prawnym, jeśli jest się członkiem zarządu) przed przyjęciem stanowiska w innej firmie, aby upewnić się, że praca nie wpłynie na Northrop Grumman ani na wyniki osiągnięte w firmie.

Uprzejmości biznesowe

Konkurencja na rynku przebiega na podstawie jakości produktów, obsługi, cen i innych podobnych czynników. Nigdy nie dążymy do zdobycia lub wywierania jakiegokolwiek niewłaściwej przewagi lub wpływu, na przykład poprzez wręczanie prezentów, sponsorowanie posiłków lub ofert rozrywki. W rzeczywistości musimy unikać nawet pozorów niewłaściwej korzyści lub wpływu.

Rozrywka i inne prezenty są często wymieniane w świecie biznesu komercyjnego i służą do rozpoczęcia rozmowy biznesowej lub po prostu do wyrażenia uznania lub podziękowania. Jednak jeśli nie będą przestrzegane wytyczne, ta powszechna praktyka może łatwo doprowadzić do konfliktu interesów lub jego pozorów. Pojawienie się nieprawidłowości może podważyć zaufanie do nas i naszego procesu zaopatrzenia.

Ogólnie rzecz biorąc, nie oferujemy ani nie przyjmujemy prezentów, rozrywek, przysług, gratyfikacji ani gościnności w stosunku do następujących podmiotów:

- Osób lub firm prowadzących lub zamierzających prowadzić interesy z naszą firmą
- Urzędników państwowych
- Innych osób, które mogą mieć wpływ na Northrop Grumman lub jej działalność



P: Jacqueline pracuje nad wznowieniem umowy z aktualnym dostawcą. Po odbytym spotkaniu w miejscu pracy dostawca zaprasza Jacqueline na kolację, aby wyrazić swoją wdzięczność za podjętą współpracę. Jacqueline martwi się, że spotkanie może być niewłaściwe. Czy ma rację?

O: Tak. Musimy być bardzo ostrożni, przyjmując prezenty, posiłki lub rozrywki od partnerów biznesowych, ponieważ mogą one zostać odebrane jako próba wpłynięcia na decyzję biznesową. Nawet posiłek może wydawać się nieodpowiedni, zwłaszcza w przypadku aktywnego procesu przedłużania umowy. Porozmawiaj ze swoim przełożonym, jeśli masz pytania dotyczące najlepszego sposobu współpracy z partnerami biznesowymi i budowania relacji.



Kiedy oferujemy lub przyjmujemy prezenty lub rozrywkę biznesową, muszą one spełniać następujące wymagania:

- Muszą być zwykłe i zwyczajowe
- Rzadkie i niezbyt wystawne
- O symbolicznej wartości
- Nie mogą być środkami pieniężnymi ani ich ekwiwalentami (takimi jak karty podarunkowe)
- Muszą być zgodne z obowiązującym prawem lokalnym oraz zasadami dotyczącymi darczyńcy i obdarowanego
- Powstają w toku zwykłej działalności
- Są wręczane w miejscu odpowiednim i pasującym do celów biznesowych

Jeśli chcesz dać lub przyjąć uprzejmość biznesową, która nie spełnia tych wymagań, musisz uzyskać na to uprzednią pisemną zgodę. Ponadto należy przestrzegać wszystkich wymogów dotyczących zgłaszania uprzejmości biznesowych określonych w naszych zasadach.

Nigdy nie handlujemy informacjami wewnętrznymi

Możemy mieć kontakt z istotnymi, niepublicznymi (lub „wewnętrznymi”) informacjami na temat naszej firmy lub naszych klientów, dostawców i innych osób w ramach wykonywania naszych obowiązków w Northrop Grumman.

Nasze zasady i prawo zabraniają nam handlu naszymi akcjami lub akcjami innych firm, jeśli posiadamy istotne informacje wewnętrzne dotyczące firmy. Nie możemy również udostępniać informacji poufnych rodzinie lub znajomym, a nawet współpracownikom, którzy nie mają potrzeby biznesowej, aby je poznać. Istotne informacje niepubliczne zasadniczo obejmują informacje niepubliczne, w przypadku których istnieje duże prawdopodobieństwo, że rozsądny inwestor uznałby je za ważne przy podejmowaniu decyzji o kupnie, sprzedaży lub zatrzymaniu akcji spółki.



P: W trakcie pracy w zakładzie klienta David dowiadyuje się, że klient miał nieudany rok finansowy, więc jego sprawozdanie roczne będzie zawierało informacje o poważnych stratach. David wie, że jego siostra Katie dużo zainwestowała w tę firmę i może sporo stracić, gdy ta wiadomość zostanie opublikowana. Czy powinien jej powiedzieć, żeby teraz sprzedała swoje akcje?

O: Nie. David nie może przekazać swojej siostrze żadnej z tych informacji dotyczących naszego partnera biznesowego. To sprawozdanie finansowe nie zostało jeszcze upublicznione i prawdopodobnie zostanie uznane za istotną informację poufną.

Dawanie napiwków lub przekazywanie poufnych informacji rodzinie, przyjaciołom lub innym osobom w oparciu o osobiste relacje jest sprzeczne z naszymi Standardami i polityką firmy i może być uznane za formę wykorzystywania informacji poufnych. David będzie musiał pozwolić Katie na podejmowanie własnych decyzji inwestycyjnych.

Jesteśmy uczciwymi obywatelami korporacyjnymi

Northrop Grumman stara się wspierać i wzmacniać społeczności, w których żyjemy i pracujemy. Jako odpowiedzialny obywatel korporacyjny nasza firma prowadzi różne programy pomocy zewnętrznej. Programy te pomagają wspierać współpracę na rzecz społeczności i pomagają sprostać wyzwaniom stojącym przed naszą firmą i społecznościami lokalnymi wśród których pracujemy, naszym celem jest zaspokojenie ich różnorodnych potrzeb.

Współpracujemy z lokalnymi organizacjami, które oferują unikalne programy, inspirujące następane pokolenie naukowców, inżynierów i techników. Oferujemy wsparcie dla żołnierzy i weteranów, a także programy związane ze zdrowiem i usługami ludzkimi, świadomością i różnorodnością kulturową, usługami społecznymi i inicjatywami środowiskowymi.

Nie zapewniamy jednak takiego finansowania ani wsparcia organizacjom, które w niewłaściwy sposób dyskryminują innych lub zajmują stanowiska bądź wykonują działania sprzeczne z wartościami naszej firmy.

Środowisko i zrównoważony rozwój

Uczciwi obywatele korporacyjni są świadomi tego, jak ich działalność wpływa na środowisko i zdrowie naszej globalnej społeczności.

Jesteśmy zaangażowani w zmniejszanie naszego wpływu na środowisko, ochronę zasobów naturalnych i energii oraz rozwijanie innowacyjnych, wydajnych praktyk, których celem jest utrzymanie środowiska w dobrym stanie.

Zobowiązaliśmy się do osiągnięcia celów korporacyjnych w zakresie redukcji emisji gazów cieplarnianych, wytwarzania odpadów stałych i zużycia wody. Wykorzystujemy i poszerzamy naszą wiedzę na temat programów, produktów i operacji pomocniczych, aby identyfikować możliwości efektywniejszego wykorzystania energii, wody i innych zasobów. Pomaga nam to zmniejszyć koszty operacyjne i wpływ na środowisko.

Prawa człowieka

Odpowiedzialność korporacyjna jest podstawą kultury naszej firmy i stanowi podstawę naszych strategii biznesowych i operacyjnych.

Nasze zasady, praktyki i procedury odzwierciedlają silne zaangażowanie w przestrzeganie praw człowieka, zgodnie z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka. To zobowiązanie jest zakorzenione w naszych podstawowych wartościach. Nie wykorzystujemy ani nie tolerujemy wykorzystywania pracy dzieci lub pracy przymusowej, przymusowej służby, handlu ludźmi ani innych podobnych przypadków naruszeń praw człowieka.

Świecimy przykładem, oczekując, że nasi partnerzy i dostawcy działający w ogólnosięciowym łańcuchu dostaw podzielą to zobowiązanie oraz przyjmą i będą egzekwować zasady podobne do tych zawartych w naszej Polityce Praw Człowieka.

Dokonyjemy odpowiedzialnych datków na cele charytatywne

Northrop Grumman jest przekonane, że należy pomagać naszym globalnym społecznościom, dlatego zachęcamy naszych pracowników do aktywnego udziału w lokalnych działaniach. Poświęcanie czasu, energii i zasobów na ulepszanie i wzbogacanie tych społeczności jest przedłużeniem naszych podstawowych wartości. W związku z tym nasza firma uznaje i szanuje nasze indywidualne prawo do udziału działalności charytatywnej.

Jednak ze względu na to, że działania te mają charakter osobisty, a nie firmowy, powinniśmy w nich uczestniczyć w swoim wolnym czasie i z wykorzystaniem własnych środków. Zasadniczo, z pewnymi ograniczonymi wyjątkami, nie powinniśmy wykorzystywać majątku firmy, czasu lub innych zasobów takich jak komputery, drukarki i poczta elektroniczna do wspierania naszych osobistych działań charytatywnych, chyba że zostaliśmy do tego upoważnieni.

Uczestniczymy w działaniach politycznych we właściwy sposób

Northrop Grumman wypełnia swoje obowiązki obywatelskie, aktywnie uczestnicząc w sprawach politycznych, gdy takie uczestnictwo służy najlepszym interesom firmy, jej akcjonariuszy i pracowników oraz jest w pełni zgodne ze wszystkimi obowiązującymi przepisami.

Pracownicy zaangażowani jako osoby prywatne w działalność polityczną powinni uważać, aby uniknąć jakichkolwiek sugestii, że działają oni w imieniu firmy lub wpłacają firmowe fundusze.

Chociaż Northrop Grumman zazwyczaj nie uczestniczy w działaniach politycznych poza Stanami Zjednoczonymi, nasza firma może podjąć decyzję o zaangażowaniu się, gdy stanowi to tradycję, ma charakter zwyczajowy i jest legalne.



Nasz proces OpenLine

Za pośrednictwem infolinii Northrop Grumman OpenLine możemy zgłaszać wątpliwości lub podejrzenia dotyczące naruszenia naszych Standardów, polityki firmy lub prawa. Podobnie jak to ma miejsce w stosunku do wszystkich zasobów firmy, możemy prawidłowo korzystać z infolinii OpenLine bez obawy o działania odwetowe.

Infolinia OpenLine jest dostępna 24 godziny na dobę, siedem dni w tygodniu i jest zarządzana przez firmę zewnętrzną. Można zadzwonić na infolinię OpenLine pod bezpłatny numer telefonu lub uzyskać dostęp do infolinii OpenLine przez Internet.

Niezależnie od wybranej metody, zgłoszenia do infolinii OpenLine mogą być anonimowe, jeśli pozwalają na to lokalne przepisy. Należy jednak pamiętać, że firmie łatwiej jest przeprowadzić dokładne dochodzenie i podjąć działania naprawcze, gdy osoba zgłaszająca poda swoje dane kontaktowe.

Z infolinii OpenLine można skorzystać, aby zgłosić podejrzaną naruszenia lub potencjalne wykroczenia, w tym kwestie dotyczące następujących obszarów:

Księgowość

Konflikty interesów

Naruszenie zasad niedyskryminowania

Niewłaściwe postępowanie pracownika

Praktyki zatrudnienia

Środowisko, zdrowie i bezpieczeństwo

Kontrola eksportu/importu

Kontrakty rządowe

Niezachowanie zgodności i przepisy

Naruszenie zasad zakazu nękania

Handel ludźmi

Własność intelektualna / informacje zastrzeżone

Nielegalne prowizje / prezenty / gratyfikacje / łapówki

Niewłaściwe wykorzystanie zasobów firmy

Uczciwość i nieprawidłowości w zamówieniach

Obawy dotyczące jakości/produkcji

Naruszenie zasad zakazu działań odwetowych

Bezpieczeństwo

Raportowanie czasu / niewłaściwe rozliczanie / nadpłaty

Niektóre kategorie problemów mogą być niedostępne dla pracowników w niektórych krajach. Jeśli kategoria zarzutów nie jest dostępna w infolinii OpenLine, zachęcamy do porozmawiania ze swoim przełożonym, BCA lub działem prawnym w sprawie podejrzenia naruszenia lub potencjalnego wykroczenia.

Gdy zadzwonisz na infolinię OpenLine, zostaniesz połączony ze specjalistą, który zada serię pytań, aby lepiej zrozumieć charakter Twojego problemu. Specjalista następnie przygotuje raport, który zostanie przesłany do zespołu ds. badania zgodności i etyki lub centrum relacji z pracownikami w celu jego przeglądu, zlecenia i/lub podjęcia innych działań.



Składanie zgłoszeń na infolinię Northrop Grumman OpenLine:

Zgłoszenia telefoniczne

<http://www.northropgrumman.com/CorporateResponsibility/Ethics/Pages/default.aspx>

Zgłoszenia internetowe

www.northropgrumman.ethicspoint.com

Dostęp do strony internetowej dotyczącej etyki biznesowej

Globalna strona internetowa

<https://home.amer.myngc.com/ethics/Pages/home.aspx>

Działania odwetowe są surowo zabronione wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają swoje obawy. Jeśli uważasz, że padłeś ofiarą odwetu, porozmawiaj ze swoim przełożonym, działem kadr, BCA, działem prawnym lub zadzwoń na infolinię OpenLine.

W związku z kontraktami DoD lub NASA, 10 U.S.C. 2409 zabrania wykonawcom zwalniania, degradowania lub w inny sposób dyskryminowania pracownika w ramach odwetu za ujawnienie któremukolwiek z następujących podmiotów informacji, co do których pracownik ma uzasadnione przekonanie, że są dowodem rażącego niewłaściwego zarządzania kontraktem z Departamentem Obrony lub Narodową Administracją Aeronautyki i Przestrzeni Kosmicznej (NASA), rażącego marnotrawstwa funduszy DoD lub NASA, istotnego i szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa publicznego lub naruszenia prawa związanego z kontraktem DoD lub NASA (w tym konkursu lub negocjowania kontraktu):

(i) Członek Kongresu lub przedstawiciel komitetu Kongresu.

(ii) Inspektor Generalny.

(iii) Biuro Kontroli Rządu.

(iv) Pracownik Departamentu Obrony lub, odpowiednio, Narodowej Administracji Aeronautyki i Przestrzeni Kosmicznej, odpowiedzialny za nadzór nad kontraktem lub zarządzanie nim.

(v) Upoważniony urzędnik Departamentu Sprawiedliwości lub innego organu ścigania.

(vi) Sąd lub ława przysięgłych.

(vii) Kierownik lub inny pracownik wykonawcy lub podwykonawcy, który jest odpowiedzialny za zbadanie, wykrycie lub zajęcie się niewłaściwym postępowaniem.

Każdy pracownik, który uważa, że został zwolniony, zdegradowany lub w inny sposób dyskryminowany wbrew powyższemu zakazowi, może złożyć skargę do Generalnego Inspektora DoD.

Proces kontaktu z przewodniczącym

Jako spółka publiczna z siedzibą w Stanach Zjednoczonych, Northrop Grumman jest zobowiązana do przestrzegania pewnych standardów uczciwości w zakresie ujawnianych publicznie informacji i praktyk księgowych, w tym tych określonych w ustawie Sarbanes-Oxley lub SOX, a także w przepisach SEC i NYSE.

Zgodnie z tymi wymogami my, pracownicy Northrop Grumman, jesteśmy zobowiązani do zgłaszania wszelkich wątpliwości dotyczących księgowości, wewnętrznej kontroli księgowej lub spraw związanych z audytem w Northrop Grumman.

Oprócz zasobów znajdujących się w tym kodeksie możesz zgłaszać swoje obawy dotyczące praktyk księgowych, kontroli finansowej i sprawozdawczości finansowej i/lub etyki osób odpowiedzialnych za kontrolę finansową firmy, pisząc bezpośrednio na adres:

Przewodniczący, Komisja Rewizyjna

Northrop Grumman Board of Directors

c/o Corporate Ethics Office

2980 Fairview Park Drive

Falls Church, VA 22042

United States of America

Korespondencja zostanie dostarczona przewodniczącemu Komisji Rewizyjnej. Należy pamiętać, że wszelkie wątpliwości dotyczące kwestii innych niż finanse, księgowość lub audyt, mogą zostać zwrócone do firmy w celu odpowiedniego zbadania.





©2021 Northrop Grumman

REV 3/2021