



Motorola Solutions

Kodeks postępowania w biznesie

„Postępując etycznie i przestrzegając zasad w biznesie możemy być pewni, że w najważniejszych momentach zawsze staniemy na wysokości zadania”.

Greg Brown

List od Grega Browna

W pracy w firmie Motorola Solutions każdego dnia przyświeca nam cel: pomagać ludziom, aby w najważniejszych momentach stawali na wysokości zadania. Uświadomiwszy to sobie, powinniśmy zawsze postępować zgodnie z prawem i etyką — wobec naszych klientów, partnerów, kolegów i wszystkich innych ludzi. Nazwa Motorola od dawna jest symbolem prawości i uczciwości w biznesie. Jako firma Motorola Solutions również musimy przestrzegać wysokich standardów etycznych, na których zbudowano naszą wielką poprzedniczkę.

Nasze wartości opieramy na niezachwianym fundamencie: prawości i uczciwości w biznesie. Jesteśmy:

Innowacyjni — stale tworzymy innowacyjne rozwiązania problemów obecnych i przyszłych.

Pełni zaangażowania — każdemu wyzwaniu stawiamy czoła energicznie i zdecydowanie, stale dążąc do osiągnięcia coraz lepszych wyników.

Zdeterminowani — po prostu skupiamy się na rzeczach najważniejszych, co pozwala nam szybko i zdecydowanie korzystać z otwierających się przed nami możliwości.

Odpowiedzialni — odpowiadamy za swoją pracę, swój wkład w rozwój firmy i przestrzeganie wysokich standardów biznesowych.

Gotowi do współpracy — odnosimy sukcesy dzięki współpracy, ponieważ szanujemy wszystkich i jednakowo cenimy sobie wkład wniesiony zarówno przez kolegów, jak i klientów.

To nie tylko słowa — to wymagania, do których stosujemy się indywidualnie i jako firma. W obliczu trudności nie szukamy dróg na skróty. Mierzymy się z zadaniami będąc innowacyjni, pełni zapału i determinacji, odpowiedzialni partnerzy gotowi do współpracy. Odnosimy sukcesy, współpracując i przestrzegając zasad.

Wiem, że środowisko, w którym pracujemy, nie jest wolne od wyzwań. Z pewnością przyjdzie nam rozstrzygać kwestie, które prędzej czy później się pojawią. Pomogą nam w tym: niniejszy Kodeks, towarzyszące mu zbiory zasad i inne wyszczególnione w tych dokumentach źródła. Liczę, że wszyscy zapoznamy się z nimi i będziemy według nich postępować.

To najważniejsze wskazówki na drodze do osiągnięcia naszego celu w zgodzie z firmowymi wartościami. Działając zgodnie z Kodeksem, postępując etycznie i przestrzegając zasad w biznesie możemy być pewni, że w najważniejszych momentach zawsze staniemy na wysokości zadania.

Z pozdrowieniami,

Gregory Q. Brown
Dyrektor Generalny, Motorola Solutions

Spis treści

KODEKS POSTĘPOWANIA W BIZNESIE

Motorola Solutions, Inc.

Nasze standardy i niniejszy Kodeks postępowania w biznesie

- Cel i zastosowanie
- Odpowiedzialność (w tym odpowiedzialność indywidualna)
- Dodatkowe obowiązki kierownictwa
 - Zarządzanie pracownikami
 - Stosunki z partnerami biznesowymi
- Zakaz działań odwetowych

Organizowanie wyjazdów

Zapytaj nas

- Źródła wskazówek w zakresie etyki
- Business Conduct Champion
- Specjalny kanał komunikacyjny
- EthicsLine

Unikanie konfliktu interesów

- Ogólne wskazówki
- Zatrudnienie poza firmą
- Członkostwo w radach nadzorczych
- Członkowie rodziny i inne bliskie osoby
- Inwestycje osobiste

Praca z przedstawicielami rządów

- Aktywność polityczna
- Prawodawstwo w zakresie przeciwdziałania korupcji
- Płatności ułatwiające
- Zapobieganie praniu pieniędzy i działalności terrorystycznej
- Import i eksport

Praca z partnerami biznesowymi

Upominki, rozrywki i podróże

- Upominki
 - Przyjmowanie upominków
 - Wręczanie upominków
- Rozrywki
 - Przyjmowanie zaproszeń na imprezy
 - Organizowanie imprez
- Podróże
 - Udział w wyjazdach

Ochrona dobra firmowego

Informacje poufne, zastrzeżone i stanowiące własność firmy
Zewnętrzni odbiorcy informacji
Ścisłość danych firmy Motorola Solutions
Prawo do działania w imieniu firmy
Rejestrowanie i przechowywanie przekazywanych informacji
Audyty i dochodzenia
Majątek firmy Motorola Solutions
Informacje wewnętrzne a obrót papierami wartościowymi

Współpraca wewnątrzfirmowa

Nękanie
Bezpieczeństwo i higiena pracy

Praca z klientami

Jakość i bezpieczeństwo produktów
Sprzedaż i marketing
Informacje o klientach
Klienci rządowi

Praca z konkurencją

Informacje umożliwiające uzyskanie przewagi nad konkurencją
Zasada uczciwej konkurencji i przepisy antymonopolowe

Praca w społecznościach

Praca na rzecz społeczności
Aktywność społeczna pracowników
Środowisko

Nasze standardy i niniejszy Kodeks postępowania w biznesie

Cel i zastosowanie

W firmie Motorola Solutions przestrzegamy najwyższych standardów etycznych. Niniejszy Kodeks zawiera zasady postępowania ze współpracownikami, klientami, udziałowcami, społecznościami, przedstawicielami rządów i innymi partnerami biznesowymi. Przestrzeganie tych zasad pomaga nam chronić reputację naszej marki.

W niniejszym Kodeksie i związanych z nim zbiorach zasad uwypuklono najważniejsze kwestie i określono dodatkowe źródła pomocne w podejmowaniu decyzji mających wpływ na przestrzeganie zasad w biznesie — postępowanie zgodne z prawem, zasadami etyki i uczciwości. Kodeks nie stanowi w żadnym razie wyczerpującego podręcznika ani scenariusz postępowania we wszystkich możliwych sytuacjach, jakie mogą zaistnieć. Dodatkowe zbiory zasad zawierają więcej szczegółowych informacji na tematy potraktowane w Kodeksie bardziej ogólnie.

Odpowiedzialność (w tym odpowiedzialność indywidualna)

Wszyscy pracownicy firmy Motorola Solutions winni przestrzegać Kodeksu, pozostałych zasad i procedur firmowych w tym zakresie, a także odnośnych przepisów prawa wszędzie, gdzie firma Motorola Solutions prowadzi interesy. Każdy z nas musi się stosować do postanowień Kodeksu, rozumiejąc jego ducha i literę i interpretując je wedle swojej najlepszej wiedzy i woli. Do jakichkolwiek zachowań nieetycznych lub bezprawnych należy podchodzić z czujnością. Wszelkie wątpliwości w tym zakresie trzeba niezwłocznie zgłaszać kierownictwu, mistrzom etycznego postępowania, działowi prawnemu, biuru ds. etyki i zgodności bądź korzystać z kanału komunikacyjnego EthicsLine. W stosunku do pracowników nieprzestrzegających powyższych zasad firma Motorola Solutions przedsięwzięmie działania korekcyjne zgodnie z odpowiednimi zasadami dyscyplinowania pracowników i obowiązującym prawem.

Dodatkowe obowiązki kierownictwa

Zarządzanie pracownikami

Kierownicy powinni świecić przykładem. Oprócz wypełniania swoich obowiązków wedle najlepszej wiedzy oczekuje się od nich krzewienia kultury etycznego postępowania i przestrzegania zasad w biznesie. Powinni oni promować szczerą i otwartą dwukierunkową komunikację, aby pracownicy wiedzieli, czego się od nich oczekuje i nie wahali się zwracać do kierowników z pytaniami.

Stosunki z partnerami biznesowymi

Prowadząc działalność dla firmy Motorola Solutions, jej partnerzy biznesowi (zdefiniowani na stronie 13 niniejszego Kodeksu) winni przestrzegać tych samych standardów postępowania co pracownicy firmy. Osoby dokonujące wyboru partnerów lub za nich odpowiedzialne winny również upewnić się, że partnerzy wiedzą, iż wykonując prace w imieniu firmy Motorola Solutions, są obowiązani przestrzegać Kodeksu i odnośnych zbiorów zasad.

Zakaz działań odwetowych

Działania odwetowe w stosunku do pracowników zgłaszających w dobrej wierze podejrzenie nielegalnego lub nieetycznego działania w firmie Motorola Solutions nie będą tolerowane. Osoby przekonane, że spotkały się z takimi działaniami, winny niezwłocznie skontaktować się z przełożonym, mistrzem etycznego postępowania, działem prawnym, biurem ds. etyki i zgodności lub skorzystać z kanału komunikacyjnego EthicsLine. Z drugiej strony niedopuszczalne jest składanie fałszywych zgłoszeń.

Czy obili Ci się o uszy takie zdania?

Nikt się nie dowie.

Mojemu kierownikowi to chyba nie przeszkadza.

Wydaje się to podejrzane, ale nie mam dowodów.

Zgłaszanie nic nie da.

Może nasz partner sobie z tym poradzi, jeśli my nie możemy.

Warto raz nagiąć reguły, jeśli można na tym zyskać.

Wiem, co mówią zasady, ale tak po prostu się robi.

Podejmij właściwą decyzję. Jeśli myślisz podobnie, wygłaszasz podobne opinie lub słyszysz, jak robią to inni, natychmiast: (1) zapoznaj się z Kodeksem postępowania w biznesie i odpowiednimi zbiorami zasad; (2) przyjmij do wiadomości, że zasady te nie zostały sformułowane bez powodu, mogą odnosić się do sytuacji, w jakiej się znajdujesz, a Twoja decyzja i tak wyjdzie na jaw; (3) pomyśl o konsekwencjach swojej decyzji, w tym o możliwych szkodach, które Twoje działania mogą wyrządzić firmie lub Tobie samemu; (4) poradź się przełożonego, mistrza etycznego postępowania, skonsultuj z działem prawnym, biurem ds. etyki i zgodności lub skorzystaj z kanału komunikacyjnego EthicsLine, a także (5) konsekwentnie i według najlepszej wiedzy postępuj zgodnie z Kodeksem, zasadami i wartościami firmowymi.

Ani wymagania biznesu, ani rzeczywista lub wyimaginowana presja ze strony przełożonych nie są usprawiedliwieniem naruszania prawa, Kodeksu lub zasad.

Zapytaj nas!

Zawsze lepiej uniknąć problemu lub zapobiec jego eskalacji, niezwłocznie szukając pomocy.

Źródła wskazówek w zakresie etyki:

- Przełożeni
- Biuro ds. etyki i zgodności
- Kanał komunikacyjny EthicsLine*
- Dział prawny
- Mistrzowie etycznego postępowania**

* Z kanału komunikacyjnego EthicsLine można skorzystać telefonicznie, za pośrednictwem poczty e-mail i w trybie online — przez 24 godziny na dobę i 7 dni w tygodniu. Przyjmujemy również zgłoszenia anonimowe. Zapewniamy poufność wszystkich zgłoszeń w największym możliwym zakresie. Stan zgłoszenia można sprawdzić, korzystając z nadanego mu poufego numeru identyfikacyjnego.

- Przekaż zgłoszenie pod adresem: EthicsLine.mot-solutions.com
- Zadzwoń do nas ze Stanów Zjednoczonych, Kanady lub Portoryko pod numer 800-5Ethics (800-538-4427)
- Zadzwoń pod numer międzynarodowy +1 847-576-1878 (poproś operatora o rozmowę na koszt rozmówcy). Kanał EthicsLine korzysta z usług tłumaczy ponad 140 języków.
- Wyślij wiadomość e-mail na adres: EthicsLine@motorola-solutions.com
- Wyślij faks pod numer +1 847-761-1393
- Wyślij list na adres:
Motorola Solutions EthicsLine
P.O. Box 59263
Schaumburg, IL U.S.A. 60159-0263

** Mistrzowie etycznego postępowania to pracownicy firmy Motorola Solutions pełniący rolę łączników z biurem ds. etyki i zgodności w poszczególnych regionach i krajach. Można się do nich zwracać w sprawach dotyczących wątpliwości w zakresie etyki. Swoich mistrzów można szukać pod adresem: ethics.mot-solutions.com

Unikanie konfliktu interesów

Ogólne wskazówki

Stosunki ze wszystkimi stronami trzecimi (np. istniejącymi lub potencjalnymi klientami, konkurentami, organizacjami nadzorującymi lub partnerami biznesowymi firmy Motorola Solutions) nie mogą wpływać na niezależny osąd, którym kierujemy się, działając w dobrej wierze w imieniu firmy Motorola Solutions.

Należy niezwłocznie zgłaszać wszelkie sytuacje, które mogłyby doprowadzić do powstania konfliktu interesów, a także zrezygnować z uczestnictwa w jakichkolwiek procesach decyzyjnych, których mógłby on dotyczyć. W razie wątpliwości należy na bieżąco informować o potencjalnym konflikcie interesów przełożonego, dział prawny lub biuro ds. etyki i zgodności.

Zatrudnienie poza firmą

Działania zewnętrzne należy ściśle oddzielić od zatrudnienia w firmie Motorola Solutions. Nie wolno dopuścić, aby wywierały one niekorzystny wpływ na wyniki osiągnięte w firmie. Zabroniona jest praca na rzecz innych podmiotów (np. klientów, konkurentów, organizacji nadzorujących lub partnerów biznesowych firmy Motorola Solutions) i przyjmowanie od nich wynagrodzenia bez uprzedniej pisemnej zgody przełożonego. Nie wolno korzystać z umiejętności nabytych w firmie Motorola Solutions i wykorzystywanych w niej w sposób, który mógłby zaszkodzić firmie.

Członkostwo w radach nadzorczych

Zasiadanie w radzie nadzorczej lub podobnym zgromadzeniu zewnętrznej firmy, organizacji lub agencji rządowej wymaga uprzedniej zgody uzyskanej w sposób zgodny z odpowiednimi zasadami. Aktywność społeczna polegająca na zasiadaniu w radach organizacji charytatywnych lub społecznych jest jednak dozwolona i pożądana, nie wymaga też uprzedniej zgody (jeśli tylko nie powoduje konfliktu interesów).

Członkowie rodziny i inne bliskie osoby

Jeśli członkowie rodziny lub przyjaciele pracownika są zaangażowani lub zamierzają zaangażować się w działalność biznesową związaną z firmą Motorola Solutions, pracownik musi niezwłocznie ujawnić naturę związków łączących go z nimi i zrezygnować z uczestnictwa w jakichkolwiek procesach decyzyjnych dotyczących tej działalności.

Inwestycje osobiste

Nie można dopuścić, aby osobiste inwestycje finansowe zmniejszyły naszą niezależność podczas pracy w imieniu firmy Motorola Solutions. Choć wpływ ten może się objawić na wiele sposobów, zachodzi najczęściej w sytuacji, gdy dużo inwestujemy w akcje lub inne papiery wartościowe klienta, konkurenta lub partnera biznesowego, na którego możemy wpływać. W razie jakichkolwiek wątpliwości w kwestii możliwego odbioru takiej inwestycji należy ją jak najszybciej ujawnić przełożonym.

Zabronione jest również bezpośrednio lub pośrednio nabywanie drogą kupna lub w inny sposób praw do jakiejkolwiek własności, którą według wiedzy pracownika mogłaby zainteresować się firma Motorola Solutions, jeśli wiedza taka nie wynika z publicznie dostępnych informacji.

Pytanie: Czy mogę prowadzić indywidualną działalność gospodarczą poza firmą Motorola Solutions?

Odpowiedź: Być może. Jeśli można uznać tę działalność za konkurencyjną dla firmy Motorola Solutions lub przynoszącą korzyści jej konkurentom, odpowiedź będzie najprawdopodobniej odmowna. Jednak po wnikliwej analizie wiele firm uzyskuje naszą aprobatę. Zwróć się po wskazówki lub z prośbą o zezwolenie do swojego kierownika, działu prawnego lub biura ds. etyki i zgodności.

Pytanie: Mój mąż, pracownik firmy będącej partnerem biznesowym Motorola Solutions, wykonuje pracę dla firmy Motorola Solutions. Czy powinnam to zgłosić, nawet jeśli nie uczestniczę w tym samym projekcie?

Odpowiedź: Tak. Lepiej zgłosić taką sytuację, nawet jeśli osoba zgłaszająca nie jest zaangażowana w ten sam projekt. Pozwoli to uniknąć pytań o możliwy wpływ na wybór firmy męża jako kontrahenta Motorola Solutions. Lojalność wobec firmy musi być bezwzględna i nie powinny na nią wpływać relacje osobiste.

Praca z przedstawicielami rządów

Oprócz współpracy z agencjami rządowymi nad szeroko rozumianymi kwestiami prawnymi nasza działalność obejmuje również obsługę wielu klientów rządowych na całym świecie. Współpraca z przedstawicielami rządów stawia przed nami wyzwania szczególnej natury.

Należy dołożyć wszelkich starań, aby poznać zobowiązania płynące z mocy prawa i zawarte w umowach oraz przestrzegać ich podczas pracy z przedstawicielami rządów (jako naszymi klientami oraz w innych sytuacjach). Reguły te zazwyczaj zabraniają wszelkich zachowań, które mogłyby zostać uznane za wpływające w sposób niewłaściwy na obiektywny proces decyzyjny, takich jak łapówkarstwo, wręczanie określonych upominków, organizowanie rozrywek i podróży, lub znacznie je ograniczają. Często dotyczą one również zatrudniania byłych urzędników państwowych i członków ich rodzin. Wiele innych aktów prawnych reguluje czynności finansowe i księgowane wykonywane podczas realizacji kontraktów i zleceń dla klientów rządowych.

Akty te obowiązują wszystkich pracowników i partnerów biznesowych firmy Motorola Solutions na całym świecie. Dostawcy i podwykonawcy firmy zaangażowani w wykonywanie naszych zobowiązań również winni przestrzegać odnośnych praw. Na firmie Motorola Solutions może ciążyć obowiązek poinformowania tych firm i osób trzecich o wymaganiach stawianych przez stronę rządową. Zawsze należy zapoznać się z odpowiednimi zasadami.

Aktywność polityczna

Jako firma Motorola Solutions nigdy nie angażujemy się w działania polityczne; nie używamy również nazwy firmy, jej funduszy, własności, wyposażenia ani świadczonych przez nią usług w celu wspierania partii, inicjatyw, komitetów ani kandydatów politycznych bez uprzedniego zezwolenia globalnego biura ds. kontaktów z instytucjami rządowymi. Zastrzeżenie to dotyczy wszelkich wkładów o jakiegokolwiek wartości. Wyżej wymienione biuro koordynuje również działania związane z lobbingsiem i kwestie umów z rządami zawieranych w imieniu firmy Motorola Solutions innych niż umowy sprzedaży.

Prawodawstwo w zakresie przeciwdziałania korupcji

Przestrzegamy postanowień traktatów antykorupcyjnych i prawa krajów, w których prowadzimy działalność. Niektóre ustawy antykorupcyjne, w tym amerykańska ustawa o zagranicznych praktykach korupcyjnych (FCPA) i brytyjska ustawa o łapownictwie, dotyczą zachowań korupcyjnych na skalę ponadpaństwową. Nie wolno składać ofert korupcyjnych (bezpośrednio ani pośrednio) ani wręczać łapówek bądź innych nie stosownych płatności urzędnikom państwowym ani pracownikom przedsiębiorstw państwowych lub kontrolowanych przez rząd. Odnosi się to również do sytuacji nieobejmujących transakcji z rządem. Postanowienia te obowiązują zarówno pracowników firmy Motorola Solutions, jak i jej agentów (np. firm lub osób trzecich będących przedstawicielami handlowymi) oraz dostawców usług, niezależnie od miejsca prowadzenia działalności. Pracownicy upoważnieni do zawierania umów o przedstawicielstwo handlowe z firmami lub osobami trzecimi lub umów z dostawcami usług winni przestrzegać odnośnych zasad w celu upewnienia się, że ich partnerzy są godni zaufania, a także uzyskać od nich pisemną zgodę na przestrzeganie naszych standardów w zakresie przeciwdziałania korupcji.

Płatności ułatwiające

Firma Motorola Solutions zabrania dokonywania (bezpośrednio i za pośrednictwem stron trzecich) płatności ułatwiających w celu przyspieszenia jakichkolwiek czynności administracyjnych. Tam, gdzie tego typu płatności są zgodne z prawem, w rzadkich i nadzwyczajnych sytuacjach (np. w celu zapewnienia bezpieczeństwa osób) dopuszczalne są wyjątki od tej zasady, które muszą być zatwierdzone przez dział prawny i biuro ds. etyki i zgodności oraz odpowiednio udokumentowane.

Zapobieganie praniu pieniędzy i działalności terrorystycznej

Pranie pieniędzy obejmuje praktyki mające na celu ukrycie nielegalnych źródeł zarobku i przedstawienie ich jako zgodnych z prawem. Firma Motorola Solutions nie bierze udziału w takich praktykach bezpośrednio ani pośrednio. Na przykład zakup naszych produktów lub usług mógłby być użyty jako przykrywka dla nielegalnie zdobytych funduszy lub wspierania terroryzmu. Aby nie zostać zamieszaną w takie sytuacje, firma Motorola Solutions winna dołożyć należytej staranności w doborze stron transakcji finansowych.

Import i eksport

Importując i eksportując produkty, usługi, informacje i technologie, postępujemy zgodnie z prawem lokalnym, przestrzegając odpowiednich regulacji i ograniczeń (dotyczy to również prawa Stanów Zjednoczonych). Podczas firmowych podróży zagranicznych podlegamy prawom rządzącym importowanymi i eksportowanymi dobrami, w tym przedmiotami, które przewozimy z sobą. Pracownicy są zobowiązani znać prawa, którym podlegają. Wątpliwości należy wyjaśniać z Pełnomocnikiem ds. Wewnętrznego Systemu Kontroli.

Więcej informacji dla pracowników znajduje się pod adresem: tradecompliance.mot-solutions.com

Pytanie: Czy w innych krajach nie stosujemy się raczej do zasady nieingerowania w zwyczaje biznesowe, aby nie okazywać braku szacunku dla obowiązującej tam kultury biznesu?

Odpowiedź: Niekoniecznie. Musimy być pewni, że to, co robimy, jest zgodne z prawem Stanów Zjednoczonych, odnośnego kraju i wszystkich innych krajów, których prawa mają zastosowanie, a także nie stanowi naruszenia naszego Kodeksu lub zasad. Nawet jeśli działanie (np. płatność) wydaje się zwyczajowe, może być nielegalne.

Praca z partnerami biznesowymi

Nie prowadzimy interesów z firmami i osobami, które mogłyby narazić na szwank naszą reputację. Wszelkie umowy z partnerami biznesowymi muszą być zgodne z Kodeksem firmy Motorola Solutions, jej zasadami oraz prawem. Nie wolno wykorzystywać partnerów biznesowych do prowadzenia działań niezgodnych z prawem lub Kodeksem postępowania w biznesie firmy Motorola Solutions.

Partnerzy biznesowi, z którymi pracujemy, stanowią zróżnicowaną grupę. Termin ten użyty w niniejszym Kodeksie odnosi się do jednej lub wielu poniższych kategorii:

Agent lub komisant
Partner strategiczny
Partner sprzedaży pośredniej
Partner konsorcjum
Konsultant
Zleceniobiorca
Diler
Dystrybutor
Koordynator
Osoba lub firma zajmująca się wyszukiwaniem
Osoba lub firma mająca wpływ na podejmowanie decyzji
Partner joint venture
Lobbysta
Osoba lub firma świadcząca wsparcie marketingowe
Promotor
Odsprzedawca
Sprzedawca detaliczny
Przedstawiciel handlowy
Pracownik tymczasowy lub oddelegowany
Centrum usług
Dostawca usług
Podwykonawca
Dostawca
Integrator systemów
Sprzedawca

Ostateczna odpowiedzialność za zapewnienie przestrzegania przez osoby i firmy zaangażowane w prowadzoną przez nas działalność standardów porównywalnych z naszymi spoczywa na firmie Motorola Solutions.

Standardy w zakresie zatrudniania partnerów biznesowych

- Musimy dołożyć należytej staranności w celu zebrania informacji o osobach i firmach, z którymi pracujemy.
- Osoby i firmy, które potencjalnie mogłyby wykonywać niewłaściwe działania, należy przeszkolić wedle firmowych standardów.

- Zakupów należy dokonywać, mając na względzie najlepiej pojęty interes firmy Motorola Solutions. Muszą one być odpowiednio przeanalizowane i zatwierdzone z wyprzedzeniem.
- Umowy winny być uzasadnione i muszą określać zarówno oczekiwania firmy, jak i kary za naruszenie ich postanowień.
- Należy przestrzegać standardów firmowych, jak również odnośnych regulacji prawnych amerykańskich, lokalnych oraz wszelkich innych obowiązujących przepisów (np. w zakresie ochrony środowiska, zatrudnienia i przepisów antykorupcyjnych).
- Płatności i rabaty należy odpowiednio uzasadniać i dokumentować.
- Mamy obowiązek nadzorować działania naszych partnerów biznesowych i informować kierownictwo lub inne właściwe organizacje o wszelkich podejrzeniach dotyczących ich działalności.
- Chronimy poufne, prywatne i zastrzeżone informacje innych firm (np. cenniki dostawców) z równą starannością co własne. Patrz też sekcję „Informacje poufne, zastrzeżone i stanowiące własność firmy”.

Więcej wskazówek odnośnie do zatrudniania partnerów biznesowych można znaleźć w naszych zasadach oraz Kodeksie postępowania dla dostawców: (motorolasolutions.com/suppliers)

Pytanie: Dlaczego musimy się tak przejmować tym, co robią nasi partnerzy biznesowi, nawet jeśli im tego nie poleciliśmy? Przecież w żaden sposób nie można wszystkiego dopilnować.

Odpowiedź: Możemy zostać pociągnięci do odpowiedzialności za niestosowne działania partnerów biznesowych przedsięwzięte w naszym imieniu lub w związku z prowadzoną przez nas działalnością tak samo, jak za własne działania. Wiele oskarżeń wysuwanych publicznie przez rządy pod adresem dużych korporacji dotyczy właśnie działań ich partnerów biznesowych.

Nawet jeśli firma nie jest bezpośrednio zaangażowana, należy dłożyć wszelkich starań (zorganizować szkolenia, nadzorować i kontrolować itp.) w celu zapobieżenia wykonywaniu niestosownych działań w jej imieniu.

Upominki, rozrywki i podróże

Nie wolno nam nigdy wręczać ani przyjmować łapówek w jakiegokolwiek formie, komukolwiek i od kogokolwiek.

Upominki

Upominki obejmują: gotówkę, datki, pożyczki i wszystko, co posiada jakąkolwiek wartość, w tym przedmioty fizyczne, usługi, przysługi i inne przedmioty. Termin „upominek” użyty w niniejszym Kodeksie odnosi się do co najmniej jednej z powyższych kategorii.

Przyjmowanie upominków

Nie wolno zabiegać o upominki, które mogłyby zmniejszyć naszą niezależność podczas pracy dla firmy Motorola Solutions ani przyjmować takich upominków. Można przyjmować przedmioty o wartości symbolicznej, takie jak materiały promocyjne opatrzone nazwą firmy ofiarodawcy, nie wolno jednak przyjmować łapówek, wystawnych podarunków ani gratyfikacji. Nie wolno również korzystać ze specjalnych usług, przysług ani nisko oprocentowanych pożyczek przyznawanych ze względu na miejsce pracownika w firmie.

W rzadkich sytuacjach nieprzyjęcie lub zwrot upominku mogą się okazać nierealne lub szkodliwe dla stosunków handlowych z ofiarodawcą. Sytuacje takie należy przedyskutować z biurem ds. etyki i zgodności lub z działem prawnym.

Wręczenie upominków

W niektórych sytuacjach biznesowych zwykło się wręczać upominki. Praktyka w tym zakresie jest uwarunkowana kulturowo. Lokalne zasady i wskazówki firmy Motorola Solutions dotyczące upominków uwzględniają różnice kulturowe. Jednak w każdym przypadku upominki muszą być zgodne z prawem, uzasadnione i zatwierdzone przez kierownictwo. Nie wolno wręczać łapówek komukolwiek i w jakiegokolwiek formie.

Nie wolno nam wręczać upominków niezgodnych z prawem lub zasadami organizacji, do której byłyby one adresowane. Na przykład osoby zatrudnione w wielu instytucjach rządowych nie mogą przyjmować upominków. Wątpliwościami w tym zakresie należy podzielić się z biurem ds. etyki i zgodności lub działem prawnym.

Rozrywki

W odróżnieniu od upominku rozrywkę definiuje się jako imprezę z udziałem obu stron.

Przyjmowanie zaproszeń na imprezy

Można przyjmować zaproszenia na imprezy uzasadnione i właściwe w kontekście prowadzonej przez nas działalności, które przyczyniają się do umocnienia więzi z kontrahentem. Na przykład towarzyszenie kontrahentowi na lokalnej imprezie kulturalnej lub sportowej lub wspólny posiłek są zazwyczaj dopuszczalne. Należy jednak unikać rozrywek wystawnych i częstych, ponieważ mogą one wpłynąć na naszą niezależność w podejmowaniu decyzji w imieniu Motorola Solutions. Przed podjęciem decyzji o przyjęciu zaproszenia na imprezę, która może okazać się nieodpowiednia, należy poradzić się przełożonego.

Organizowanie imprez

Możemy organizować imprezy uzasadnione i właściwe w kontekście prowadzonej działalności. Wątpliwości związane z odpowiedzialnością organizowania imprez w ogóle bądź imprez określonego typu należy z wyprzedzeniem przedyskutować z przełożonym.

Organizowanie rozrywek dla urzędników państwowych może być niezgodne z prawem i wymaga każdorazowego uprzedniego zatwierdzenia przez kierownictwo. Kadra kierownicza winna konsultować się w tego typu sprawach z biurem ds. etyki i zgodności lub działem prawnym.

Pytanie: Czy w takim razie dopuszczalne jest zaproszenie kontrahenta na kolację biznesową lub przyjęcie podobnego zaproszenia bądź wspólna gra w golfa?

Odpowiedź: Tak, jeśli tylko te spotkania mają charakter kameralny, nie są zbyt wystawne ani częste. Na wszelki wypadek warto o nich również uprzedzić kierownika.

Pytanie: Mój klient oczekuje, że przy okazji wizyty wręczone mu miły upominek. Czy to dozwolone?

Odpowiedź: Przede wszystkim należy sprawdzić, czy zasady obowiązujące w firmie klienta nie zabraniają mu przyjmowania takich upominków, i rozważyć wszelkie okoliczności. Jeśli na przykład klient ma podjąć decyzję w sprawie powierzenia firmie Motorola Solutions kolejnego dużego projektu, nie jest to właściwa chwila na wręczenie upominków (mogłoby to zostać odebrane jako próba wpłynięcia na decyzję). Należy udzielić klientowi wyjaśnień, które pozwolą mu zrozumieć delikatną naturę sytuacji i postępowanie pracownika firmy Motorola Solutions. W innych okolicznościach można wręczyć skromny upominek przeznaczony dla firmy klienta, nie dla określonej osoby. W przypadku klientów rządowych należy jeszcze dogłębniej przeanalizować sytuację. Należy sprawdzić lokalne zasady dotyczące upominków i rozrywki.

Podróże

Udział w wyjazdach

Można korzystać z transportu i zakwaterowania zapewnianych przez partnerów biznesowych firmy Motorola Solutions, klientów i firmy trzecie, jeśli podróż ma charakter biznesowy, nie jest wystawna i została uprzednio zaakceptowana przez przełożonych.

Organizowanie wyjazdów

Jeśli nie jest to niezgodne z prawem lub zasadami organizacji, dla której wyjazdy są organizowane, firma Motorola Solutions może pokryć koszty transportu i zakwaterowania poniesione przez klientów lub partnerów biznesowych, pod warunkiem, że wyjazd ma uzasadniony cel biznesowy, jest odpowiedni w kontekście prowadzonej działalności i został zaakceptowany przez kierownictwo.

Wszelkie koszty podróży i zakwaterowania urzędników państwowych sponsorowane lub pokrywane przez firmę Motorola Solutions wymagają wcześniejszego zatwierdzenia na piśmie zgodnie z odpowiednimi zasadami.

Pytanie: Mój dostawca chce, abym odwiedził jego zakład, i przy okazji wizyty zaprasza mnie na imprezę sportową, która odbędzie się w jego miejscowości. Nie stać mnie na opłacenie biletu z budżetu, lecz dostawca chce pokryć koszty. Czy mogę skorzystać z zaproszenia?

Odpowiedź: Należy porozmawiać o tym z przełożonymi. Jeśli uważają, że jest to dobra okazja ze względów biznesowych, a rozrywka nie jest zbyt wystawna, przypuszczalnie można przyjąć zaproszenie.

Ochrona dobra firmowego

Informacje poufne, zastrzeżone i stanowiące własność firmy

Informacje poufne, zastrzeżone i stanowiące własność firmy są fundamentem naszej działalności. Obejmują one informacje nieudostępnione publicznie, pomocne dla firmy Motorola Solutions lub takie, których posiadanie byłoby korzystne dla naszych konkurentów. Do tej kategorii należą także informacje, które powierzyli nam nasi klienci i partnerzy biznesowi. Do takich informacji zaliczamy m.in. tajemnice handlowe, informacje o wynalazkach, wyniki i prognozy finansowe, biznesplany i strategie, informacje dotyczące bieżących projektów, przyszłych lub niewprowadzonych na rynek produktów (prototypów), informacje o pracownikach, listy klientów oraz informacje o ilości produktów i towarów.

Ujawnienie takich informacji może poważnie zaszkodzić interesom firmy, wyrzucić negatywny wpływ na osiągnięte przez nią wyniki, a także stwarza ryzyko prawne zarówno dla ujawniającego, jak i dla firmy Motorola Solutions. Informacje poufne należy chronić, odpowiednio je oznaczając, zabezpieczając i udostępniając je tylko osobom, którym są potrzebne do pracy. Ponadto nie wolno wygłaszać komentarzy dotyczących naszych klientów, cen akcji spółki Motorola Solutions ani rozsiewać i powtarzać plotek.

Więcej informacji dla pracowników znajduje się pod adresem: iProtect.mot-solutions.com

Zewnętrzni odbiorcy informacji

Zobowiązanie do nieujawniania informacji poufnych, zastrzeżonych i stanowiących własność firmy rozciąga się poza tradycyjne miejsce pracy i obejmuje sieci społecznościowe i inne typy mediów elektronicznych, konferencje i sympozja, doradztwo oraz spotkania branżowe. Zobowiązanie nie wygasa po zakończeniu pracy w firmie.

Warunkiem ujawnienia informacji stronie trzeciej jest podpisanie przez nią umowy o poufności. Należy również odpowiednio oznaczyć informacje, które zostały ujawnione. Pomocy związanej z umową o poufności udziela dział prawny.

Dążymy do udzielania opinii publicznej jasnych, dokładnych, szybkich i zrozumiałych informacji. Prośby przedstawicieli mediów o informacje należy kierować do działu komunikacji globalnej. Prośby przedstawicieli środowiska finansów, w tym analityków inwestycyjnych, należy kierować do działu relacji inwestorskich. W żadnym wypadku nie należy udzielać informacji samodzielnie.

Więcej informacji można znaleźć pod adresem: motorolasolutions.com/mediacenter oraz: motorolasolutions.com/investors i [social networking policy](#)

Ścisłość danych firmy Motorola Solutions

Księgi, rejestry i konta należy prowadzić zgodnie zarówno z przyjętymi zasadami księgowości, jak i firmowym systemem kontroli wewnętrznej. Nie wolno dokonywać zapisów fałszywych, wprowadzających w błąd ani fikcyjnych w żadnych księgach finansowych, rejestrach ani na kontach. Dotyczy to również takich danych, jak informacje dotyczące jakości, dokumentacja BHP i akta osobowe oraz wszelkie rejestry finansowe.

Zbiory zasad zamieszczone w [portalu zasad firmy Motorola Solutions zawierają dodatkowe wymagania obowiązujące naszych pracowników](#) ethics.mot-solutions.com

Nie wolno na przykład rozbijać zamówień zakupu w celu zmieszczenia się w limicie zwalniającym od konieczności ich zatwierdzenia lub przyspieszenia procesu ich zatwierdzenia. Niedopuszczalne jest wprowadzanie jakichkolwiek pozycji w celu ukrycia lub zaciemnienia natury transakcji.

Prawo do działania w imieniu firmy

Działając w imieniu firmy Motorola Solutions, nie możemy przekraczać swoich kompetencji. Nie wolno nam również przedsięwziąć żadnych działań w celu przekroczenia bądź obejścia ograniczeń swoich uprawnień. Tylko pracownicy z odpowiednimi uprawnieniami mogą podpisywać dokumenty w imieniu firmy Motorola Solutions lub w jakikolwiek inny sposób reprezentować firmę bądź korzystać w jej imieniu z tych uprawnień. Ponadto przed zawarciem umowy ze sprzedawcą należy odpowiednio przeanalizować wszystkie planowane zakupy i zatwierdzić je.

Rejestrowanie i przechowywanie przekazywanych informacji

Dane należy rejestrować i przekazywać w postaci jasnej, zgodnej z prawdą i dokładnej. Należy unikać przesady, koloryzacji języka, domysłów, wniosków prawnych i sformułowań uwłaczających ludziom i firmom. Dotyczy to wszelkich przekazów informacji, w tym wiadomości e-mail, nieformalnych notatek i okólników. Dane należy przechowywać i niszczyć zgodnie z wewnątrzfirmowymi zasadami przechowywania danych i prawem w zakresie przechowywania dokumentacji.

Więcej informacji dla pracowników znajduje się pod adresem: records.mot-solutions.com

Audyty i dochodzenia

Od pracowników wymaga się pełnej współpracy podczas audytów i dochodzeń prowadzonych przez firmę Motorola Solutions, agencje rządowe i ciała nadzorcze. Należy udzielać prawdziwych, dokładnych i wyczerpujących informacji. Nie wolno ukrywać dokumentów ani danych, niszczyć ich ani w żaden inny sposób utrudniać wewnętrznego lub zewnętrznego dochodzenia ani innego postępowania prawnego.

Przed udzieleniem odpowiedzi na jakąkolwiek niecodzienną zewnętrzną prośbę dotyczącą audytu, dochodzenia lub informacji należy się skonsultować z działem prawnym.

Majątek firmy Motorola Solutions

Jesteśmy zobowiązani chronić powierzony nam majątek firmy Motorola Solutions przed utratą, zniszczeniem, niewłaściwym użyciem i kradzieżą. Takie składniki majątku, jak fundusze, karty kredytowe, prototypy, systemy, produkty i wyposażenie mogą być używane jedynie w celach biznesowych i innych celach zatwierdzonych przez kierownictwo. Nie wolno używać własności firmy Motorola Solutions w celu naruszenia prawa lub zasad firmowych. Nie wolno za jej pomocą tworzyć, przechowywać ani przysyłać treści, które mogłyby zostać uznane za obraźliwe. Należy niezwłocznie zgłaszać przypadki kradzieży, utraty lub niewłaściwego użycia majątku firmy przedstawicielowi działu przeciwdziałania szkodom i bezpieczeństwa bądź korzystać w tym celu z kanału komunikacyjnego EthicsLine.

Pytanie: Czy mogę korzystać z takich dóbr firmowych, jak produkty demonstracyjne, przestarzały sprzęt lub odrzuty, do celów osobistych?

Odpowiedź: Nie. Nawet sprzęt i materiały bezużyteczne pod względem handlowym ciągle są własnością firmy Motorola Solutions.

Informacje wewnętrzne a obrót papierami wartościowymi

Wpływanie za pomocą środków finansowych na osoby mające wpływ na decyzje inwestycyjne z uwagi na znajomość informacji wewnętrznych, jest niezgodne z prawem wielu krajów, w tym Stanów Zjednoczonych. Nie wolno handlować papierami wartościowymi na podstawie informacji nieudostępnionych publicznie (informacji wewnętrznych), które pracownik poznał w trakcie wykonywania obowiązków służbowych, jeśli informacje takie nie zostały udostępnione publicznie.

Zabronione jest na przykład korzystanie z informacji wewnętrznych przy nabywaniu lub zbywaniu akcji lub opcji na akcje spółki Motorola Solutions bądź któregośkolwiek z naszych dostawców lub klientów. Podobnie nie wolno dzielić się takimi informacjami z przyjaciółmi, krewnymi ani kolegami z branży, jeśli osoby te nie otrzymały specjalnego upoważnienia do otrzymania tych informacji (dzieje się tak na przykład w przypadku partnera, który podpisał odpowiednią umowę o poufności).

Współpraca wewnątrzfirmowa

W firmie Motorola Solutions zawsze traktujemy innych z szacunkiem, tak, jak sami chcielibyśmy być traktowani. Ceniemy sobie różnorodność wynikającą z zatrudniania pracowników z całego świata. Decyzje o zatrudnieniu podejmujemy na podstawie kwalifikacji, zdolności i osiągnięć kandydata, zgodnie z lokalnymi regulacjami prawnymi w tym zakresie.

Nękanie

Niedopuszczalne są zachowania napastliwe, obraźliwe oraz nękanie, zarówno werbalne, jak i fizyczne bądź wizualne. Przykłady obejmują uwłaczające komentarze dotyczące płci, pochodzenia rasowego i etnicznego, a także nieproszone propozycje seksualne. Należy w sposób otwarty sygnalizować dyskomfort wywołany przez współpracowników u pracownika lub innych osób, a także zgłaszać przypadki nękania.

Zabronione są groźby, akty przemocy i zastraszania fizycznego.

Więcej wskazówek dotyczących nękania w kontekście prawa poszczególnych krajów zawierają lokalne zbiory zasad w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi oraz firmowe zasady w zakresie praw człowieka.

Więcej informacji dla pracowników znajduje się pod adresem: my.mot-solutions.com/myhr

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Wszyscy odpowiadamy za zapewnienie bezpieczeństwa na stanowiskach pracy przez przestrzeganie zasad i procedur BHP obowiązujących w firmie. Motorola Solutions dysponuje odpowiednimi procedurami minimalizacji ryzyka na stanowiskach pracy. Wypadki lub urazy, zauważony niebezpieczny sprzęt, niebezpieczne czynności lub szkodliwe warunki należy niezwłocznie zgłaszać kierownikowi lub innej wyznaczonej osobie.

Więcej informacji można znaleźć pod adresem: motorolasolutions.com/environment

Praca z klientami

Jakość i bezpieczeństwo produktów

Dbamy o reputację firmy, przestrzegając procedur zapewniania jakości i wymagań BHP. Nie sprzedajemy produktów ani usług niezgodnych ze standardami firmy Motorola Solutions. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości w tym względzie należy zwrócić się do przełożonego lub działu prawnego.

Sprzedaż i marketing

Budujemy długoterminowe relacje z klientami dzięki szczerości i etycznemu postępowaniu. Nasze działania marketingowe i reklamy winny być precyzyjne i odpowiadać stanowi faktycznemu. Niedopuszczalne są przekazy umyślnie wprowadzające w błąd, przemilczanie ważnych faktów i fałszywe twierdzenia dotyczące oferty naszych konkurentów.

Finalizujemy transakcje w sposób zgodny z prawem i etyczny. Przyjmowanie i wręczanie łapówek jest nie do przyjęcia i niezgodne z prawem większości krajów. Ponieważ upominki od klientów oraz organizowane przez nich rozrywki i wyjazdy mogą być interpretowane w kategoriach przekupstwa (i powodować konflikty interesów), poświęcono im więcej uwagi w sekcjach „Upominki, rozrywki i podróże” oraz „Praca z przedstawicielami rządów” niniejszego Kodeksu.

Informacje o klientach

Chronimy poufne, prywatne i zastrzeżone informacje klientów z równą starannością co własne. Przestrzegamy wszystkich odnośnych regulacji prawnych w zakresie ochrony danych i prywatności. (sekcja „Informacje poufne, zastrzeżone i stanowiące własność firmy”).

Klienci rządowi

Informacje na ten temat znajdują się sekcji „Praca z przedstawicielami rządów” niniejszego Kodeksu.

Pytanie: Czy klient ma zawsze rację?

Odpowiedź: Nie, jeśli prosi nas o zrobienie czegoś nieetycznego lub niestosownego. Należy znaleźć wyjście z sytuacji, które pozwoli zaspokoić oczekiwania klienta bez konieczności naruszania prawa i standardów firmowych.

Praca z konkurencją

Informacje umożliwiające uzyskanie przewagi nad konkurencją

Kradzież lub wykorzystywanie informacji poufnych, posiadanie tajemnic handlowych uzyskanych bez zgody właściciela, a także wywieranie presji na obecnych lub byłych pracowników innych firm w celu uzyskania takich informacji są zabronione.

Nie korzystamy z żadnych bezprawnych lub nieetycznych metod gromadzenia informacji umożliwiających osiągnięcie przewagi nad konkurencją (określanych czasem mianem „wywiad gospodarczy”). W razie uzyskania tajemnic handlowych lub informacji poufnych innej firmy przez pomyłkę lub wątpliwości dotyczących legalności gromadzenia informacji należy skonsultować się z działem prawnym.

Pytanie: Podczas rozmowy kandydat przedstawił mi dokument, którego, jak sędzę, nie powinien mi udostępnić. Co powinienem zrobić?

Odpowiedź: Przede wszystkim nie wolno nikomu udostępniać takiego dokumentu. W sprawie zwrócenia dokumentu należy zasięgnąć porady doradcy z zakresu własności intelektualnej.

Zasada uczciwej konkurencji i przepisy antymonopolowe

Firma Motorola Solutions i wszyscy jej pracownicy winni przestrzegać prawa antymonopolowego oraz przepisów o nieuczciwej konkurencji obowiązujących: we wszystkich krajach, w jakich prowadzimy działalność. Prawa te są złożone i cechuje je znaczne zróżnicowanie w zależności od kraju.

W ogólności dotyczą one:

- Zawierania umów z konkurentami na szkodę klientów, w tym zmów cenowych, ustawiania przetargów oraz umów o niekonkurowanie o klientów bądź kontrakty.
- Umów bez uzasadnienia ograniczających wolność odsprzedawcy, klienta lub dostawcy w zakresie sprzedaży produktów, usług lub technologii w sposób przez niego wybrany, np. przez określanie ceny odsprzedaży produktu lub usługi lub ustanawianie niewłaściwych warunków dotyczących sprzedaży produktów, technologii lub usług wraz z innymi produktami lub usługami bądź produktami lub usługami pochodzącymi wyłącznie od firmy Motorola Solutions.
- Prób monopolizacji — na przykład przez nadużywanie pozycji dominującej na rynku drogą nieuczciwego blokowania konkurencji.

W razie podejrzenia naruszenia prawa o konkurencji należy skontaktować się z działem prawnym, biurem ds. etyki i zgodności lub skorzystać z kanału komunikacyjnego EthicsLine.

Praca w społecznościach

Praca na rzecz społeczności

Służymy społeczności zarówno dostarczając przystępne cenowo produkty i usługi ułatwiające życie, jak i aktywnie wspierając społeczności, w których działamy. Firma Motorola Solutions oraz jej pracownicy na całym świecie szczerze wspierają (finansowo i jako wolontariusze) tysiące znaczących programów społecznych.

Aktywność społeczna pracowników

Choć dozwolone jest wspieranie organizacji społecznych, dobroczynnych i politycznych oraz idei, nie wolno przedstawiać swoich prywatnych poglądów ani działań jako poglądów lub działań firmy Motorola Solutions. Działania zewnętrzne pracownika nie mogą ponadto wpływać na jego wydajność pracy.

W firmie Motorola Solutions niedozwolone jest wywieranie przez kogokolwiek i na kogokolwiek presji w celu nakłonienia go do wyrażania określonych przekonań, popierania spraw politycznych, religijnych lub dobroczynnych oraz wnoszenia jakiegokolwiek wkładu w takie sprawy.

Środowisko

Angażujemy się w ochronę środowiska naturalnego, prowadząc działalność w sposób sprzyjający zrównoważonemu wykorzystaniu zasobów naturalnych. Szanujemy środowisko, przestrzegając odnośnych praw w zakresie jego ochrony we wszystkich krajach, w których działamy.

Więcej informacji można znaleźć pod adresem: motorolasolutions.com/environment