

EBS

EAT•N

Zasady etyki

Jedna firma.

Jedno zobowiązanie.

Przewodnik po etyce
zawodowej

Spis treści

- 1** List Prezesa Zarządu
- 2** Kodeks Etyczny
- 6** Wstęp
- 8** Przestrzeganie prawa
- 10** Uczciwość w księgowaniu i sporządzaniu sprawozdań finansowych
- 12** Przestrzeganie praw człowieka
- 15** Jakość
- 17** Etyka w konkurencji
- 20** Przestrzeganie zasad równości zatrudnienia i respektowanie różnic kulturowych
- 22** Unikanie konfliktu interesów
- 25** Ochrona majątku
- 28** Oferowanie/przyjmowanie podarunków, rozrywki, łapówek
- 33** Zamówienia rządowe
- 36** Datki na cele polityczne
- 38** Obowiązki pracowników
- 42** Indeks

Do pracowników Eaton:



Wartości etyczne są duszą firmy Eaton. Określają one nasze dziedzictwo i naszą przyszłość, i odróżniają nas od innych organizacji, które prowadzą swoje interesy nie zważając na to, co dobre, a co złe.

Dlaczego pracownicy Eaton pracują tak ciężko i odnoszą sukcesy? Sądzę, że jednym z powodów jest wiara w nasze wartości – fundament, który jest źródłem siły.

Każdy z nas może i powinien, stanowić przykład pod względem rzetelności i prawości. Musimy przekazać etyczne posłanie Eaton kolegom, partnerom, klientom i dostawcom. Powinno się to wyrażać w tym, co mówimy, a co ważniejsze, także w tym, co robimy.

Naszym celem jest osiągnięcie świetnych rezultatów, ale każdy z nas musi przy tym pokazać, że na sercu leży mu również sposób, w jaki te rezultaty osiągamy. Rezultaty osiągnięte w nieetyczny sposób są niewiele warte.

Powinniśmy być dumni z tego, że zaczynamy od sukcesów. Chciałbym Was zapewnić, że ze swojej strony zrobię wszystko, co tylko jest możliwe, aby podtrzymać istniejącą w Eaton tradycję uczciwości zawodowej. Niemniej jednak, sprawa odpowiedzialności za etykę zawodową spoczywa na barkach

wszystkich i chciałbym, aby żaden pracownik Eaton nie czuł się skrupowany rozmowami na ten temat – wyrażaniem swoich obaw, omawianiem problemów, i zachęcaniem do jak największej rzetelności i prawości.

Przewodnik ten zawiera informacje i podaje źródła, do których zwracać się można po pomoc. Zachęcam do korzystania z nich. Jeśli zrobiliście Państwo wszystko, o co prosimy i nadal nie otrzymujecie niezbędnej pomocy, proszę się zwrócić bezpośrednio do mnie.

Alexander M. Cutler

Prezes Zarządu i Dyrektor Naczelny

Kodeks Etyczny

Korporacja Eaton wymaga, aby wszyscy dyrektorzy, kierownicy i pracownicy Eaton, a także filii i zakładów stowarzyszonych ("Eaton"), podczas wykonywania czynności zawodowych przestrzegali opisanych poniżej podstawowych zasad etycznego postępowania.

1 Przestrzeganie prawa

Respektujemy i przestrzegamy praw, zasad i przepisów odnoszących się do naszej działalności gospodarczej na całym świecie.

2 Uczciwość w księgowaniu i sporządzaniu sprawozdań finansowych

Utrzymujemy dokładny i wyczerpujący rejestr naszej działalności finansowej i gospodarczej oraz sporządzamy na czas pełne, dokładne i zrozumiałe sprawozdania finansowe. Bierzymy pod uwagę również to, że wielu kierowników i pracowników Eaton musi spełnić powyższe wymagania, aby złożyć sprawozdanie amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd (U.S. Securities and Exchange Commission) lub podobnym organom nadzorczym w innych krajach, a także, aby sporządzić stosowne dokumenty

podawane przez Eaton do publicznej wiadomości.

3 Przestrzeganie praw człowieka

Przestrzegamy praw człowieka i wymagamy, aby nasi współpracownicy też ich przestrzegali.

4 Jakość

Robimy wszystko, aby dostarczane produkty i usługi były najlepszej jakości. Dane dotyczące naszej działalności oraz wszelkie informacje o naszych produktach i usługach są dokładne i prawdziwe.

5 Etyka w konkurencji

Przewagę nad naszymi konkurentami osiągamy jedynie przez znakomitą wydajność pracy. Nie bierzemy udziału w nielegalnej lub nieetycznej działalności handlowej.

6 Przestrzeganie zasad równości zatrudnienia i respektowanie różnic kulturowych

Zobowiązujemy się respektować różnice kulturowe wśród naszych pracowników na całym świecie, poprzez wprowadzenie zasad równości zatrudnienia i równego traktowania wszystkich pracowników, opartego o ich indywidualne zasługi. Nie tolerujemy prześladowania i dyskryminacji w miejscu pracy.



7 Unikanie konfliktu interesów

Unikamy takich związków i takiego postępowania, które mogłyby wpłynąć na naszą ocenę sytuacji lub spowodować pozorny lub rzeczywisty konflikt pomiędzy naszymi prywatnymi interesami, a lojalnością wobec firmy Eaton. Nie nadużywamy naszej pozycji w firmie w celu czerpania niestosownych korzyści dla siebie lub dla innych. Nie konkurujemy z Eaton.

8 Ochrona majątku

Zarówno majątek firmy Eaton, jak i wszelkie informacje i możliwości, które stwarza firma wykorzystujemy jedynie do działań związanych z działalnością firmy. Przestrzegamy tajemnic i nie rozpowszechniamy informacji powierzonych nam przez firmę Eaton lub inne osoby.

9 Oferowanie/przyjmowanie podarunków, rozrywkę, łapówek

Nie oferujemy i nie przyjmujemy podarunków ani też żadnych ofert rozrywki o dużej wartości materialnej. Nie oferujemy i nie przyjmujemy żadnych łapówek.

10 Zamówienia rządowe

Przestrzegamy specjalnych praw i przepisów dotyczących zawierania kontraktów z rządami i utrzymywania stosunków z członkami rządów.

11 Datki na cele polityczne

Eaton nie udziela wsparcia kandydatom na stanowiska polityczne ani partiom politycznym, nawet jeśli wsparcie takie jest zgodne z prawem.

Sygnalizowanie etycznych, prawnych czy finansowych nieprawidłowości

Każdy pracownik może, w sposób jawny lub anonimowy, zasignalizować swoje obawy dotyczące nieetycznej działalności lub też potencjalnego, lub rzeczywistego łamania prawa, nieprawidłowości finansowych, w tym oszustwa, nieprawidłowości księgowania, kontroli rachunkowej, przestępstw podatkowych czy nieprawidłowości w dokumentacji. Sygnały takie można zgłaszać naczelnemu dyrektorowi do spraw etyki Eaton. W przypadku zgłoszeń jawnych, zapewniona zostanie dyskrecja do takiego stopnia, aby umożliwić przeprowadzenie stosownego dochodzenia.



Listownie

Nieprawidłowości można zgłaszać listownie, jawnie lub anonimowo, na adres Director–Global Ethics, Eaton Corporation, Eaton Center, Cleveland, Ohio 44114. Zgłoszenia mogą być również przesyłane pocztą elektroniczną, na adres Director–Global Ethics lub telefonicznie, dzwoniąc na specjalny numer telefonu zaufania (Ethics and Financial Integrity Help Line).

E-mail

Wiadomość można przekazać anonimowo poprzez specjalnie stworzoną skrzynkę (Ethics and Financial Integrity Help Line), do której można dotrzeć wchodząc na intranet firmy Eaton, a następnie wchodząc do działu Employee Services. Informacja zostanie przekazana anonimowo chyba, że jej nadawca sam się przedstawi. Informację można również przekazać normalną pocztą elektroniczną, korzystając z programu Outlook, wysyłając wiadomość na adres Ethics@eaton.com. Wysłana w ten sposób informacja nie będzie anonimowa.

Telefon

Przekazując informację telefonicznie z terenu USA, Kanady lub z Portoryko wystarczy wykroczyć bezpłatny numer 1-800-433-2774. Jeśli rozmówca sam się nie przedstawi, to rozmowa będzie anonimowa.

Dzwoniąc z terenu innych krajów, należy najpierw znaleźć na intranecie (wewnętrznej sieci Eaton) prefiks dający z terenu danego kraju dostęp do sieci telefonicznej AT&T, a następnie wykroczyć bezpłatny numer 001-800-433-2774. Jeśli rozmówca sam się nie przedstawi, to rozmowa będzie anonimowa.

Języki inne niż angielski

Jeśli zgłaszanie informacji poprzez specjalną skrzynkę (Ethics and Financial Integrity Help Line) w języku angielskim sprawia Państwu trudność, to prosimy o przekazanie wiadomości w swoim języku ojczystym na podane wyżej adresy, a my przetłumaczymy ich treść. Eaton nie pozwoli na żadne akcje odwetowe w stosunku do osób zgłaszających informacje na temat nieetycznych lub bezprawnych praktyk. Eaton nie wyciąga również żadnych konsekwencji dyscyplinarnych w stosunku do osób zgłaszających informacje w dobrej wierze.

Obowiązki

Na każdym pracowniku i na każdym kierowniku spoczywa obowiązek przeczytania, zapoznania się i stosowania zasad zawartych w Kodeksie Etycznym. Stosowanie tych zasad jest warunkiem zawarcia umowy o pracę, a ich nieprzestrzeganie może pociągnąć za sobą kary dyscyplinarne, włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę.

Zarząd firmy lub wyznaczony przez zarząd personel kierowniczy, zdecyduje o dalszym postępowaniu w stosunku do osób, które złamały zasady zawarte w Kodeksie Etycznym. Podjęte działania będą przestrogą dla pracowników łamiących zasady Kodeksu Etycznego i zachętą do ich odpowiedzialnego przestrzegania.

Zarówno pracownicy jak i personel kierowniczy mają obowiązek poinformować swojego przełożonego, innego członka zespołu kierowniczego lub zarządu firmy, naczelnego

dyrektora do spraw etyki czy też przewodniczącego komisji rewizyjnej lub zarządzającej, wchodzącej w skład zarządu firmy, o każdym działaniu, które według ich uznania będzie wykroczeniem.

Ewentualne wykroczenia należy zgłaszać do zarządu lub przewodniczących odpowiednich komisji listownie, na adres Director-Global Ethics, Eaton Corporation, Eaton Center, Cleveland, Ohio 44114.

Dyrektor do spraw etyki przekaże zamkniętą korespondencję adresatom.



Wstęp

Przewodnik po etyce zawodowej ma za zadanie pomóc pracownikom firmy Eaton na całym świecie, w zaznajomieniu się z zasadami Kodeksu Etycznego oraz umożliwić stosowanie tych zasad w trakcie wykonywania codziennych czynności służbowych. Przewodnik nie omawia dokładnie każdego aspektu etyki, lecz oferuje ogólne zasady postępowania, które będą pomocne w podejmowaniu etycznych decyzji w pracy, a także odsyła do innych pomocnych źródeł.

Kto musi się stosować do zasad Kodeksu Etycznego?

Wszyscy pracownicy Eaton na całym świecie

- Każdy urzędnik, kierownik i pracownik (określani dalej jako „pracownicy”) ma obowiązek przeczytać, zaznajomić się i stosować zasady przedstawione w Kodeksie Etycznym. Przewodnik ten powinien znaleźć stałe miejsce wśród innych ważnych dokumentów służbowych.

Oddziały, filie i inne jednostki

- Oddziały, filie i inne jednostki, w których Eaton ma większość udziałów i w których może wprowadzić Kodeks Etyczny, będą musiały się podporządkować zawartym w Kodeksie przepisom. I tak, w przypadku spółki typu joint venture, jeśli Eaton posiada więcej niż 50 % udziału w danym przedsięwzięciu, to pozostali członkowie muszą się podporządkować wymaganiom Kodeksu Etycznego.
- W przypadku udziałów 10-cio lub więcej procentowych i trudności z wprowadzeniem obowiązku przestrzegania zasad Kodeksu Etycznego, Eaton nadal będzie zachęcał do stosowania tych zasad. Dla przykładu, jeśli Eaton wejdzie w spółkę typu joint venture z udziałami 50 % lub mniej,



Eaton nadal będzie starał się wpłynąć na pozostałych partnerów, aby stosowali zasady Kodeksu Etycznego.

Osoby trzecie

- Pracownicy przypadkowi. Kodeks Etyczny Eaton stosuje się zarówno do pojedynczych osób, jak i stron, które na podstawie kontraktu reprezentują Eaton lub oferują usługi Eaton, lub w imieniu Eaton. Odnosi się to do wszystkich pracowników przypadkowych, takich jak niezależni podwykonawcy, doradcy, usługodawcy czy pracownicy przysłani przez agencje.
- Dostawcy. Wymagamy, aby wszyscy dostawcy Eaton przestrzegali praw zawartych w Kodeksie Dostawców i Uzyskiwania Surowców Eaton (Eaton Corporation Global Sourcing Code of Supplier Conduct).



Zlecenie wykonania osobom trzecim czegoś, co jest nam zabronione, jest sprzeczne z duchem Kodeksu Etycznego.

Przestrzeganie prawa

Przestrzegamy praw, zasad i przepisów na całym świecie, odnoszących się do naszej działalności gospodarczej.

Odpowiedzialność jednostki

Każdy pracownik Eaton zobowiązany jest do przestrzegania stosownych przepisów prawnych i zaleceń rządowych, bez względu na to, gdzie prowadzona jest działalność. Presja ze strony zwierzchników lub warunki ekonomiczne nie zwalniają z obowiązku przestrzegania prawa. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości, na pracowniku spoczywa odpowiedzialność kwestionowania proponowanego kursu działania i zgłoszenia swoich zastrzeżeń bezpośrednio przełożonemu lub innym osobom, tak jak zostało to opisane w Kodeksie Etycznym.

Międzynarodowy import i eksport

Eaton przestrzega stosownych amerykańskich i międzynarodowych praw i przepisów dotyczących importu i eksportu produktów, usług danych i technologii. Niestosowanie się do przepisów może stanowić przestępstwo i pociągać za sobą kary pieniężne dla Eaton oraz karę więzienia dla odpowiedzialnego za przestępstwo pracownika. Każdy pracownik ma obowiązek znać prawo i przepisy odnoszące się do wykonywanych przez niego czynności służbowych.

Miejscowe prawa i zwyczaje

Ponieważ Eaton jest firmą amerykańską, podlega prawu amerykańskiemu, które często odnosi się także do działalności firmy poza granicami państwa. Eaton podlega również prawu kraju, na terenie którego prowadzi działalność gospodarczą. W przypadku wystąpienia konfliktu pomiędzy prawem amerykańskim i prawem innego kraju lub jeśli zwyczaje danego kraju sprzeczne są z zasadami Kodeksu Etycznego, należy poprosić o pomoc.



Pytania

Jeśli potrzebna jest pomoc, należy się zwrócić po nią do Przełożonego. Będzie on w stanie uzyskać pomoc od innych, włączając w to kierownictwo danej jednostki, dział personalny, dział prawny, dział do spraw BHP, ochronę, a także dział do spraw finansowych i zarządzania dostawami.

Jeśli pracownikowi trudno jest rozmawiać ze swoim przełożonym lub, mimo rozmowy z przełożonym, problem nie został rozwiązany, należy poprosić o pomoc inną osobę z kierownictwa, jak na przykład dyrektora danego zakładu lub kierownika działu personalnego. Jeśli i to nie przyniesie pożądanych rezultatów, należy skontaktować się z naczelnym dyrektorem do spraw etyki (Director–Global Ethics).

Przykłady

Postępowanie nieprawidłowe

Jeden z zakładów Eaton ma obowiązek oczyszczania swoich toksycznych ścieków, tak aby do pobliskiego strumienia spływała oczyszczona woda. Pewnego dnia staje oczyszczalnia ścieków, a sprowadzenie części zamiennych potrwa cztery tygodnie. Zakład spuszcza do strumienia nieoczyszczone ścieki.

Pracownica działu spedycji nie zatrzymuje zagranicznej wysyłki zawierającej tajną technologię, mimo iż zauważyła, że opis wysyłki jest niewłaściwy, a jej wartość jest zanizona.

Postępowanie prawidłowe

Kierownik zauważa, że towar ma zostać przesłany z kraju, z którym, według amerykańskiego prawa eksportowego, handel jest dozwolony, do kraju, z którym handlować nie wolno. Przesyłka zostaje zatrzymana.

Kierownik produktu został poproszony o przesłanie pieniędzy na konto dystrybutora w Szwajcarii. Dystrybutor nie mieszka w Szwajcarii, a praca została wykonana na terenie innego kraju. Kierownik produktu podejrzewa oszustwo podatkowe i odmawia dokonania wpłaty.

Uczciwość w księgowaniu i sporządzaniu sprawozdań finansowych

Utrzymujemy dokładny i wyczerpujący rejestr naszej działalności finansowej i gospodarczej oraz sporządzamy na czas pełne, dokładne i zrozumiałe sprawozdania finansowe. Poza tym, bierzemy pod uwagę również to, że wielu kierowników i pracowników Eaton musi spełnić powyższe wymagania, aby złożyć sprawozdanie amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd (U.S. Securities and Exchange Commission) lub podobnym organom nadzorczym w innych krajach, a także, aby sporządzić stosowne dokumenty podawane przez Eaton do publicznej wiadomości.



akta firmy mogą zawierać, oprócz dokumentacji finansowej, dokumenty dotyczące jakości, bezpieczeństwa, przeprowadzonych badań, a także karty czasu pracy pracowników i dane dotyczące wydajności pracy.

- W żadnym wypadku nie wolno jest fałszować żadnych dokumentów, ani też w nieprawdziwy sposób przedstawiać przeprowadzone transakcje.
- Pracownicy powinni zapewnić, aby księgi finansowe, akta i dokumenty za które są odpowiedzialni w sposób dokładny i prawdziwy odzwierciedlały przeprowadzone transakcje, a także, aby zgodne były z wymaganymi zasadami księgowania i z zasadami wewnętrznej kontroli Eaton.
- Pracownicy muszą stosować się do obowiązujących w Eaton zasad przechowywania dokumentacji.

Pytania

Jeśli potrzebna jest pomoc, należy się zwrócić po nią do zwierzchnika. Zwierzchnik będzie w stanie uzyskać pomoc od innych, włączając w to kierownictwo danej jednostki, dział personalny, dział prawny, dział do spraw BHP, ochronę, a także dział do spraw finansowych i zarządzania dostawami.



Jeśli pracownikowi trudno jest rozmawiać ze swoim przełożonym lub, mimo rozmowy z przełożonym, problem nie został rozwiązany, należy poprosić o pomoc inną osobę z kierownictwa, jak na przykład dyrektora danego zakładu lub kierownika działu personalnego. Jeśli i to nie przyniesie pożądanych rezultatów, należy skontaktować się z naczelnym dyrektorem do spraw etyki (Director–Global Ethics).



Przykłady

Postępowanie nieprawidłowe

Kierownik zabiera rodzinę do restauracji, na obiad, za który płaci z konta przeznaczonego na wydatki służbowe.

Kierownik handlowy zamienia swój służbowy bilet w klasie biznes, na dwa bilety autobusowe i zabiera w podróż służbową swoją żonę.

Postępowanie prawidłowe

Pracownica działu finansowego zauważa, że jeden z kierowników ma na swoim koncie nietypowy wydatek na rozrywkę i prosi go o wyjaśnienie. Kiedy ten ignoruje ponawiane prośby o wyjaśnienie, pracownica działu finansowego przekazuje sprawę do działu personalnego.

Pracownik prosi kolegę o odbicie karty zegarowej (magnetycznej) po jego wyjściu z pracy tak, żeby należały mu się nadgodziny. Kolega odmawia i zawiadamia przełożonego.

Przestrzeganie praw człowieka



Przestrzegamy praw człowieka i wymagamy, aby nasi współpracownicy też ich przestrzegali.



Jako obywatel świata i odpowiedzialny członek społeczeństwa, Eaton szanuje godność ludzką, potrzeby społeczności i środowisko. Eaton wierzy w zasadę odpowiedzialności społecznej firmy, która stała się integralną częścią sposobu w jaki prowadzimy naszą działalność.

Prawa człowieka

Praca dzieci

Nie zatrudniamy do pracy dzieci. Jako dzieci określamy każdą osobę poniżej 16 roku życia. Jeśli firma prowadzi działalność na terenie, którego prowadzimy działalność są bardziej restrykcyjne niż prawa naszej firmy, to stosujemy się do praw lokalnych. Jednakże nie zatrudniamy dzieci poniżej 16 roku życia nawet w przypadku, gdy prawo lokalne na to zezwala.

Praca przymusowa

Zabramy stosowania jakiegokolwiek formy pracy przymusowej, pracy niewolniczej czy służebnej.

Odszkodowania

Staramy się, aby wypłacane przez nasz odszkodowania były przynajmniej równe lub przewyższały wysokość odszkodowań określonych prawem, oraz aby były one konkurencyjne w stosunku do standardów ustanowionych w krajach, w których prowadzimy naszą działalność.



Równość szans wszystkich pracowników

Holdujemy zasadom włączania w naszą działalność wszystkich pracowników oraz zasadom równości w zatrudnianiu wykwalifikowanych pracowników. Dążymy do stworzenia takich warunków pracy, aby każdy, bez względu na środowisko z jakiego pochodzi, płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne, wiek, narodowość, orientację seksualną, niepełnosprawność, stanowisko czy zajmowaną pozycję, mógł osiągnąć potencjał swoich możliwości i przyczynić się do polepszenia otoczenia.

Środowisko pracy

- Korzystamy z zasad Filozofii Eaton mówiących o dążeniu do doskonałości poprzez inwestowanie w pracowników.
- Uważamy, że wszyscy pracownicy powinni traktować innych pracowników oraz inne osoby, z którymi wchodzi w kontakt służbowy, z szacunkiem i godnością.
- Staramy się zapewnić środowisko pracy oparte na wzajemnym zaufaniu, gdzie pracownicy mogą swobodnie zadawać pytania, przedstawiać swoje uwagi, składać skargi i brać aktywny udział w procesie podejmowania decyzji.

- Staramy się zapewnić pracownikom takie środowisko pracy, w którym mogą być kreatywni, rozwijać się i wyróżniać.
- Spodziewamy się, że kadra kierownicza będzie działała sprawiedliwie i będzie stanowiła wzór etycznego postępowania na najwyższym poziomie.
- Zobowiązujemy się do utrzymania środowiska pracy wolnego od wpływów niedozwolonych substancji, w tym narkotyków i alkoholu.

Dostawcy

Wymagamy, aby wszyscy dostawcy Eaton przestrzegali praw zawartych w Kodeksie Dostawców i Uzyskiwania Surowców Eaton (Eaton Corporation Global Sourcing Code of Supplier Conduct).

Odpowiedzialność społeczna

Działania obywatelskie

Wspieramy społeczności, w których żyjemy i pracujemy. Korporacja, jako dobry obywatel, stara się wpłynąć na poprawę jakości życia, poprzez wspieranie edukacji, lecznictwa, usług socjalnych, rozwoju społecznego i innych miejscowych działań społecznych. Firma popiera także dobrowolne zaangażowanie pracowników wspierających społeczne inicjatywy.

Ochrona środowiska oraz bezpieczeństwo i higiena pracy

Przywiązujemy ogromnie dużą wagę do spraw ochrony środowiska, a także do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy. Nasza działalność gospodarcza prowadzona jest zgodnie z przepisami ochrony środowiska i BHP, a także w zgodzie z wysokimi w tych dziedzinach standardami Eaton. Poza stosowaniem się do odpowiednich przepisów prawnych, staramy się we wszystkich przejawach naszej działalności gospodarczej zmniejszyć ilość odpadów i zanieczyszczeń, a także zredukować kontakt z niebezpiecznymi substancjami oraz do minimum ograniczyć niebezpieczne warunki pracy. Staramy się w odpowiedzialny sposób zarządzać surowcami i materiałami niezbędnymi do prowadzenia naszej działalności gospodarczej.

Pytania

Jeśli potrzebna jest pomoc, należy się zwrócić po nią do zwierzchnika. Zwierzchnik będzie w stanie uzyskać pomoc od innych, włączając w to kierownictwo danej jednostki, dział personalny, dział prawny, dział do spraw BHP, ochronę, a także dział do spraw finansowych i zarządzania dostawami.

Jeśli pracownikowi trudno jest rozmawiać ze swoim przełożonym lub, mimo rozmowy z przełożonym, problem nie został rozwiązany, należy poprosić o pomoc inną osobę z kierownictwa, jak na przykład dyrektora danego zakładu lub kierownika działu personalnego. Jeśli i to nie przyniesie pożądanych rezultatów, należy skontaktować się z naczelnym dyrektorem do spraw etyki (Director–Global Ethics).

Dalsze informacje

Dalsze informacje na temat ochrony środowiska i BHP można uzyskać wchodząc na stronę intranetu, zatytułowaną EHS, lub od swojego przełożonego.

Kodeks Dostawców i Uzyskiwania Surowców Eaton (Eaton Corporation Global Sourcing Code of Supplier Conduct) znajduje się na intranecie firmy Eaton lub na stronie internetowej www.Eaton.com.

Przykłady

Postępowanie nieprawidłowe

Pracownik obsługujący maszynę uznaje, że w hali jest zbyt gorąco, aby zakładać okulary ochronne.

Kierownik zaopatrzenia wybiera dostawcę, pomimo że wie, iż za trudnia on do pracy dzieci.

Postępowanie prawidłowe

Eaton kupuje stary zakład produkcyjny. Kierownik unowocześnia zakład, tak aby spełniał wymagania stawiane przez normy BHP Eaton.

Gdy przedstawiciel nowego dostawcy środków chemicznych powiadamia kierownika produkcji o tym, że przywiezie próbki środków chemicznych, zostaje on skierowany do szefa działu BHP po zgodę.

Jakość

Robimy wszystko, aby nasze produkty i usługi były najlepszej jakości. Dane dotyczące naszej działalności oraz wszelkie informacje o naszych produktach i usługach są dokładne i prawdziwe.



Wysoka jakość leży u podstaw naszej działalności i naszych zobowiązań w stosunku do odbiorców. Wysoka jakość pozwala nam konkurować na rynku z innymi firmami. Nasze zaangażowanie w jakość oznacza, że

- Wysoka jakość jest priorytetem w naszej codziennej pracy.
- Kładziemy nacisk na stałą poprawę jakości.
- Nasze projekty i produkcja spełniają lub przewyższają podjęte przez nas zobowiązania w stosunku do odbiorców.
- Gwarantujemy, że dokumentacja dotycząca testów i inspekcji jest kompletna, dokładna i prawdziwa.
- Projektujemy nasze produkty tak, aby spełniały wymogi stosownych rządowych norm i przepisów.
- Dążymy do osiągnięcia najwyższego celu, a mianowicie produkcji bez pomyłek.
- Każdy z nas jest osobiście odpowiedzialny za stosowanie się do praktyk i przepisów dotyczących jakości w swojej pracy.



Pytania

Jeśli potrzebna jest pomoc, należy się zwrócić po nią do zwierzchnika. Zwierzchnik będzie w stanie uzyskać pomoc od innych, włączając w to kierownictwo danej jednostki, dział personalny, dział prawny, dział do spraw BHP, ochronę, a także dział do spraw finansowych i zarządzania dostawami. Jeśli pracownikowi trudno jest rozmawiać ze swoim przełożonym lub, mimo rozmowy z przełożonym, problem nie został rozwiązany, należy poprosić o pomoc inną osobę z kierownictwa, jak na przykład dyrektora danego zakładu lub kierownika działu personalnego. Jeśli i to nie przyniesie pożądanych rezultatów, należy skontaktować się z naczelnym dyrektorem do spraw etyki (Director–Global Ethics).

Przykłady

Postępowanie nieprawidłowe

Pracownik zauważa, że dostarczone części nie są zgodne z normami firmy Eaton. Wykorzystuje je jednak o produkcji, ponieważ jest piątek, w magazynie nie ma zapasów i gonią go terminy.

Ponieważ nikt nie zauważył, że upuszczona na ziemię część pękła, pracownik zużywa ją do produkcji.



Postępowanie prawidłowe

Kontroler mówi kierownicze produkcji, żeby zignorowała niektóre kryteria kontroli, w celu dotrzymania terminu wysyłki. Ona jednak odmawia i konsultuje się w tej sprawie z kierownikiem do spraw kontroli jakości.

Dostawca oferuje pracownikowi zaopatrzenia pieniądze w gotówce. Pracownik odmawia przyjęcia pieniędzy i zgłasza całą sprawę swojemu przełożonemu.

Etyka w konkurencji



Przewagę nad naszymi konkurentami osiągamy jedynie przez znakomitą wydajność pracy. Nie bierzemy udziału w nielegalnej lub nieetycznej działalności handlowej.

Pracownicy zatrudnieni w działach marketingu, handlowym, zaopatrzenia czy zakupów muszą bardzo dokładnie znać ustawodawstwo antytrustowe oraz inne przepisy i zarządzenia handlowe. Znajomość tych przepisów dotyczy także osób, które zrzeszone są w związkach handlowych oraz organizacjach i stowarzyszeniach ustalających normy przemysłowe.

Etyczne działania w stosunku do konkurentów

Pracownicy muszą wystrzegać się:

- Rozmów z konkurentami dotyczących: cen, kosztów, produkcji, możliwości produkcyjnych, oferowanych produktów i usług, rynków, kanałów dystrybucyjnych, dostawców, odbiorców oraz innych poufnych tematów związanych z działalnością gospodarczą firmy;
- Działań prowadzących do eliminacji konkurencji na rynkach, na których firma jest firmą wiodącą, włączając w to sprzedaż produktów poniżej kosztów i inne agresywne praktyki, mające na celu wykluczenie konkurencji;



- Zlecenia osobom trzecim lub wykorzystywania innych do uzyskania tajemnic handlowych konkurencji w niewłaściwy sposób, taki jak: kradzież, samowolne przywłaszczenie, odtworzenie lub pozyskanie danych czy dokumentów w drodze oszustwa;
- Świadomego korzystania z tajemnic handlowych konkurencji oraz
- Lekceważącego traktowania konkurencji, podważania wartości ich produktów i rozpowszechniania bezpodstawnych plotek.

Bez wcześniejszej, formalnej zgody ze strony kierownictwa odpowiedniego szczebla, pracownikom zabrania się:

- Negocjowania z konkurentami ewentualnych fuzji, przejęć, transakcji typu joint venture, wspólnych zakupów, czy też umów dotyczących marketingu i rozwoju;
- Przeprowadzania analizy porównawczej z konkurencją;
- Ustalania norm przemysłowych przy współudziale konkurentów oraz
- Wymiany informacji z konkurentami rynkowymi.

etyczne traktowanie klientów

Bez uprzedniego zatwierdzenia przez dział prawny Eaton, pracownikom zabrania się:

- Wymagania od klientów sprzedaży lub dzierżawy produktów czy usług powyżej lub poniżej pewnej ceny,
- Wiązania sprzedaży czy dzierżawy produktu lub usługi z zakupem lub dzierżawą innego produktu lub usługi,
- Wiązania klienta umową na zasadzie wyłączności,
- Ograniczania klientowi w jakikolwiek sposób zasięgu dalszej sprzedaży czy dzierżawy produktów lub usług firmy Eaton,
- Ograniczania w jakikolwiek sposób tego, komu klient może odsprzedać lub wydzierżawić produkty lub usługi oraz
- Wyróżniania pod względem cen czy bonifikat konkurujących ze sobą klientów, którzy oferują takie same produkty.



Etyczne traktowanie dostawców

Bez uprzedniego zatwierdzenia przez dział prawny Eaton, pracownikom zabrania się:

- Wiązania zakupu produktu lub usługi z wzajemną sprzedażą produktu lub usługi,
- Wiązania dostawcy umową na zasadzie wyłączności oraz
- Zawijzywania, w jakiegkolwiek formie, grup zakupu.

Pytania

Jeśli potrzebna jest pomoc, należy się zwrócić po nią do zwierzchnika. Zwierzchnik będzie w stanie uzyskać pomoc od innych, włączając w to kierownictwo danej jednostki, dział personalny, dział prawny, dział do spraw BHP, ochronę, a także dział do spraw finansowych i zarządzania dostawami. Jeśli pracownikowi trudno jest rozmawiać ze swoim przełożonym lub, mimo rozmowy z przełożonym, problem nie został rozwiązany, należy poprosić o pomoc inną osobę z kierownictwa, jak na przykład dyrektora danego zakładu lub kierownika działu personalnego. Jeśli i to nie przyniesie pożądanych rezultatów, należy skontaktować się z naczelnym dyrektorem do spraw etyki (Director–Global Ethics).

Przykłady

Postępowanie nieprawidłowe

Kierownicy produkcji dwóch konkurujących ze sobą zakładów umawiają się, że o 20% zmniejszą produkcję.

Pracownik działu marketingu, podczas spotkania członków zrzeszenia handlowego, wyjmuje dokumenty z pozostawionej bez opieki, otwartej teczki przedstawiciela konkurencyjnej firmy.

Postępowanie prawidłowe

Na spotkaniu członków zrzeszenia handlowego, na którym obecny jest również kierownik działu marketingu, rozmowy schodzą na temat, w jaki sposób zmniejszyć produkcję, aby ustabilizować na rynku ceny. Kierownik marketingu reaguje na to mówiąc, że temat rozmowy jest niestosowny i opuszcza spotkanie.

Inżynier, który przechodzi do Eaton z konkurencyjnej firmy, przynosi ze sobą tajne dokumenty techniczne z poprzedniej firmy. Kierownik działu inżynierskiego prosi go, aby dokumenty te zatrzymał dla siebie.

Przestrzeganie zasad równości zatrudnienia i respektowanie różnic kulturowych



Zobowiązujemy się respektować różnice kulturowe wśród naszych pracowników na całym świecie, poprzez wprowadzenie zasad równości zatrudnienia i równego traktowania wszystkich pracowników, opartego o ich indywidualne zasługi. Nie tolerujemy prześladowania i dyskryminacji w miejscu pracy.



- Korzystamy z zasad Filozofii Eaton mówiących o dążeniu do doskonałości poprzez inwestowanie w pracowników.
- Uważamy, że wszyscy pracownicy powinni traktować innych pracowników oraz inne osoby, z którymi wchodzi w kontakt służbowy, z szacunkiem i godnością.
- Staramy się zapewnić środowisko pracy oparte na wzajemnym zaufaniu, gdzie pracownicy mogą swobodnie zadawać pytania, przedstawiać swoje uwagi, składać skargi i brać aktywny udział w procesie podejmowania decyzji.
- Staramy się zapewnić pracownikom takie środowisko pracy, w którym mogą być kreatywni, rozwijać się i wyróżniać.
- Hołdujemy zasadom włączania w naszą działalność wszystkich pracowników oraz zasadom równości w zatrudnianiu wykwalifikowanych pracowników.
- Dążymy do stworzenia takich warunków pracy, aby każdy, bez względu na środowisko z jakiego pochodzi, płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne, wiek, narodowość, orientację seksualną, niepełnosprawność, stanowisko czy zajmowaną pozycję, mógł osiągnąć potencjał swoich możliwości i przyczynić się do polepszenia otoczenia.

- Spodziewamy się, że kadra kierownicza będzie działała sprawiedliwie i będzie stanowić wzór etycznego postępowania na najwyższym poziomie.
- Staramy się, aby wypłacane przez nasz odszkodowania były przynajmniej równe lub przewyższały wysokość odszkodowań określonych prawem, oraz aby były one konkurencyjne w stosunku do standardów ustanowionych w krajach, w których prowadzimy naszą działalność.
- Zobowiązujemy się do utrzymania środowiska pracy wolnego od wpływów niedozwolonych substancji, w tym narkotyków i alkoholu.

Pytania

Jeśli potrzebna jest pomoc, należy się zwrócić po nią do zwierzchnika. Zwierzchnik będzie w stanie uzyskać pomoc od innych, włączając w to kierownictwo danej jednostki, dział personalny, dział prawny, dział do spraw BHP, ochronę, a także dział do spraw finansowych i zarządzania dostawami.

Jeśli pracownikowi trudno jest rozmawiać ze swoim przełożonym lub, mimo rozmowy z przełożonym, problem nie został rozwiązany, należy poprosić o pomoc inną osobę z kierownictwa, jak na przykład dyrektora danego zakładu lub kierownika działu personalnego. Jeśli i to nie przyniesie pożądanych rezultatów, należy skontaktować się z nacelnym dyrektorem do spraw etyki (Director-Global Ethics).

Dalsze informacje

Egzemplarz „Wartości i Filozofia Eaton” można uzyskać od kierownika działu personalnego każdego zakładu Eaton. Kopia tego



dokumentu znajduje się również na intranecie.

Przykłady

Postępowanie nieprawidłowe

Przełożony zabrania koleżance biurowej wystąpienia z prezentacją przed ważnymi klientami, ponieważ poinformowano go, że religia jednego z klientów zabranii mu prowadzenia interesów z kobietami.

Grupa handlowców (trzech mężczyzn i kobieta) zostaje zaproszona przez klienta na lunch do klubu, w którym do sali jadalnej wpuszczają tylko mężczyzn. Kobieta zostaje poproszona o oczekiwanie w samochodzie, a panowie udają się na lunch.

Postępowanie prawidłowe

Dwóch pracowników zauważa, że ich przełożony faworyzuje jednego z ich kolegów, pozwalając mu na pracę w ruchomym czasie, jednocześnie odmawiając innym pracownikom skorzystania z takiej możliwości. Pracownicy postanawiają omówić ten problem z kierownikiem działu personalnego.

W oparciu o doskonałe osiągnięcia, wiceprezes awansuje na stanowisko kierowniczkę działu jedną z najlepszych pracownic, pomimo iż nie ma zwyczaju, aby stanowisko to zajmowała kobieta.

Unikanie konfliktu interesów

Unikamy takich związków i takiego postępowania, które mogłyby wpłynąć na naszą ocenę sytuacji lub spowodować pozorny lub rzeczywisty konflikt pomiędzy naszymi prywatnymi interesami, a lojalnością wobec firmy Eaton. Nie nadużywamy naszej pozycji w firmie w celu czerpania niestosownych korzyści dla siebie lub dla innych. Nie konkurujemy z Eaton.

Konflikt interesów powstaje wtedy, gdy nasze osobiste interesy, lub nasze postępowanie, wpływa, lub też może się wydawać, że wpływa negatywnie na naszą zdolność działania w interesie firmy Eaton. Nawet jeśli podjęta przez nas decyzja jest z gruntu słuszna, to innym osobom trudno będzie ją zaakceptować. Stąd niezwykle ważne jest unikanie sytuacji, w których musimy się opowiedzieć po jednej ze stron. Czasem trudno jest określić konflikt interesów, a sytuacje w których może on wystąpić są bardzo różne. Poniżej wymieniamy kilka częstych sytuacji konfliktowych.

Dodatkowa praca poza zakładem

Choć sam fakt podejmowania dodatkowej pracy nie musi powodować konfliktu interesów, to należy zwrócić szczególną uwagę na to, by podejmowana praca nie miała nic wspólnego z naszą pracą w Eaton i nie wpływała na naszą wydajność pracy w Eaton. Zakłada się, że kadra kierownicza i specjaliści zatrudnieni w Eaton, poświęcają cały swój czas pracy na sprawy związane z pracą dla Eaton i nie powinni w tym czasie „dorabiać na boku”. Przed podjęciem dodatkowej pracy należy uzyskać zgodę bezpośredniego zwierzchnika.

Praca dla dostawcy lub klienta

Praca na rzecz dostawcy lub klienta Eaton, czy to w formie konsultanta, czy też innej, powoduje konflikt interesów.

Konkurowanie z Eaton

Pracownikom zabrania się podejmowania pracy lub działań (jako pracownik, konsultant czy w innej formie), które konkurują z obecnymi lub przyszłymi produktami i usługami oferowanymi przez Eaton.

Posiadanie akcji innych firm

Pracownikom Eaton nie wolno jest posiadać, w sposób pośredni lub bezpośredni, udziałów w żadnych firmach będących klientami, dostawcami lub konkurentami Eaton. Posiadanie takich udziałów stanowiłoby, lub mogłoby sprawić wrażenie, iż stanowi konflikt interesów. Jako udziały określamy tu posiadanie ponad jeden procent akcji lub wartości kapitałowej innego biznesu. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości, co do posiadanych inwestycji, należy skonsultować się ze swoim zwierzchnikiem.

Wykorzystywanie wewnętrznych informacji do gry na giełdzie

Pracownikom, którzy mają dostęp do poufnych informacji, zabrania się używania lub dalszego przekazywania tych informacji, w celu gry na giełdzie. Wykorzystywanie poufnych informacji do osiągnięcia korzyści finansowych jest bezprawne i nieetyczne. Osoby, które nie przestrzegają tych przepisów, mogą zostać ukarane na podstawie kodeksu cywilnego i karnego, grzywną lub więzieniem.

Rodzina i przyjaciele

Konflikt interesów może zaistnieć, gdy małżonek lub małżonka, krewny lub przyjaciel pracuje lub ma udziały w firmie, która jest dostawcą lub potencjalnym dostawcą, klientem lub potencjalnym klientem, konkurentem lub potencjalnym konkurentem firmy Eaton. Należy za wszelką cenę unikać jakiegokolwiek podejrzenia o konflikt interesów. Stąd, jeśli pracownik Eaton ma krewnego lub przyjaciela, który pracuje dla dostawcy lub potencjalnego dostawcy, klienta lub potencjalnego klienta, czy też konkurenta firmy Eaton, aby zapobiec ewentualnym problemom, powinien zgłosić to swojemu zwierzchnikowi.

Członkowie zarządu

Żaden pracownik Eaton, bez wyraźnej zgody prezesa zarządu i dyrektora firmy Eaton, nie może zasiadać w zarządzie czy radzie nadzorczej żadnego innego biznesu, oprócz firm podległych Eaton. Obsadzanie stanowisk w zarządach firm podległych Eaton odbywa się ogólnie uznaną drogą. Zezwolenie prezesa zarządu nie jest wymagane w przypadku pełnienia funkcji w organizacjach o charakterze niezarobkowym i organizacjach społecznych. Pracownicy pełniący funkcje w organizacjach o charakterze niezarobkowym, a zainteresowani ubezpieczeniem od odpowiedzialności, powinni zgłosić się po pomoc do zastępcy prezesa i przewodniczącego General Counsel lub jego współpracowników.



Pamiętaj! Problemy mogą wystąpić nie tylko wtedy, gdy istnieje rzeczywisty konflikt interesów. Należy unikać nawet podejrzeń występowania konfliktu interesów. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości, poproś o pomoc.

Pytania

Jeśli potrzebna jest pomoc, należy się zwrócić po nią do zwierzchnika. Zwierzchnik będzie w stanie uzyskać pomoc od innych, włączając w to kierownictwo danej jednostki, dział personalny, dział prawny, dział do spraw BHP, ochronę, a także dział do spraw finansowych i zarządzania dostawami. Jeśli pracownikowi trudno jest rozmawiać ze swoim przełożonym lub, mimo rozmowy z przełożonym, problem nie został rozwiązany, należy poprosić o pomoc inną osobę z kierownictwa, jak na przykład dyrektora danego zakładu lub kierownika działu personalnego. Jeśli i to nie przyniesie pożądanych rezultatów, należy skontaktować się z naczelnym dyrektorem do spraw etyki (Director-Global Ethics).

Przykłady

Postępowanie nieprawidłowe

Kierowniczka księgowości zamawia 50 komputerów dla swoich pracowników, a przy okazji prosi dostawcę o dostarczenie jeszcze jednego komputera, do jej użytku prywatnego w domu.

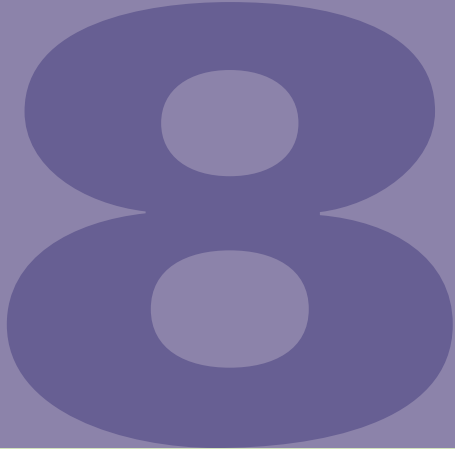
Pracowniczka używa w godzinach pracy służbowego telefonu, w celu uzyskania zamówień na usługi, które oferuje w ramach prowadzonej przez siebie z domu prywatnej firmy konsultingowej.

Postępowanie prawidłowe

Jeden z inżynierów jest spokrewniony z właścicielem firmy będącej jednym z głównych dostawców dla jego zakładu. Aby uniknąć konfliktu interesów i jakichkolwiek podejrzeń, pracownik ten nie bierze udziału w podejmowaniu decyzji dotyczących zakupu towarów u tego dostawcy.

Rodzina prosi jedną z prawniczek pracujących w Eaton o informacje dotyczące terminu przejęcia innej firmy. Prawniczka stanowczo odmawia przekazania takich informacji.

Ochrona majątku



Zarówno majątek firmy Eaton, jak i wszelkie informacje wykorzystujemy jedynie do działań związanych z działalnością firmy. Przestrzegamy tajemnic i nie rozpowszechniamy informacji powierzonych nam przez firmę Eaton lub inne osoby.

Majątek fizyczny

Majątek fizyczny firmy Eaton to obiekty, sprzęt, narzędzia, wyposażenie biur i komputery.

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za utrzymanie i ochronę majątku firmy przed utratą, kradzieżą i nadużyciem.

Chronimy majątek fizyczny poprzez:

- Zgodnie z przeznaczeniem używanie majątku podczas pracy i ochronę po skończonej pracy, jak na przykład ułożenie i schowanie narzędzi pracy w przeznaczonym na to miejscu;
- Używanie przepustek elektronicznych zgodnie z wyznaczonym nam upoważnieniem;
- Powiadamianie miejscowych służb ochrony o zgubionych lub skradzionych przedmiotach, a także

- Poprzez powiadamianie służb ochronnych firmy o znanej lub podejrzewanej działalności przestępczej, groźbach pod adresem firmy Eaton, jej pracowników czy majątku.

Przykłady

Postępowanie nieprawidłowe

Operator maszyn zabiera, bez pozwolenia, do domu na weekend, piłę tarczową.

Sekretarka zabiera do domu, do celów prywatnych, materiały biurowe.

Postępowanie prawidłowe

Pracownik zawiadamia ochronę, że w skrzyni narzędziowej brakuje niektórych narzędzi.

Pracownik zauważa, że na terenie zakładu kręci się nieznana osoba bez identyfikatora i bez ochronnych okularów. Pracownik odprowadza tę osobę do recepcji, żeby mogła zgłosić swoje przybycie do zakładu.

Komputery i systemy informacyjne

Eaton zachęca pracowników do komunikowania się i wymiany informacji przy pomocy sprzętu elektronicznego. Przykładami takiej komunikacji mogą być: poczta elektroniczna (poprzez Internet oraz wewnętrzna), telefon, poczta głosowa, komputerowe tablice ogłoszeń, czat na Internecie, wideo konferencje i faks.

Komunikacja i wymiana informacji przy pomocy sprzętu elektronicznego w Eaton przeznaczona jest do wykonywania czynności służbowych. Używanie komunikacji elektronicznej w niewielkim zakresie do celów prywatnych jest dozwolone, ale tylko w przypadku, gdy nie wpływa to negatywnie na pracę danej osoby lub innych pracowników, nie ma negatywnego wpływu na system komunikacji elektronicznej i nie stoi w sprzeczności z Zasadami Komunikacji Elektronicznej Eaton (Electronic Communications Policy).

Oto niektóre przykłady łamania Zasad Komunikacji Elektronicznej Eaton:

- Komunikowanie się w sposób nastawiony, obraźliwy, obsceniczny lub grożący innym;
- Promowanie towarów i usług nie związanych z działalnością firmy Eaton;
- Oferowanie jakichkolwiek prywatnych usług;
- Rozsyłanie „łańcuszków” pocztą elektroniczną;
- Falszowanie dokumentów przesłanych drogą elektroniczną;
- Wykorzystywanie komunikacji elektronicznej do działalności niezgodnej z prawem;
- Przesyłanie informacji, które mogą zaszkodzić reputacji firmy Eaton;
- Słuchanie radiostacji internetowych;
- Pobieranie z Internetu lub zapisywanie na komputerze gier, materiałów pornograficznych, prywatnego oprogramowania, chronionej prawem autorskim muzyki i filmów, a także
- Instalowanie niezaprobowanego oprogramowania.

Przykłady

Postępowanie nieprawidłowe

Stażysta używa komputera Eaton do ściągnięcia z Internetu nieautoryzowanego oprogramowania.

Pracownik biurowy komponuje i zapisuje na komputerze firmy utwory muzyczne.

Postępowanie prawidłowe

Kierownik prosi pracownika o usunięcie z komputera Eaton obraźliwego wygaszacza ekranu.

Technik usuwa z komputera firmy niestosowny dowcip, przysłany przez kolegę

Informacje poufne

Informacje poufne powinny być traktowane z dużą ostrożnością. Dotyczy to szczególnie własności intelektualnej, jak:

- Patenty,
- Znaki firmowe,
- Tajemnice handlowe, a także
- Prawa autorskie.

Inne przykłady informacji poufnych to:

- Plany biznesowe, marketingowe i usług,
- Pomysły dotyczące technologii i produkcji,
- Projekty,
- Wewnętrzne bazy danych,
- Dane personalne,
- Informacje dotyczące płacy oraz
- Nie opublikowane dane finansowe i raporty.

Ujawnienie lub wykorzystanie bez zezwolenia poufnych informacji firmy Eaton jest zabronione i może być niezgodne z prawem.

Poufne informacje powinny być zachowywane i chronione, i udostępniane wyłącznie tym osobom, które potrzebują uzyskać do nich dostęp. W ten sposób ogranicza się ewentualny dostęp do informacji osób nieupoważnionych, niewłaściwe ich wykorzystanie lub usunięcie. Informacje poufne osób trzecich (takie jak patenty, znaki firmowe, tajemnice handlowe oraz prawa autorskie) powinny być traktowane w ten sam sposób jak informacje Eaton. Zapobiega to ewentualnym oskarżeniom, że firma Eaton sprzeniewierzyła lub niewłaściwie wykorzystwała powierzone jej informacje.

Przykłady

Postępowanie nieprawidłowe

Inżynier wykorzystuje bez zezwolenia opatentowany pomysł innej osoby do projektu Eaton.

Pracownik kopiuje rysunki techniczne z czyjegoś, chronionego prawem autorskim katalogu.

Postępowanie prawidłowe

Pracownik przypomina nowemu koledze, żeby nie ujawniał w Eaton żadnych poufnych informacji ze swojej poprzedniej firmy.

Kierownik karze pracownika za kopiowanie na prywatny użytek oprogramowania stanowiącego własność Eaton.

Pytania

Jeśli potrzebna jest pomoc, należy się zwrócić po nią do zwierzchnika. Zwierzchnik będzie w stanie uzyskać pomoc od innych, włączając w to kierownictwo danej jednostki, dział personalny, dział prawny, dział do spraw BHP, ochronę, a także dział do spraw finansowych i zarządzania dostawami. Jeśli pracownikowi trudno jest rozmawiać ze swoim przełożonym lub, mimo rozmowy z przełożonym, problem nie został rozwiązany, należy poprosić o pomoc inną osobę z kierownictwa, jak na przykład dyrektora danego zakładu lub kierownika działu personalnego. Jeśli i to nie przyniesie pożądanych rezultatów, należy skontaktować się z naczelnym dyrektorem do spraw etyki (Director-Global Ethics).

Dalsze informacje

Egzemplarz „Zasad przekazywania informacji drogą elektroniczną w Eaton” (Eaton’s Electronic Communication Policy) można uzyskać od bezpośredniego przełożonego. Kopia tego dokumentu znajduje się również na intranecie.



Oferowanie/ przyjmowanie podarunków, rozrywki, łapówek



Nie oferujemy i nie przyjmujemy podarunków ani też wszelkiego rodzaju ofert rozrywki o dużej wartości materialnej. Nie oferujemy i nie przyjmujemy żadnych łapówek.



Podarunki i rozrywka w umiarkowanej ilości są powszechnie używane w biznesie jako gesty dobrej woli, oraz działania wzmacniające stosunki wśród współpracowników. Przykładem mogą tu służyć służbowe lunche, bilety na zawody sportowe, czy małe, firmowe pamiątki. Jeśli jednak podarunki lub rozrywka są dużej wartości, to ich akceptacja może powodować potencjalny lub faktyczny konflikt interesów. W takim przypadku akceptacja może sprawiać wrażenie, że obiektywna ocena osoby przyjmującej została zaburzona, a osoba obdarowująca może się w zamian spodziewać na przykład zamówień, korzystniejszych cen czy lepszych warunków sprzedaży.

Oferowanie i akceptowanie podarunków

Nigdy nie oferujemy i nie przyjmujemy podarunków o dużej wartości. Ogólna zasada jest taka, że podarunki przyjmujemy niezbyt często, o nominalnej wartości i pod warunkiem, że spełniają one następujące kryteria:

- Nie odbiegają od zwyczajowych praktyk stosowanych w biznesie,
- Nie mogą być uznane za łapówkę lub zapłatę za coś,
- Są w zgodzie z prawem,

- Nie powstrzymają pracownika przed zawarciem umowy z firmą konkurującą z ofiarodawcą, a przyjęcie подарunku nie sprawi wrażenia, że tak mogłoby się stać,
- Upublicznienie подарunku nie będzie kłopotliwe dla Eaton i osoby akceptującej podarunek,
- Powiadamy o otrzymaniu подарunku przełożonego oraz
- Podarunki nie przekraczają limitu ustalonego przez kierownictwo zakładu.

Zezwala się na ceremonialne wręczenie подарunku, zgodne z miejscowymi zwyczajami, pod warunkiem, że ofiarowany i przyjmowany prezent

- Nie może zostać odebrany jako łapówka lub zapłata,
- Jest zgodny z prawem.

W przypadku wręczenia подарunków podczas ceremonii, należy zawsze uzyskać na to zgodę przełożonego.

W niektórych sytuacjach, na przykład podczas oficjalnych ceremonii, nieprzyjęcie nieodpowiedniego подарunku lub jego zwrot może być niemożliwy lub źle odebrany. Takie przypadki należy zawsze przedyskutować z przełożonym.

Nigdy nie należy prosić o podarunki czy inne dowody wdzięczności, bez względu na ich wartość, które przyniosą osobistą korzyść osobie akceptującej je.

Nigdy nie należy ofiarowywać подарunków czy oferować rozrywkę, o których wiemy, że są zabronione przez firmę czy organizację, z której pochodzi odbiorca.

Rozrywka

Pracownicy mogą przyjąć zaproszenie, które jest stosowne i zgodne z interesem Eaton. Tak więc, zaproszenie do teatru, na imprezę sportową czy na skromny obiad jest w większości przypadków do zaakceptowania, pod warunkiem, że pracownik uzyskał wcześniej zgodę na przyjęcie zaproszenia od swojego zwierzchnika.

Oferty które są nietypowe, przesadne lub zbyt częste mogą mieć wpływ, lub wyglądać, że mają wpływ na obiektywność działania danej osoby w imieniu firmy. Jeśli zaproszenie jest niestosowne, należy je odrzucić lub osobiście zapłacić pełną wartość rachunku. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości, należy zwrócić się po poradę do zwierzchnika.

Pracownicy mogą, w ramach kontaktów biznesowych, oferować rozrywkę (jak na przykład obiad, zaproszenie na imprezę sportową, koncert, zaproszenie do teatru itp.), która jest stosowna w kontekście kontaktów biznesowych i jest w interesie firmy Eaton.



Pracownicy oferujący rozrywkę powinni wykazać się stosowną oceną sytuacji. Rozrywka nie powinna być odbierana jako nietypowa, zbyt przesadna w formie lub ekstrawagancka. Pewne rodzaje rozrywki, ze względu na swoją naturę lub panującą atmosferę, są niestosowne w kontekście kontaktów biznesowych. W przypadku wątpliwości, wszelkie plany rozrywki najlepiej jest przedyskutować ze swoim zwierzchnikiem.

Prowadzenie działalności biznesowej z organizacjami rządowymi

Sprzedaż towarów i usług rządowi jest uregulowana prawnie. Pracownicy, którzy prowadzą interesy z klientami rządowymi muszą być pewni, że wszystkie kontakty i transakcje są zgodne z odpowiednimi aktami prawnymi i przepisami (więcej informacji na ten temat można znaleźć w rozdziale Zamówienia rządowe, strony 33-35).

Łapownictwo jest zabronione na całym świecie

Pracownicy Eaton, bez względu na okoliczności, nie mogą oferować, dawać, dopominać się i przyjmować w jakiegokolwiek formie łapówek czy też innych nieetycznych i nielegalnych płatności. Zakaz ten odnosi się w równej mierze do zwykłych pracowników,

handlowców, przedstawicieli, doradców, dystrybutorów i innych osób działających w imieniu firmy Eaton. Zakaz ten obowiązuje pracowników Eaton na całym świecie, bez wyjątków i bez względu na lokalnie panujące zwyczaje, praktyki, czy warunki konkurencji rynkowej.

Istnieją dwa rodzaje łapówek:

- Pierwszy, to pieniądze lub inne wartościowe datki (w formie usług lub подарunków), które w sposób nieetyczny i nielegalny (sprzeciwiają się prawu określonymu w U.S. Foreign Corrupt Practices Act) wpływają na ocenę lub postępowanie osoby trzeciej, przynosząc spodziewane rezultaty.
- Drugi rodzaj, to nieetyczny i nielegalny zwrot części zapłaty, wynikającej z zawartego prawnie kontraktu.

Firma Eaton wymaga, aby wszyscy jej dostawcy stosowali się do zasad dotyczących подарunków ("Gift and Gratuity Policy") określonych w Kodeksie Dostawców i Uzyskiwania Surowców (Eaton Corporation Global Sourcing Code of Supplier Conduct).

Prawo dotyczące zagranicznych praktyk korupcyjnych

Pracownicy Eaton mają obowiązek przestrzegania wszystkich, antyko-

rupcyjnych praw krajów, w których prowadzą działalność gospodarczą, włącznie z amerykańskim aktem dotyczącym zagranicznych praktyk korupcyjnych (U.S. Foreign Corrupt Practices Act - FCPA), który odnosi się do wszystkich działań firmy Eaton na całym świecie. FCPA odnosi się do wszystkich pracowników firmy Eaton, jej filii, zakładów podległych i spółek typu joint venture znajdujących się poza terenem USA. FCPA zabrania pracownikom Eaton poza granicami USA wypłacać (lub obiecywać, że wypłacą) bezpośrednio lub pośrednio, poprzez agentów handlowych, przedstawicieli, konsultantów, dystrybutorów czy inne osoby trzecie działające w imieniu Eaton, jakichkolwiek znaczących sum urzędnikom, partiom politycznym lub kandydatom na stanowiska polityczne w danym kraju, w celu pozyskania lub utrzymania działalności gospodarczej w tym kraju. Złamanie prawa jest nie tylko sama wypłata, lecz również jej zaoferowanie, przyrzeczenie lub zaaprobowanie.

Firma, która działa niezgodnie z prawem zawartym w FCPA, może być ukarana grzywną. Osoba, która łamie zasady FCPA, może być ukarana grzywną i więzieniem.

Procesy rewizyjne

W celu zapewnienia, że agenci handlowi, przedstawiciele, konsultanci czy dystrybutorzy nie płacą żadnych łapówek w imieniu firmy Eaton, wszelkie umowy z tymi osobami muszą być potwierdzone na piśmie, zgodnie z zasadami prawa i księgowości przestrzegany w Eaton. Dział prawny służy pomocą w zawieraniu takich umów.

Uwaga!

Aby uniknąć ewentualnego konfliktu z prawem zawartym w FCPA należy zadać sobie poniższe pytania:

- Czy agent lub przedstawiciel ma powiązania rodzinne z przedstawicielami rządu?
- Czy agent lub przedstawiciel ma trudności kadrowe, lokalowe lub brak mu specyficznej wiedzy, żeby móc dostarczyć żądanych usług?
- Czy opłata za usługi agenta lub prowizja jaką pobiera jest dużo wyższa niż stawki innych?
- Czy agent domaga się nietypowej premii lub sporej części zapłaty z góry?

Opłaty dozwolone

FCPA pozwala na pewne wyjątki. W niektórych przypadkach dozwolone są wypłaty nieznacznych sum, jeśli mają one na celu zapewnienie działalności biznesowej, wypłacane są urzędnikom administracyjnym, niebędącym obywatelami USA, w celu wykonania rutynowych czynności państwowych, takich jak uzyskanie rutynowo przyznanego pozwolenia na działalność gospodarczą, wydawanie wiz i pozwoleń na pracę, podłączenie linii telefonicznej i dostarczanie poczty lub przyspieszenie procedur celnych. Wypłacane sumy muszą być zadeklarowane i dokładnie zaksięgowane jako koszty handlowe.

NALEŻY PAMIĘTAĆ, że w niektórych krajach opłaty takie są niezgodne z prawem. W takim przypadku wypłacanie pieniędzy jest zabronione. Tam, gdzie jest to możliwe, należy przed wypłaceniem, a nawet przed wyrażeniem zgodny na wypłatę, zasięgnąć porady.

Pytania

Jeśli potrzebna jest pomoc, należy się zwrócić po nią do zwierzchnika. Zwierzchnik będzie w stanie uzyskać pomoc od innych, włączając w to kierownictwo danej jednostki, dział personalny, dział prawny, dział do spraw BHP, ochronę, a także dział do spraw finansowych i zarządzania dostawami. Jeśli pracownikowi trudno jest rozmawiać ze swoim przełożonym lub, mimo rozmowy z przełożonym, problem nie został rozwiązany, należy poprosić o pomoc inną osobę z kierownictwa, jak na przykład dyrektora danego zakładu lub kierownika działu personalnego. Jeśli i to nie przyniesie pożądaných rezultatów, należy skontaktować się z naczelnym dyrektorem do spraw etyki (Director—Global Ethics).

Przykłady

Postępowanie nieprawidłowe

Osoba mająca nadzór nad projektem powiększenia parkingu w zakładzie nie dostaje zgody na wykonanie projektu. Inspektor przyznający pozwolenia sugeruje, że za drobną opłatą zmieni swoją decyzję. Pracownik nadzorujący projekt płaci inspektorowi.

Dostawca biorący udział w przetargu na wykonanie usług dla Eaton oferuje osobie zarządzającej przetargiem opłatę, w zamian za ujawnienie wysokości najniższej otrzymanej oferty. Osoba zarządzająca przetargiem przyjmuje pieniądze.

Postępowanie prawidłowe

Dyrektor jednego z zakładów Eaton, przebywając z zagraniczną wizytą w innym zakładzie, zostaje zaproszony przez kierownictwo tego zakładu i kilku handlowców na weekendową grę w golfa. Ponieważ dyrektor nie był przygotowany na grę w golfa, jeden z handlowców pożyczka mu drogi zestaw kijów golfowych. W tydzień po powrocie do domu, dyrektor otrzymuje od handlowca kosztowny zestaw kijów golfowych „w dowód przyjaźni”. Dyrektor zwraca podarunek załączając do niego uprzejmy list z podziękowaniem.

Specjalista do spraw podatkowych zostaje zaproszony, po godzinach pracy, na przyjęcie zorganizowane przez jednego z handlowców współpracującego z Eaton. W trakcie przyjęcia specjalista podatkowy wygrywa dwa bilety lotnicze na wyspy Bahama. Specjalista zastanawia się czy Kodeks Etyczny zezwala mu na przyjęcie takiego podarunku i przed podjęciem decyzji omawia sprawę ze swoim zwierzchnikiem.

Zamówienia rządowe

10

Przestrzegamy specjalnych praw i przepisów dotyczących zawierania kontraktów z rządami i utrzymywania stosunków z członkami rządów.



Osoby pracujące na rzecz rządów muszą:

- Postępować tak, aby wszystkie dokumenty spełniały specjalne wymagania rządowe;
- Zapewnić, aby dane dotyczące cen i kosztów były bieżące, dokładne, jawne, udokumentowane i stosownie przechowywane;
- Przestrzegać przepisów prawnych dotyczących kontraktów i transakcji rządowych;

- Wymagać od podwykonawców, konsultantów, przedstawicieli handlowych, dystrybutorów i innych niezależnych pracowników, aby przestrzegali odpowiednich przepisów prawnych;
- Znać i stosować przepisy i sposoby postępowania określone przez Eaton, a odnoszące się do zawierania umów rządowych oraz współpracy z pracownikami państwowymi;
- Zapisywać koszty związane z umowami na bazie kosztów (lub umowami podwykonawczymi) w stosownych rubrykach rachunkowych, a także
- Nie zastępować towarów i usług innymi niż opisane w umowie, ani też nie odstępować od warunków umowy bez uzyskania pisemnego zezwolenia od upoważnionego przedstawiciela rządowego.

Zawieranie umów

Rządy i lokalne władze państwowe na całym świecie mają swoje własne przepisy dotyczące zakupu usług i dóbr. Przepisy te mają na celu ochronę interesów społecznych.

Wśród tych przepisów, jednymi z najważniejszych są przepisy dotyczące poufnych informacji. W przypadku realizacji umów dotyczących spraw obronnych, nie wolno starać się zdobyć, przyjmować lub być w posiadaniu poufnych informacji, na które nie posiadamy upoważnienia. Jeśli jesteśmy upoważnieni do posiadania poufnych informacji, to musimy znać zasady dotyczące posługiwania się tymi informacjami.

Jednostki rządowe mogą mieć specjalne przepisy dotyczące postępowania w wielu innych obszarach działalności gospodarczej, które różnią się będą od ogólnie przyjętych zachowań biznesowych. Należy zwrócić szczególną uwagę na:

- Marketing,
- Księgowość,
- Przechowywanie dokumentów,
- Dokonywanie zakupów oraz
- Jakość.

Oto niektóre przykłady obszarów działalności biznesowej, co do których odnoszą się specjalne przepisy:

- Księgowanie kosztów,
- Składanie ofert i przetargi,
- Ustalanie cen,
- Omawianie potencjalnych możliwości zatrudnienia z pracownikiem rządu amerykańskiego, odpowiedzialnym za zakup dóbr,
- Nadzór nad kartami zegarowymi (magnetycznymi) pracowników oraz
- Przestrzeganie zobowiązań wynikających z podpisanej umowy.

Jeśli Eaton używa zewnętrznych dostawców lub podwykonawców, w celu realizacji umowy rządowej, pracownicy Eaton są odpowiedzialni za przekazanie dostawcom lub podwykonawcom wszelkich specjalnych wymagań rządowych wynikających z takiej umowy.

Pracownicy zakładów podległych Eaton, a znajdujących się poza granicami USA, którzy realizują amerykańskie kontrakty rządowe lub mają do czynienia z produktami wykorzystywanymi do celów obronnych USA, powinni być świadomi, że prócz stosowania się do przepisów prawnych w swoim kraju, mają jeszcze obowiązek przestrzegania niektórych przepisów prawa amerykańskiego, obowiązujących wszędzie poza obszarem USA. Wśród nich znajdują się przepisy antykorupcyjne (U.S. Foreign Corrupt Practices Act) oraz przepisy dotyczące poufnych informacji i kontroli eksportu. Dla przykładu, podlegający Eaton zakład znajdujący się na terenie Wielkiej Brytanii, który produkuje części na potrzeby amerykańskiego przemysłu obronnego, podlega w takim samym stopniu prawom amerykańskim, jak zakład macierzysty znajdujący się na terenie USA.

Związki z urzędnikami państwowymi

Rządy i lokalne władze państwowe, zwykle zabraniają lub w ogromnym stopniu ograniczają akceptowanie podarunków, rozrywki czy podróży przez swoich pracowników.

Niewielkie nagrody dla pracowników państwowych niższego szczebla, w celu ułatwienia przeprowadzenia rutynowych czynności administracyjnych, mogą być ofiarowane tylko wtedy, gdy w danym kraju praktyki takie są dozwolone, zwyczajowe i nie sprawiają

wrażenia, że postępowanie Eaton jest nieetyczne. Należy pamiętać, że w różnych krajach są różne zwyczaje. Przed ofiarowaniem jakiegokolwiek nagrody pieniężnej, należy skonsultować się ze swoim zwierzchnikiem.

Państwowe i miejscowe przepisy i zarządzenia, odnoszące się do umów rządowych oraz pracowników państwowych, muszą być przestrzegane przez korporację Eaton i jej pracowników na całym świecie. Na każdym pracowniku, który jest zaangażowany w realizację umowy rządowej, spoczywa obowiązek znajomości i przestrzegania stosownych przepisów prawnych. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości, co do tego, które prawa nas obowiązują, należy zwrócić się o pomoc do swojego przełożonego.

Pytania

Jeśli potrzebna jest pomoc, należy się zwrócić po nią do zwierzchnika. Zwierzchnik będzie w stanie uzyskać pomoc od innych, włączając w to kierownictwo danej jednostki, dział personalny, dział prawny, dział do spraw BHP, ochronę, a także dział do spraw finansowych i zarządzania dostawami. Jeśli pracownikowi trudno jest rozmawiać ze swoim przełożonym lub, mimo rozmowy z przełożonym, problem nie został rozwiązany, należy poprosić o pomoc inną osobę z kierownictwa, jak na przykład dyrektora danego zakładu lub kierownika działu personalnego. Jeśli i to nie przyniesie pożądanego rezultatu, należy skontaktować się z naczelnym dyrektorem do spraw etyki (Director-Global Ethics).

Przykłady

Postępowanie nieprawidłowe

Pracownica laboratorium, zgodnie z wymogami umowy rządowej, testuje produkt. Wyniki testu muszą być podpisane przez jej przełożonego. Ponieważ pracownica nie może w danej chwili skontaktować się z przełożonym, używa fotokopii podpisu przełożonego z innego raportu.

Pracownica działu produkcji miała zastrzeżenia co do czasu, jaki zajmowało złożenie gotowego produktu według dokumentacji przeznaczonej dla konkretnego, komercyjnego klienta. Pracownica zamieniła dane dotyczące czasu składania z projektu przeznaczonego dla rządu amerykańskiego.

Postępowanie prawidłowe

Kierownik zakładu produkcyjnego zostaje poinformowany przez agenta handlowego, że wyższy rangą urzędnik państwowy, podczas inspekcji w zakładzie produkującym na zamówienie rządowe, poprosił o podarunek od firmy w postaci drogiego zegarka. Podarunek ten miałby zapewnić podpisanie dalszych zamówień rządowych o dużej wartości. Kierownik zakładu odmawia sprezentowania takiego podarunku, i wyjaśnia agentowi, że Kodeks Etyczny Eaton zabrania robienia tego typu prezentów.

Urzednicy państwowi, przed podpisaniem dużej umowy na zakup produktów Eaton informują kierownika działu handlowego firmy, że chcieliby przyjechać do zakładu na pokaz możliwości produktu i testy. Jednocześnie proszą Eaton o pokrycie kosztów biletów lotniczych dla nich i dla ich żon, które będą im towarzyszyć w podróży. Kierownik działu handlowego konsultuje się ze swoim zwierzchnikiem, jak grzecznie odmówić urzędnikom.

Datki na cele polityczne

Eaton nie udziela wsparcia kandydatom na stanowiska polityczne ani partiom politycznym nawet, jeśli wsparcie takie jest zgodne z prawem.

Eaton nie udziela wsparcia finansowego, nie użycza swoich lokali ani nie wspiera swoimi usługami kandydatów na stanowiska polityczne, nawet jeśli okazywanie takiego wsparcia jest zgodne z prawem. Nie ogranicza to w żadnym stopniu wizyt polityków po wyborach w zakładach Eaton. Wręcz przeciwnie, Eaton zachęca do tego typu wizyt, aby osoby zajmujące oficjalne stanowiska zdawały sobie sprawę z tego, jak wygląda działalność firmy. Nie ogranicza to również w żadnym stopniu prawa Eaton do wspierania lokalnych spraw rozstrzyganych drogą głosowania (jak na przykład opłaty za szkołę), szczególnie, gdy sprawy takie mają wpływ na działanie firmy lub na jej pracowników.

Pracownicy mogą indywidualnie brać aktywny udział w życiu politycznym i osobiście udzielać wsparcia tam, gdzie uznają to za stosowne. Pracownikom Eaton nie wolno wywierać presji na kolegach, aby wspierali partie polityczne czy poszczególnych kandydatów na stanowiska polityczne.

Pracownikom, którzy zajmują stanowisko w sprawach publicznych (rządowych, legislacyjnych czy innych sprawach natury publicznej) nie wolno jest działać, lub sprawiać wrażenia że działają, w imieniu firmy Eaton, chyba że zostali do tego upoważnieni przez



wiceprezesa korporacji do spraw publicznych i społecznych (Vice President, Public and Community Affairs).

Poniżej znajdują się przykłady działalności zabronionej przez Eaton. Działania takie mogą być również bezprawne:

- Odpłatne reklamowanie Eaton w publikacjach rządowych,
- Używanie samochodów lub innej własności Eaton przez organizacje polityczne, kandydatów na stanowiska polityczne lub ich współpracowników, w związku z prowadzoną kampanią polityczną,
- Korzystanie z funduszy Eaton w celu wykupienia miejsc lub stolików na kolacjach organizowanych w celach politycznych lub żeby wziąć udział w innych imprezach mających za zadanie zbieranie funduszy na cele polityczne oraz
- Używanie nazwy firmy Eaton podczas kampanii politycznych i w związanej z nimi literaturze.

Pytania

Jeśli potrzebna jest pomoc, należy się zwrócić po nią do zwierzchnika. Zwierzchnik będzie w stanie uzyskać pomoc od innych, włączając w to kierownictwo danej jednostki, dział personalny, dział prawny, dział do spraw BHP, ochronę, a także dział do spraw finansowych i

zarządzania dostawami. Jeśli pracownikowi trudno jest rozmawiać ze swoim przełożonym lub, mimo rozmowy z przełożonym, problem nie został rozwiązany, należy poprosić o pomoc inną osobę z kierownictwa, jak na przykład dyrektora danego zakładu lub kierownika działu personalnego. Jeśli i to nie przyniesie pożądanych rezultatów, należy skontaktować się z naczelnym dyrektorem do spraw etyki (Director—Global Ethics).

Przykłady

Postępowanie nieprawidłowe

Kierownik zespołu rozprowadza w pracowni kawiarence ulotki swojego faworyta wśród kandydatów na stanowisko polityczne.

Kierownik departamentu rozsyła wśród swoich kolegów pocztą elektroniczną prośbę o wsparcie dla swojego kuzyna, który jest kandydatem na jedno z lokalnych stanowisk politycznych.

Postępowanie prawidłowe

Kierownik działu do spraw jakości zostawia w kawiarence pracowni bezstronną analizę kandydatów w lokalnych wyborach politycznych.

Jeden z głównych kandydatów, biorący udział w ogólnokrajowych wyborach, prosi dyrektorkę miejscowego oddziału Eaton o finansowe wsparcie w imieniu firmy. Kierowniczka odmawia.

Obowiązki pracowników

Każdy pracownik Eaton ma obowiązek:

- Przeczytać, znać i stosować się do zasad Kodeksu Etycznego,
- Poprosić o pomoc jeśli nie jest pewien, czy jego decyzja jest zgodna z zasadami etyki i zgodna z prawem,
- Natychmiast zgłosić jakąkolwiek działalność, która w jego odczuciu jest sprzeczna z zasadami Kodeksu Etycznego,
- Współpracować z przedstawicielami Eaton prowadzącymi dochodzenie, a także
- Poruszyć z innym członkiem kierownictwa firmy każdy problem etyczny, który wcześniej omawiany z bezpośrednim zwierzchnikiem nie został rozwiązany.

Dodatkowo, każdy pracownik Eaton, pełniący rolę kierowniczą, ma obowiązek:

- Stanować przykład dla innych, zarówno w słowach, jak i w czynach;
- Działać na rzecz dwustronnego, otwartego i szczerego porozumienia z pracownikami, zachęcając ich do podnoszenia kwestii i problemów dotyczących etyki zawodowej, a także informować ich o rozwiązanych problemach;

- Popierać pracowników, którzy zgłaszają problemy czy ewentualne wykroczenia i nie pozwolili na żadne akcje odwetowe w stosunku do takich pracowników;
- Dostrzegać zachowania nieetyczne i niezgodne z prawem, na które należy reagować szybko i w sposób stanowczy, a także
- Upewnić się, że wszyscy pracownicy zostali przeszkoleni i poinformowani w zakresie strategii i procedur stosownych do zajmowanego przez nich stanowiska.

Kary za nieprzestrzeganie zasad Kodeksu Etycznego

- Pracownicy, którzy nie stosują się do zasad Kodeksu Etycznego podlegać będą karze dyscyplinarnej, włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę. Wykroczenia to:
- Działania niezgodne z zasadami Kodeksu,
- Namawianie innych do działań niezgodnych z zasadami Kodeksu,
- Odmowa współpracy w dochodzeniu prowadzonym przez wyznaczonych do tego przedstawicieli Eaton,

- Stosowanie działań odwetowych wobec pracowników, którzy zgłosili działania lub podejrzenia działań niezgodnych z zasadami Kodeksu, a także
- Ukrywanie i niezgłaszanie działań, które w przekonaniu danej osoby łamią zasady Kodeksu Etycznego.
- Presja ze strony zwierzchnika, czy też presja spowodowana warunkami pracy nie zwalniają z obowiązku przestrzegania zasad Kodeksu Etycznego.

o moich czynach rodzinie i przyjaciołom?

- Czy czułbym się dobrze, gdyby moje postępowanie zostało przedstawione w mediach?

Jeśli nadal masz wątpliwości, przedyskutuj ten problem ze swoim przełożonym. On, lub ona będzie w stanie uzyskać pomoc od innych, włączając w to kierownictwo danej jednostki, dział personalny, dział prawny, dział do spraw BHP, ochronę, a także dział do spraw finansowych i zarządzania dostawami.

Pomoc i zgłaszanie ewentualnych wykroczeń

W dzisiejszych czasach globalnego rynku, trudno jest czasem dotrzymać kroku wszystkim próbom na które wystawiona jest nasza organizacja, czy też w odpowiedni sposób rozwiązywać wszystkie skomplikowane problemy. Nikt z nas nie jest w stanie udzielić odpowiedzi na wszystkie pytania. Wiemy jednak, że najlepsze rozwiązania powstają w organizacjach, które dbają o swoje pryncypia i które potrafią wykreować środowisko pracy promujące zachowania etyczne. Nie powinniśmy się nigdy wahać przed zadawaniem pytań, podnoszeniem problemów czy zgłaszaniem wykroczeń.

Podejmowanie dobrych decyzji, zgodnych z zasadami etyki, nie zawsze jest proste. Odpowiedzi na nasze pytania nie zawsze są oczywiste i łatwe. Co zrobić, gdy stoimy przed trudnym wyborem? Pomocne w podjęciu decyzji może być przejrzanie Kodeksu Etycznego i Przewodnika po etyce zawodowej oraz zadanie sobie trzech poniższych pytań:

- Czy czułbym się dobrze usiłując wyjaśnić moje postępowanie zwierzchnikowi?
- Czy byłbym dumny opowiadając

o moich czynach rodzinie i przyjaciołom?

Jeśli rozmowa z przełożonym jest utrudniona, lub mimo rozmowy problem nie został rozwiązany, poproś o pomoc inną osobę z kierownictwa, jak na przykład dyrektora danego zakładu lub kierownika działu personalnego. Jeśli i to nie przyniesie pożądanych rezultatów, skontaktuj się z naczelnym dyrektorem do spraw etyki (Director-Global Ethics).

Biuro do spraw Etyki Zawodowej

Aby przekonać wszystkich, że zasady etyki zawodowej Eaton są na najwyższym poziomie, współczesne i powszechnie znane wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność gospodarczą, Eaton powołał dyrektora do spraw etyki (Director-Global Ethics) i ustanowił specjalne biuro zajmujące się problemami etyki zawodowej (Global Ethics Office). Biuro to jest odpowiedzialne za dostarczanie pracownikom informacji, narzędzi i wskazówek oraz za szkolenie i pomoc w przestrzeganiu zasad Kodeksu Etycznego w codziennym procesie podejmowania decyzji. To właśnie w tym biurze znajduje się specjalna linia pomocy - Ethics and Financial Integrity Help Line.



Sygnalizowanie etycznych, prawnych i finansowych nieprawidłowości

Każdy pracownik może, w sposób jawny lub anonimowy, zasignalizować swoje obawy dotyczące nieetycznej działalności lub też potencjalnego, lub rzeczywistego łamania prawa, nieprawidłowości finansowych, w tym oszustwa, nieprawidłowości księgowania, kontroli rachunkowej, przestępstw podatkowych czy nieprawidłowości w dokumentacji. Sygnały takie można zgłaszać dyrektorowi do spraw etyki Eaton. W przypadku zgłoszeń jawnych, zapewniona zostanie dyskrecja do takiego stopnia, aby umożliwić przeprowadzenie stosownego dochodzenia.

Listownie

Nieprawidłowości można zgłaszać listownie, jawnie lub anonimowo, na adres Director–Global Ethics, Eaton Corporation, Eaton Center, Cleveland, Ohio 44114. Zgłoszenia mogą być również przesyłane pocztą elektroniczną, na adres Director–Global Ethics lub telefonicznie, dzwoniąc na specjalny numer telefonu zaufania (Ethics and Financial Integrity Help Line).

E-mail

Wiadomość można przekazać anonimowo poprzez specjalnie stworzoną skrzynkę Ethics and Financial Integrity Help Line, do

której można dotrzeć wchodząc na intranet firmy Eaton, a następnie wchodząc do działu Employee Services. Informacja zostanie przekazana anonimowo, chyba że jej nadawca sam się przedstawi. Informację można również przekazać normalną pocztą elektroniczną, korzystając z programu Outlook, wysyłając wiadomość na adres Ethics@eaton.com. Wysłana w ten sposób informacja nie będzie anonimowa.

Telefon

Przekazując informację telefonicznie z terenu USA, Kanady i Portoryko wystarczy wykręcić bezpłatny numer 1-800-433-2774. Jeśli rozmówca sam się nie przedstawi, to rozmowa będzie anonimowa.

Dzwoniąc z innych krajów, należy znaleźć na intranecie (wewnętrznej sieci komputerowej Eaton) prefiks dający z terenu danego kraju dostęp do sieci telefonicznej AT&T, a następnie wykręcić bezpłatny numer 001-800-433-2774. Jeśli rozmówca sam się nie przedstawi, to rozmowa będzie anonimowa.

Języki inne niż angielski

Jeśli zgłaszanie informacji poprzez specjalną skrzynkę (Ethics and Financial Integrity Help Line) w języku angielskim sprawia Państwu trudność, to prosimy o przekazanie wiadomości w swoim języku



ojczystym pocztą elektroniczną lub w formie listownej na adresy podane z lewej strony, a my przetłumaczymy przysłane nam informacje.

Czego możemy się spodziewać gdy dotrzemy do Ethics and Financial Integrity Help Line?

Jeśli kontaktujemy się z biurem do spraw etyki zawodowej (Global Ethics Office) poprzez specjalną linię Ethics and Financial Integrity Help Line, to możemy się spodziewać, że:

- Nasze sygnały, obawy i poruszone przez nas kwestie zostaną potraktowane poważnie, a reakcja będzie szybka, dyskretna i profesjonalna.
- Jeśli istnieje taka potrzeba, informacje zostaną przetłumaczone.
- Wszelkie zgłoszone podejrzenia i nieprawidłowości zostaną zbadane. W przypadku uzasadnionych podejrzeń, podjęte zostaną stosowne kroki. Osoba przekazująca informacje, która zostawi swoje dane, zostanie powiadomiona o zakończeniu sprawy.
- Każda zgłaszająca się osoba może pozostać anonimowa. W przypadku korzystania z anonimowej poczty elektronicznej lub specjalnego numeru telefonu, określenie miejsca z którego

wiadomość została nadana, czy numeru telefonu z którego dana osoba dzwoniła jest niemożliwe. W przypadku podania swojego nazwiska, zapewniona zostanie dyskrecja do takiego stopnia, do jakiego możliwe jest przeprowadzenie dochodzenia.

Zakaz akcji odwetowych

Eaton nie pozwoli na żadne akcje odwetowe w stosunku do osób zgłaszających informacje na temat nieetycznych lub bezprawnych praktyk. Eaton nie wyciąga również żadnych konsekwencji dyscyplinarnych w stosunku do osób zgłaszających informacje w dobrej wierze. Jeśli uważasz, że jesteś celem akcji odwetowej, skontaktuj się natychmiast ze swoim kierownikiem działu personalnego lub naczelnym dyrektorem do spraw etyki (Director—Global Ethics).

Indeks

- agent 31
- agent handlowy 30-31
- agresywne praktyki 17
- akcje 23
- akcje odwetowe 4, 38-39, 41
- akta firmy 10
- alkohol 13, 21
- anonimowość 40-41

- ceny 17, 28, 34
- członkostwo w zarządzie 23
- czynności państwowe 31

- dane personalne 26
- datki na cele polityczne 3, 36
- dochodzenie 38-41
- dotądowa praca 22
- dokładność 10, 33
- dokumenty do wiadomości publicznej 10
- dokumenty dotyczące bezpieczeństwa 10
- dokumenty dotyczące jakości 10
- dorabianie na boku 22
- doradcy 7
- dostarczanie usług przez agenta 31
- dostawca 1, 7, 12-13, 17, 19, 23, 29-30, 34
- dowody wdzięczności 29, 34
- dozwolone opłaty 31
- dyrektor do spraw etyki (Director-Global Ethics) 3, 4, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 24, 27, 32, 35, 37, 39, 41
- dyrektorzy 2, 5-6
- dyskryminacja 2, 20
- dystributorzy 30-31, 33
- dział zaopatrzenia 17, 34
- działalność handlowa 2, 17
- działalność przestępcza 25
- działania obywatelskie 13
- edukacja 13
- EHS, strona 14

- eksport 8
- elektroniczna wymiana informacji 25-26
- eliminacja konkurencji 17
- etyczne działania w konkurencji 17-18

- falszowanie 10, 26
- filie 2, 6, 23, 31, 34
- Filozofia Eaton 13, 20-21
- Foreign Corrupt Practices Act 30-31, 34
- formalna zgoda 18, 27, 34
- fuzje 18

- General Counsel 23
- gesty dobrej woli 28
- Gift and Gratuity Policy 30
- godność 13, 20
- gra na giełdzie 23
- groźby 25
- grupy zakupu 19

- Help Line 4, 40-41

- import 8
- informacje o BHP 14
- informacje poufne 26-27, 34
- interesy społeczne 33, 36
- internet 25
- inwestycje 23

- jakość 2, 15, 34
- joint venture 6-7, 18, 31

- kandydaci na stanowiska polityczne 3, 31, 36
- kara więzienia 8, 23, 31
- kary 8, 23, 38
- kary dyscyplinarne 38
- kary pieniężne 8, 23, 31
- kierownicy 2, 5, 6, 10
- klient 1, 15, 17-18, 23, 29

Kodeks Dostawców i Uzyskiwania Surowców 7, 13-14, 30
 kolor skóry 13, 20
 Komisja Papierów Wartościowych i Giełd 2, 10
 komputerowe tablice ogłoszeń 26
 komputery 25-26
 koncert 29
 konflikt interesów 3, 22-24, 28
 konkurencja 2, 23, 29
 konsultanci 23, 30-31, 33
 kontakt z niebezpiecznymi substancjami 14
 kontrola eksportu 34
 kontrola rachunkowa 40
 korzyści finansowe 23
 kradzież 18, 25
 krewni 23
 księgowanie 10, 34, 40
 księgowość 34, 40

 lecznictwo i usługi socjalne 13
 legislacja 36
 lekceważenie konkurencji 18
 łamanie prawa 3, 40
 łapówki 3, 28, 30-31

 majątek 3, 25
 majątek firmy 25
 małżonek 23
 miejscowe działania społeczne 13

 nadużywanie 25
 narkotyki 13, 21
 narodowość 13, 20
 narzędzia 25
 negatywny wpływ na pracę 26
 negocjowanie 18
 niebezpieczne warunki pracy 14
 niedozwolone oprogramowanie 26
 niedozwolone substancje 13, 21
 niepełnosprawność 13, 20
 niezależni podwykonawcy 7, 33
 nieznaczne sumy 31

 obowiązki
 kierowników 38-41
 pracowników 38-41
 obowiązki 5-6,
 odpowiedzialność jednostki 8
 odpowiedzialność społeczna 12-14
 odszkodowanie 12, 21
 oferowanie prywatnych usług 26, 28-30
 oferty produktów i usług 17

 oplata 31
 oprogramowanie 25-26
 organizacje niezarobkowe 23
 organizacje społeczne 23
 orientacja seksualna 13, 20
 osoby trzecie 31
 oszustwo 18, 40

 partie polityczne 3, 31, 36
 patenty 26
 plan biznesowy 26
 plotki 18
 pleć 13, 20
 pobieranie programów komputerowych z internetu 26
 pochodzenie 13, 20
 pochodzenie etniczne 13, 20
 poczta elektroniczna 25-26
 podarunki 3, 28-32, 34
 podejmowanie decyzji 13, 20
 podważanie wartości 18
 podwykonawcy 33-34
 politycy 31
 polityczne
 fundusze 37
 kampania 37
 literatura 37
 pomoc 39-41
 pomysły technologiczne 26
 pornografia 26
 poufne informacje 23, 34
 poufne informacje gospodarcze 17
 pozwolenia 31
 praca dodatkowa poza zakładem 22
 praca dzieci 12
 praca niewolnicza 12
 praca przymusowa 12
 praca służebna 12
 pracownicy przypadkowi 7
 pracownicy z agencji 7
 prawa 2-3, 8, 12, 33-35, 38
 prawa autorskie 26
 prawa człowieka 2, 12
 prawo antytrustowe 17
 presja 8
 presja ze strony zwierzchników 8
 procedury celne 31
 prowizja 31
 prywatne interesy 22
 prywatne oprogramowanie 26
 przedstawianie w nieprawdziwy sposób 10
 przedstawiciel handlowy 31, 33

przepisy 2, 8, 14-15, 29-30, 33-35
 przepisy

- antykorupcyjne 30-31, 34
- BHP 14
- dotyczące zakupu usług i dóbr 33
- handlowe 17
- obowiązujące poza obszarem

 USA 34
 przestępstwo 8
 przestrzeganie tajemnic 3, 23, 25, 43
 prześladowanie 2, 20, 26
 przyjaciele 23

 rasa 13, 20
 rejestr działalności finansowej 2, 10
 rejestr działalności gospodarczej 2, 10
 reklama – publikacje rządowe 37
 rodzina 23
 rozmowy z konkurencją 17
 rozrywka 3, 28, 34
 rozstrzyganie spraw drogą głosowania 36
 rozwiązanie umowy o pracę 38
 rozwój społeczny 13
 równe traktowanie 2, 20
 równość w zatrudnianiu pracowników 13
 różnice kulturowe 2, 20
 rząd

- członkowie 3, 33, 35
- jako klient 30
- kontrakty 3, 33-35
- przepisy 3
- transakcje 30, 33
- wymagania 34
- związki z 33-34

 składanie skarg 13, 20
 służbowe lunche 28-29
 służby ochronne 25
 sprawozdania finansowe 2, 10
 sprawy obronne 34
 sprawy publiczne 36
 sprzęt 25
 systemy informacyjne 25-26
 szkolenie 38-39
 środowisko 12, 14
 środowisko pracy 13, 20-21

 tajemnice handlowe 18, 26
 teatr 29
 technologie 8, 25-26
 tłumaczenie informacji 41

 ubezpieczenie od odpowiedzialności 23
 udziały 23
 umowa na zasadzie wyłączności 18-19
 umowy 31, 34
 urzędnicy administracyjni 31
 usługodawcy 7
 ustalanie norm 17-18
 ustalanie norm przemysłowych 17-18
 używanie własności do celów politycznych 37

 wartość rachunku 29
 warunki ekonomiczne 8
 wątpliwości 8, 39
 wewnętrzne bazy danych 26
 wiek 13, 20
 większość udziałów 6, 23
 wizy 31
 włączanie pracowników w działalność 20
 wręczenie podarunków podczas ceremonii 29
 wspólne zakupy 18
 wydajność pracy 22
 wydatki 31
 wyposażenie biur 25
 wyróżnianie pod względem cen 18
 wzajemna sprzedaż 19

 zadać sobie pytanie 31, 39
 zagraniczne praktyki korupcyjne 30-31
 zakłady stowarzyszone 2, 6, 31
 zakupy 17-18
 zamówienia 28
 zanieczyszczenie 14
 zapłata 28
 zapłata z góry 31
 zaproszenie 29
 zarząd firmy 5, 23
 zarządzenia handlowe 17
 zasady dotyczące podarunków 30
 Zasady Komunikacji Elektronicznej 26-27
 zasady księgowania 10
 zasady księgowości 31
 zasady równości zatrudnienia 2, 20
 zaufanie 13
 zawody sportowe 28-29
 zmniejszanie ilości odpadów 14
 znaki firmowe 26
 związki handlowe 17
 zwyczaje 8
 zwyczaje miejscowe 8



Eaton Corporation
Eaton Center
1111 Superior Avenue
Cleveland, OH 44114-2584
216.523.5000
www.eaton.com

EATON

© 2003 Eaton Corporation
Wszystkie prawa zastrzeżone
Druk w USA

P30-3011 (Rev. 7/03)/Polish