

Zgłaszaj  
naruszenia



Porozmawiaj  
z  
innymi



Przedstaw  
problem z  
innej  
perspektywy



Zdobywaj  
informacje



Zadawaj  
pytania

ETHICS AWARENESS TRAINING 2024 – PRZEWODNIK LIDERA

# Wyrażanie naszych wartości

Postępuj właściwie | Szanuj innych | Osiągaj doskonałość

Drogi Liderze:

Nasze wartości korporacyjne, takie jak „Postępuj właściwie”, „Szanuj innych”, „Osiągaj doskonałość”, są podstawą działalności w Lockheed Martin.

Poprzez uczciwe działania dbamy o zróżnicowaną siłę roboczą, utrzymujemy silny łańcuch dostaw i staramy się jak najlepiej służyć naszym klientom.

Niniejszy przewodnik lidera pomoże Ci poprowadzić sesję szkoleniową Ethics Awareness Training ze swoim zespołem. Omów i przećwicz techniki wyrażania naszych wartości (Voicing Our Values), aby w razie potrzeby móc zgłosić zastrzeżenia i podjąć działania.

Poinformuj członków swojego zespołu, że mogą otrzymać pomoc w rozwiązywaniu problemów.

Dziękujemy za uczciwe przywództwo opierające się na dawaniu przykładu przez dążenie do osiągnięcia doskonałości we wszystkim, co robicie.



Leo S. Mackay  
Starszy Wiceprezes  
Etyka i Wsparcie Przedsiębiorczości

# TRENING ŚWIADOMOŚCI ETYCZNEJ 2024

Zachęcaj i ułatwiał prowadzenie rozmów, aby przećwiczyc umiejętność skutecznego wypowiedania się.

## Techniki wyrażania naszych wartości (VOV)



### Zadawaj pytania

Zgromadź różnorodne dane



### Zdobywaj informacje

Skoncentruj się na faktach, nie emocjach



### Porozmawiaj z innymi

Uzyskaj dane z zaufanych źródeł



### Przedstaw problem z innej perspektywy

Zaproponuj odmienny sposób widzenia



### Zgłaszaj naruszenia

Jeśli dostrzeżesz coś niepokojącego, reaguj

# ROZPOCZĘCIE

- Zapoznaj się** z podsumowaniami przypadków w poniższej tabeli i wybierz 2–3 przypadki do obejrzenia.
- Postępuj zgodnie z** instrukcjami dotyczącymi spotkań **wirtualnych/hybrydowych** (MS Teams) lub **osobistych** na stronie [tiny.lmco.com/EAT](https://tiny.lmco.com/EAT).
- Obejrzyj** film wprowadzający Jima Taicleta.
- Obejrzyj** część 1 filmu przedstawiającego przypadek i zachęć do dyskusji.
- Obejrzyj** część 2 filmu przedstawiającego przypadek, w tym podsumowanie dyrektora.
- Zakończ pytaniem** „Jak mógłby zakończyć się ten scenariusz?”
- Przeczytaj na głos** uwagi końcowe lidera.

## Techniki VOV



### Zadawaj pytania

Zgromadź różnorodne dane



### Zdobądź informacje

Skoncentruj się na faktach, nie emocjach



### Porozmawiaj z innymi

Uzyskuj dane z zaufanych źródeł



### Przedstaw problem z innej perspektywy

Zaproponuj odmienny sposób widzenia



### Zgłaszaj naruszenia

Jeśli dostrzeżesz coś niepokojącego, reaguj

PRZYPADKI I PODSUMOWANIE DYREKTORA	STRESZCZENIE	KLUCZOWE ZAGADNIENIA	BOHATEROWIE
<b>Przypadek 1: Łowca pożyczek</b> Warren „Macca” McDonald Wiceprezes ANZ, GBD	Pracownik w placówce klienta OCONUS systematycznie pożyczka pieniądze i proponuje oszukańczy schemat wypłat, aby spłacić długi.	Bazy poza USA, relacje z klientami, fałszowanie dokumentów	Troy, Brian, Monica, Zack, Frank, Inger, Ryan, Pułkownik
<b>Przypadek 2: W nieodpowiednim czasie</b> Chauncey McIntosh Wiceprezes/dyrektor naczelny IWSS, RMS	Lider zespołu produkcyjnego stosuje protekcjonizm. Istnieje również podejrzenie, że członek zespołu przedstawia sfałszowane zwolnienia lekarskie i być może zмага się z osobistymi wyzwaniem.	Przywództwo, prywatność, fałszowanie dokumentów, bezpieczeństwo w miejscu pracy, miejsce pracy wolne od narkotyków	Tim, Ed, Emily, Rhomeyn, Aaron
<b>Przypadek 3: Wszystko na Twój temat</b> Chris Wronsky Starszy wiceprezes działu kadr	Lider źle traktuje nową pracownicę, pozwala, by media społecznościowe wpłynęły na jej opinię i planuje działania odwetowe.	Przywództwo, media społecznościowe, nękanie, działania odwetowe	Judy, Brittani, Mehedi, Inger, Jason
<b>Przypadek 4: Nie mój model</b> Mike Baylor Wiceprezes, dyrektor ds. cyfrowych i sztucznej inteligencji	Pracownica posługuje się narzędziami opartymi na sztucznej inteligencji z poprzedniej pracy w startupie technologicznym, co powoduje problemy podczas prezentacji dla klienta.	Uczciwość działań, etyka i sztuczna inteligencja, relacje z klientami, prezenty i świadczenie uprzejmości biznesowych	Faye, Jeff, Ryan, Gabe
<b>Przypadek 5: Parts Palace</b> Shelly Stoneman Starszy wiceprezes LM, dział kontaktów z instytucjami państwowymi	Pracownicy warsztatu maszynowego zakładają spółkę, która będzie odnawiać przedmioty przeznaczone do recyklingu i odsprzedawać je firmie.	Uczciwość w łańcuchu dostaw, konflikt interesów, kradzież, ochrona informacji poufnych	Olivia, Eric, Juan, Aja
<b>Przypadek 6: Ta kwestia jest względna</b> Joel Johnson Wiceprezes CISO	Gdy syn kierownika programu zostaje zatrudniony przez kluczowego dostawcę, który nie ma wystarczających zabezpieczeń cybernetycznych, pojawiają się problemy z cyberbezpieczeństwem.	Cyberbezpieczeństwo, przywództwo, konflikt interesów	Amy, Edward, Richard, Joe, Michael

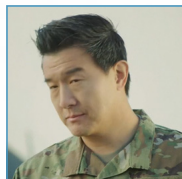
# PRZYPADEK 1 „Łowca pożyczek”

KLUCZOWE ZAGADNIENIA: BAZY POZA USA, RELACJE Z KLIENTAMI, FAŁSZOWANIE DOKUMENTÓW



**Troy**

Koordinator bazy



**Brian**

Klient



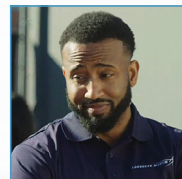
**Monica**

Specjalista ds. logistyki



**Zack**

Technik



**Frank**

Współpracownik Moniki



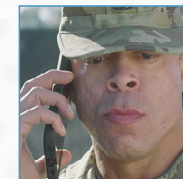
**Inger**

Lider programu



**Ryan**

Starszy kierownik programu



**Pułkownik**

Dowódca bazy

## Streszczenie

Zack pożycza pieniądze od współpracowników i klienta. Wymyśla budzący zastrzeżenia plan spłaty swoich długów.

## CZĘŚĆ I: DYSKUSJA

### Jakie problemy napotyka te postacie?

- **Zack** pożycza pieniądze od współpracowników i klienta i zalega z ich spłatą.
- **Zack** uważa, że **Troy** ma niewłaściwe relacje w miejscu pracy z klientem, **Brianem**.
- **Zack** grozi **Troy** i sugeruje, że będzie milczał, jeśli ta zatwierdzi nieuczciwą dietę.
- **Monica** nie zgadza się na **budzący zastrzeżenia** plan spłaty długów przez Zacka.
- Pułkownik **musi** zająć się kwestią plakatu **ze zdjęciem Zacka** zatytułowanego „Poszukiwany”, który został wywieszony w całej bazie.

### Które techniki wyrażania naszych wartości (Voicing our Values, VOV) mogłyby pomóc w rozwiązaniu tych problemów?

- Monica **rozmawia z innymi osobami** i **zdobywa informacje** na temat zwyczajów pożyczkowych Zacka.
- Troy **zadaje pytania** dotyczące wyborów Zacka, które mogą mieć wpływ na jego certyfikat poświadczenia bezpieczeństwa.
- Frank **przedstawia problem z innej perspektywy**, gdy Monica pyta o przyjęcie „diety” od Zacka jako spłaty długu.
- Inger **rozmawia z innymi osobami** na temat problemów w bazie **zgłaszanych** przez Pułkownika.



ZADAWAJ PYTANIA



ZDOBYWAJ INFORMACJE



POROZMAWIAJ Z INNYMI



PRZEDSTAW PROBLEM Z INNEJ PERSPEKTYWY



ZGŁASZAJ NARUSZENIA

## CZĘŚĆ II: PODSUMOWANIE

### Pytanie: „Jak mogłby zakończyć się ten scenariusz?”

#### Podsumowanie dla lidera

Kiedy zachowujemy się w sposób niezgodny z naszymi wartościami, możemy narazić na ryzyko reputację naszego zespołu w oczach klienta. Działania Zacka mogą mieć wpływ na ważność jego certyfikatu poświadczenia bezpieczeństwa. Troy musi zgłosić konflikt interesów, jeśli jej związek z Brianem nabierze osobistego charakteru. Monica okazuje odwagę, wytrwale zadając pytania, rozmawiając z innymi osobami i zgłaszając problem.

**Konkluzja:** Prawdziwym sprawdzianem naszej uczciwości jest robienie tego, co słuszne, nawet gdy jest to trudne.

#### Instrukcje postępowania

Kodeks postępowania LM: Wykazanie się odpowiedzialnością

CPS-001: Etyka i postępowanie w biznesie

CPS-564: Miejsce pracy wolne od prześladowania

CPS-569: Bezpieczeństwo; CRX-053 Bezpieczeństwo w miejscu pracy

CRX-014: Konflikt interesów

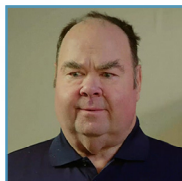
CRX-056: Międzynarodowe działania związane z bezpieczeństwem

# PRZYPADEK 2 „W nieodpowiednim czasie”

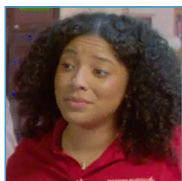
KLUCZOWE ZAGADNIENIA: PRZYWÓDZTWO, PRYWATNOŚĆ, FAŁSZOWANIE DOKUMENTÓW, BEZPIECZEŃSTWO W MIEJSCU PRACY, MIEJSCE PRACY WOLNE OD NARKOTYKÓW



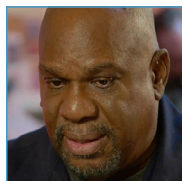
**Tim**  
Wykonawca



**Ed**  
Kierownik  
wyższego szczebla



**Emily**  
Wykonawca



**Rhomeyn**  
Wykonawca



**Aaron**  
Kierownik  
wyższego szczebla

## Streszczenie

Osobiste problemy Tima wpływają na jego pracę. Ed kwestionuje nieobecności i zwolnienia lekarskie. Tim oskarża Eda o protekcyjizm.

### CZĘŚĆ I: DYSKUSJA

#### Jakie problemy napotykają te postacie?

- **Osobiste problemy Tima** wpływają na jego pracę.
- **Ze względu na sytuację osobistą Emily** prosi o zmianę harmonogramu pracy.
- **Rhomeyn i Tim** uważają, że **Ed** faworyzuje **Emily**, pozwalając jej na pracę w specjalnych godzinach.
- **Ed** omawia osobiste informacje **Tima** i udostępnia **Aaronowi** zwolnienie lekarskie **Tima**.

#### Które techniki wyrażania naszych wartości (Voicing our Values, VOV) mogłyby pomóc w rozwiązaniu tych problemów?

- Emily **przedstawia problem komentarzy** Eda i Rhomeyna na temat ich urlopów ojcowskich z innej perspektywy.
- Aaron **zadaje Edowi** pytania dotyczące zmodyfikowanego harmonogramu pracy Emily.
- Aaron **przedstawia problem z innej perspektywy**, aby pomóc Edowi zrozumieć znaczenie transparentnego przywództwa.
- Ed **zgłasza obawy** dotyczące ważności zwolnień lekarskich Tima i kwestie jego zachowania.

### CZĘŚĆ II: PODSUMOWANIE

#### Pytanie: „Jak mógłby zakończyć się ten scenariusz?”

#### Podsumowanie dla lidera

Chociaż Ed ma dobre intencje, zespół postrzega pomoc Emily jako protekcyjizm. Ed musi zdawać sobie sprawę, że jego komentarze na temat urlopu ojcowskiego i nazywania kobiet z jego zespołu „dziewczynami” mogą być obraźliwe. Aaron przypomina Edowi, że liderzy, którzy komunikują się uczciwie, spójnie i przejrzysto, budują zaufanie w swoich zespołach. Jednak przejrzysta komunikacja nie oznacza naruszania prywatności pracownika. Ed powinien omawiać osobiste informacje członków swojego zespołu wyłącznie z osobami, które muszą znać te informacje.

**Konkluzja:** Nie jesteś sam, gdy borykasz się z osobistymi wyzwaniami.

Poproś o pomoc swojego lidera, dział kadr, personel medyczny, program wsparcia pracowników lub specjalistę ds. etyki.

#### Instrukcje postępowania

Kodeks postępowania LM: *Nasze środowisko pracy*  
CPS-001: *Etyka i postępowanie w biznesie*  
CRX-016: *Prywatność*  
CRX-053: *Bezpieczeństwo w miejscu pracy*  
CRX-545: *Miejsce pracy wolne od narkotyków*



ZADAWAJ PYTANIA



ZDOBYWAJ INFORMACJE



POROZMAWIAJ Z INNYMI



PRZEDSTAW PROBLEM  
Z INNEJ PERSPEKTYWY



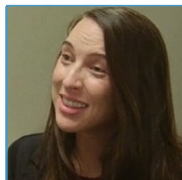
ZGŁASZAJ NARUSZENIA

# PRZYPADEK 3 „Wszystko na Twój temat”

KLUCZOWE ZAGADNIENIA: PRZYWÓDZTWO, MEDIA SPOŁECZNOŚCIOWE, NĘKANIE, DZIAŁANIA ODWETOWE



**Judy**  
Dyrektor



**Brittani**  
Nowa  
pracownica



**Mehedi**  
Kierownik  
wyższego szczebla



**Inger**  
Wiceprezes Judy



**Jason**  
Współpracownik  
Brittani

## Streszczenie

Judy jest pod wrażeniem nowej pracownicy Brittani, dopóki nie widzi jej postów w mediach społecznościowych. Judy podejmuje agresywne działania.

## CZĘŚĆ I: DYSKUSJA

### Jakie problemy napotyka te postacie?

- **Brittani** czuje się niekomfortowo, gdy **Judy** prosi ją o przyjęcie zaproszenia w mediach społecznościowych.
- **Judy** jest zirytowana, gdy **Brittani** używa amerykańskiego języka migowego (ASL).
- **Brittani** jest zaniepokojona zmianą w zachowaniu **Judy** i sposobie jej traktowania.
- **Mehedi** czuje presję ze strony **Judy**, aby usunąć **Brittani** z zespołu.
- **Brittani** dzieli się z **Jasonem** swoimi obawami, ale jego rady nie poprawiają sytuacji.
- **Inger** jest coraz bardziej niezadowolona z doniesień na temat zachowań przywódczych **Judy**.

### Które techniki wyrażania naszych wartości (Voicing our Values, VOV) mogłyby pomóc w rozwiązaniu tych problemów?

- Mehedi **zadaje** Judy pytania dotyczące jej stosunku do zaangażowania Brittani w aktywność polityczną.
- Brittani **rozmawia z inną osobą** – zwierza się Jasonowi i prosi go o radę.
- Jason **przedstawia problem z innej perspektywy**, ale jego rady są nieskuteczne.
- Inger **zadaje** Judy pytania dotyczące jej złego przywództwa i ostrzega ją przed podejmowaniem działań odwetowych.
- Brittani **zgłasza** obawy dotyczące Judy do działu kadr.

## CZĘŚĆ II: PODSUMOWANIE

### Pytanie: „Jak mógłby zakończyć się ten scenariusz?”

#### Podsumowanie dla lidera

Judy prosi Brittani o przyjęcie zaproszenia w mediach społecznościowych i nie podoba jej się to, co tam widzi. Zachowania Judy nie są zgodne z naszymi oczekiwaniami wobec liderów dotyczącymi tworzenia pozytywnego, zróżnicowanego, otwartego i włączającego środowiska pracy. Prośba skierowana do Brittani o powstrzymanie się od używania ASL w pracy narusza zasady LM. Gdy sytuacja z Judy się pogarsza, Brittani prosi Jasona o pomoc. Jason jest miły, ale jego rada, aby ignorować zachowanie Judy, nie jest skuteczna. Brittani ostatecznie zgłasza zachowania Judy do działu kadr.

**Konkluzja:** Zachęcamy pracowników do angażowania się w życie społeczności lokalnych i oczekujemy wzajemnego szacunku w miejscu pracy.

#### Instrukcje postępowania

Kodeks postępowania LM: *Kierowanie się uczciwością i nasze środowisko pracy*  
 CPS-001: *Etyka i postępowanie w biznesie (3.19 Działania odwetowe)*  
 CPS-003: *Zakaz dyskryminacji i równe szanse zatrudnienia*  
 CPS-004: *Działalność polityczna*  
 CPS-564: *Miejsce pracy wolne od prześladowania*  
 CRX-253: *Media społecznościowe*



ZADAWAJ PYTANIA



ZDOBYWAJ INFORMACJE



POROZMAWIAJ Z INNYMI



PRZEDSTAW PROBLEM  
Z INNEJ PERSPEKTYWY



ZGŁASZAJ NARUSZENIA

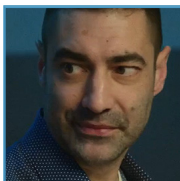
# PRZYPADEK 4 „Nie mój model”

KLUCZOWE ZAGADNIENIA: UCZCIWOŚĆ DZIAŁAŃ, ETYKA I SZTUCZNA INTELIGENCJA, RELACJE Z KLIENTAMI, PREZENTY I ŚWIADCZENIE UPRZEJMOŚCI BIZNESOWYCH



**Faye**

Nowa pracownica; ekspertka w dziedzinie sztucznej inteligencji



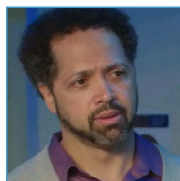
**Jeff**

Specjalista ds. oprogramowania



**Ryan**

Kierownik programu



**Gabe**

Klient

## CZĘŚĆ I: DYSKUSJA

### Jakie problemy napotykają te postacie?

- **Faye** czuje się ograniczona, nie mając dostępu do niezatwierdzonych modeli open source.
- **Ryan** jest zaniepokojony, że **Faye** nie docenia wagi przestrzegania polityki firmy.
- **Jeff** martwi się, że **Faye** przyjęła bilet lotniczy od sprzedawcy.
- **Faye** prosi **Jeffa** o wskazówki, ale nie dostaje od niego wsparcia.
- **Faye** ignoruje wskazówki **Ryana** i **Jeffa**, którzy sugerują, aby odrzuciła prośbę **Gabe'a** o spojrzenie na projekt.
- **Jeff** jest niezadowolony, gdy **Faye** szuka wymówek po nieudanej prezentacji dla klienta.

### Które techniki wyrażania naszych wartości (Voicing our Values, VOV) mogłyby pomóc w rozwiązaniu tych problemów?

- Faye **zadaje pytania** dotyczące praktyk firmy w zakresie korzystania ze sztucznej inteligencji.
- Ryan i Jeff **przedstawiają problem z innej perspektywy**, gdy Faye kwestionuje istniejące procedury.
- Ryan chce **uzyskać więcej danych** na temat potencjalnych problemów spowodowanych użyciem przez Faye niezatwierzonego modelu.
- Jeff **zadaje** Faye pytania dotyczące wykorzystania bezpłatnego biletu lotniczego, który wygrała podczas konferencji dla dostawców.



ZADAWAJ PYTANIA



ZDOBYWAJ INFORMACJE



POROZMAWIAJ Z INNYMI



PRZEDSTAW PROBLEM Z INNEJ PERSPEKTYWY



ZGŁASZAJ NARUSZENIA

## Streszczenie

Faye korzysta z oprogramowania typu open source, nie przestrzegając procedur testowania. Niespodziewana wizyta klienta nie przebiega zgodnie z planem.

## CZĘŚĆ II: PODSUMOWANIE

### Pytanie: „Jak mógłby zakończyć się ten scenariusz?”

#### Podsumowanie dla lidera

Faye jest nowa w zespole i wnosi ważną wiedzę specjalistyczną w zakresie sztucznej inteligencji. Chce bardziej aktywnie wykorzystywać sztuczną inteligencję, ale pomija znaczenie ustalonych procedur i wytycznych. Faye korzysta z niezatwierzonego modelu i naraża program na ryzyko. Sztuczna inteligencja może być bardzo przydatnym narzędziem, ale musimy wziąć pod uwagę długoterminowe korzyści i konsekwencje, jakie mogą mieć te dane. Przyjęcie przez Faye bezpłatnego biletu lotniczego od sprzedawcy prawdopodobnie narusza nasze zasady dotyczące prezentów.

**Konkluzja:** Możemy utrzymać naszą przewagę konkurencyjną, przestrzegając naszych zasad i chroniąc wrażliwe dane i własność intelektualną.

#### Instrukcje postępowania

Kodeks postępowania LM: Wykazanie się odpowiedzialnością

CPS-001: Etyka i postępowanie w biznesie

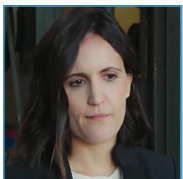
CPS-008: Prezenty, działania reprezentacyjne, inne formy wymiany uprzejmości biznesowych oraz sponsoring

CPS-022: Etyczny rozwój i wykorzystanie sztucznej inteligencji

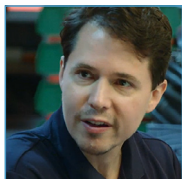
CAP 02-125: Bezpieczeństwo łańcucha dostaw, ochrona informacji wrażliwych i cyberbezpieczeństwo

# PRZYPADEK 5 „Parts Palace”

KLUCZOWE ZAGADNIENIA: UCZCIWOŚĆ W ŁAŃCUCHU DOSTAW, KONFLIKT INTERESÓW, KRADZIEŻ, OCHRONA INFORMACJI POUFNYCH



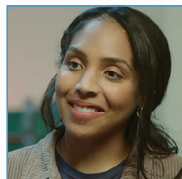
**Olivia**  
Kierownik  
zakładu



**Eric**  
Operator



**Juan**  
Operator



**Aja**  
Kierownik ds.  
zaopatrzenia

## CZĘŚĆ I: DYSKUSJA

### Jakie problemy napotykają te postacie?

- **Olivia** jest zaniepokojona zniknięciem złomu z obszaru recyklingu.
- **Eric** nie ujawnia potencjalnego konfliktu interesów, zakładając Parts Palace.
- **Juan** martwi się planami **Erica** dotyczącymi zdobycia zapasów na potrzeby ich nowej dodatkowej działalności.
- **Olivia** zaczyna nabierać podejrzeń, gdy nie otrzymuje odpowiedzi od **Erica** i **Juana**.

### Które techniki wyrażania naszych wartości (Voicing our Values, VOV) mogłyby pomóc w rozwiązaniu tych problemów?

- Olivia **pozyskuje dane** w celu usunięcia rozbieżności w obszarze recyklingu.
- Juan **zadaje** Ericowi pytania dotyczące sposobu działania Parts Palace i realizacji zamówień.
- Eric **przedstawia** Juanowi problem z innej perspektywy, ale nie w sposób etyczny.
- Olivia **rozmawia z innymi**, współpracując ze swoją koleżanką Ają, aby zapewnić spójność łańcucha dostaw.



ZADAWAJ PYTANIA



ZDOBYWAJ INFORMACJE



POROZMAWIJ Z INNYMI



PRZEDSTAW PROBLEM Z INNEJ PERSPEKTYWY



ZGŁASZAJ NARUSZENIA

## Streszczenie

Olivia nie może znaleźć niektórych przedmiotów oddanych do recyklingu. Eric i Juan zakładają firmę zajmującą się odnawianiem części. Czy istnieje związek?

## CZĘŚĆ II: PODSUMOWANIE

### Pytanie: „Jak mógłby zakończyć się ten scenariusz?”

#### Podsumowanie dla lidera

Eric i Juan zakładają zewnętrzną firmę, ale nie ujawniają jej jako potencjalnego konfliktu interesów. Wykorzystują zasoby firmy i poufne informacje na korzyść Parts Palace. Olivia odkrywa plan Erica i Juana dotyczący kradzieży i odsprzedaży części przeznaczonych do recyklingu i słusznie podejmuje działania, zwracając się do Aji. Musimy być pewni jakości naszych dostawców i ich produktów.

**Konkluzja:** Utrzymanie najwyższego poziomu spójności w łańcuchu dostaw w naszym procesie zaopatrzenia jest niezbędne. Jeśli występuje faktyczny lub potencjalny konflikt interesów, należy przestać do wglądu oświadczenie o konflikcie interesów. Nie należy wykorzystywać do użytku osobistego materiałów firmy Lockheed Martin ani należących do niej informacji technicznych, finansowych ani zastrzeżonych.

#### Instrukcje postępowania

Kodeks postępowania LM: Wykazanie się odpowiedzialnością

CPS-001: *Etyka i postępowanie w biznesie*

CPS-007: *Osobiste wykorzystanie zasobów LM*

CPS-113: *Uzyskiwanie środków materialnych i usług*

CRX-014: *Konflikt interesów*

CRX-015: *Ochrona wrażliwych informacji*



# PRZYPADEK 6 „Ta kwestia jest względna”

KLUCZOWE ZAGADNIENIA: CYBERBEZPIECZEŃSTWO, PRZYWÓDZTWO, KONFLIKT INTERESÓW



**Amy**

Specjalista ds. oprogramowania



**Edward**

Starszy kierownik ds. oprogramowania



**Richard**

Dyrektor naczelny DIBCO



**Joe**

Specjalista ds. oprogramowania



**Michael**

Kierownik IT DIBCO (syn Edwarda)

## Streszczenie

Amy kwestionuje status zgodności DIBCO. Edward i Joe lekceważą jej ostrzeżenia, ale kryzys zmusza ich do bardziej szczegółowej analizy.

## CZĘŚĆ I: DYSKUSJA

### Jakie problemy napotyka te postacie?

- **Amy** jest zaniepokojona statusem zgodności DIBCO.
- **Lider** Amy, **Edward**, i jej współpracownik, **Joe**, są wkurzeni, że **Amy** nieustannie zadaje pytania.
- **Michael** ma niewystarczające kwalifikacje i jest przytłoczony swoją nową rolą w DIBCO.
- **Amy** i **Joe** nie zgadzają się z poleceniem **Edwarda** dotyczącym pomocy DIBCO.
- **Edward** obawia się, że kryzys w DIBCO ujawni jego osobisty konflikt interesów.

### Które techniki wyrażania naszych wartości (Voicing our Values, VOV) mogłyby pomóc w rozwiązaniu tych problemów?

- Amy **zadaje** Edwardowi i Joemu pytania dotyczące statusu zgodności DIBCO.
- Amy przedstawia **problem z innej perspektywy, mówiąc, co może się stać**, jeśli DIBCO nie będzie zgodne.
- Joe dołącza do Amy i **zadaje pytania**, gdy Edward nalega, aby udać się do siedziby DIBCO, aby udzielić im pomocy.

## CZĘŚĆ II: PODSUMOWANIE

### Pytanie: „Jak mógłby zakończyć się ten scenariusz?”

#### Podsumowanie dla lidera

Ciągłe kwestionowanie przez Amy statusu zgodności DIBCO pomaga chronić nasze dane i sieci. Chociaż Edward czuje presję, powinien wziąć pod uwagę obawy Amy. Amy musi zdać sobie sprawę, że jej styl komunikacji odwraca uwagę od skuteczności jej przekazu. Edward nie ujawnia konfliktu interesów powstałego w związku z jego relacjami z dyrektorem generalnym DIBCO i zatrudnieniem jego syna.

**Konkluzja:** Ważne jest, aby w naszych transakcjach i relacjach nie było nawet pozorów niestosowności. Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za ochronę i zabezpieczenie wrażliwych danych oraz spójności naszych sieci przed nieuprawnionym dostępem.

#### Instrukcje postępowania

Kodeks postępowania LM: *Uczciwe kierownictwo i wykazywanie się odpowiedzialnością*

CPS-001: *Etyka i postępowanie w biznesie*

CPS-008: *Prezenty, działania reprezentacyjne, inne formy wymiany uprzejmości biznesowych oraz sponsoring*

CPS-718: *Ujawnienie informacji władzom Stanów Zjednoczonych*

CRX-014: *Konflikt interesów*

CRX-015: *Ochrona wrażliwych informacji*

OPM-003: *Program bezpieczeństwa łańcucha dostaw*



ZADAWAJ PYTANIA



ZDOBYWAJ INFORMACJE



POROZMAIAJ Z INNYMI



PRZEDSTAW PROBLEM Z INNEJ PERSPEKTYWY



ZGŁASZAJ NARUSZENIA

# PODSUMOWANIE SESJI

## Liderzy

Wszystkim uczestnikom sesji należy przypomnieć, by **odnotowali** realizację szkolenia.

## Online

Należy wejść na platformę Atlas Learning, aby potwierdzić realizację szkolenia

[Ethics Awareness Training 2024](https://tiny.lmco.com/EAT24).

([tiny.lmco.com/EAT24](https://tiny.lmco.com/EAT24))

## Ręczne odnotowanie

W przypadku nielicznych lokalizacji, w których nie stosuje się platformy Atlas do certyfikacji szkoleń, należy skontaktować się z miejscowym specjalistą ds. etyki lub zespołem ds. etyki w celu uzyskania wytycznych postępowania: [corporate.ethics@lmco.com](mailto:corporate.ethics@lmco.com).

## Informacje na temat rozliczania

Liderzy udzielą uczestnikom informacji, jak należy wykazywać czas pracy.

## Techniki VOV



### Zadawaj pytania

Zgromadź różnorodne dane



### Zdobывaj informacje

Skoncentruj się na faktach, nie emocjach



### Porozmawiaj z innymi

Uzyskuj dane z zaufanych źródeł



### Przedstaw problem z innej perspektywy

Zaproponuj odmienny sposób widzenia



### Zgłaszaj naruszenia

Jeśli dostrzeżesz coś niepokojącego, reaguj