

KODEKS POSTĘPOWANIA





KOMUNIKACJA KIEROWNICTWA TKE

Drodzy współpracownicy,

Nasze wartości i zasady stanowią fundament naszej działalności gospodarczej oraz postępowania wobec siebie nawzajem i osób, z którymi prowadzimy interesy. W firmie TK Elevator dążymy do doskonałości i zobowiązujemy się przestrzegać najwyższych standardów, nie tylko w zakresie oferowanych klientom produktów i usług, lecz również metod pracy.

Nasza odpowiedzialność jako spółki wykracza poza przestrzeganie ustaw i rozporządzeń krajów, w których działamy; musimy również chronić i rozwijać naszą reputację jako jednego z czołowych przedsiębiorstw w branży dźwigowej zarówno poprzez oferowywanie naszym klientom innowacyjnych produktów i usług, jak i tworzenie środowiska, w którym będą chciały pracować przyszłe pokolenia.

W tym kontekście Kodeks postępowania TK Elevator podaje wytyczne pozwalające przekształcić nasze ambicje i zasady na działania realizujące naszą wizję „Sięgnijmy dalej”. Kodeks określa wyraźne standardy zachowań każdego z pracowników i całej spółki.

Wskazuje on również, jak utrzymywać relacje z klientami, dostawcami i innymi zainteresowanymi osobami.

Ponadto Kodeks jest wyrazem naszego postrzegania TK Elevator jako „dobrego obywatela”, świadomego odpowiedzialności wobec społeczeństwa i środowiska.

Wszyscy odgrywamy integralną rolę w kształtowaniu naszej firmowej kultury w TK Elevator. Nasze zachowania wobec siebie nawzajem i osób, z którymi dokonujemy transakcji, stale przekształcają i redefiniują nasz obraz jako spółki. Oczekujemy, że każdy menedżer i pracownik będzie świadomy swojej roli jako ambasadora marki TK Elevator, jej tożsamości, zasad i wartości oddanych w Kodeksie postępowania. Wszyscy bez wyjątku ponosimy odpowiedzialność za działania i reputację naszej Spółki.

Oprócz ogólnych wytycznych, w Kodeksie postępowania podano również dodatkowe informacje o zachowaniach oczekiwanych od wszystkich pracowników. Tytułem wsparcia pracowników w dawaniu z siebie co mają najlepszego i ciągłym dążeniu do doskonałości, przewodnik zawiera również praktyczne przykłady z naszej codziennej pracy, które wymagają odwołania się do Kodeksu.

Prosimy o zapoznanie się z Kodeksem postępowania TK Elevator, a także porozmawianie o nim ze współpracownikami. Otwarta komunikacja, również dotycząca tematów drażliwych, pomoże nam dodatkowo wzmocnić naszą kulturę korporacyjną i reputację.

Działając zgodnie z Kodeksem postępowania, będziemy nadal dążyć do doskonałości i codziennie kształtować naszą tożsamość TK Elevator.

Sięgnijmy dalej!
Kierownictwo TKE



SPIS TREŚCI

06

WSTĘP

08

NASZE ZASADY TK ELEVATOR

10

PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI

Produkty i ich bezpieczeństwo	12
Unikanie konfliktu interesów	14
Zgodność z przepisami	15
Kontrola handlu	16
Przeciwdziałanie praniu pieniędzy	17
Uczciwa konkurencja	18
Zwalczanie korupcji	19

20

WSPÓLNA PRACA

Prawa człowieka i pracownika	22
Bezpieczeństwo i higiena pracy	23
Równe traktowanie i zakaz dyskryminacji	24
Równowaga między pracą i życiem prywatnym	25
Różnorodność i włączanie	26
Alkohol i narkotyki	27
Wynagrodzenie	28
Wolność zrzeszania się	29
Współpraca z przedstawicielami związków zawodowych	30

32

RELACJE Z PARTNERAMI

Współpraca z partnerami sprzedażowymi	34
Relacje z dostawcami	35

36

KOMUNIKACJA I INTERAKCJA

Zachowania w sytuacjach publicznych i mediach społecznościowych	38
Orędownictwo publiczne	39
Gościnność	40
Społeczna odpowiedzialność biznesu	41
Sprawozdania i prawdziwość ewidencji	42

44

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA ŚRODOWISKO

Ochrona środowiska i walka ze zmianami klimatu	46
Produkty przyjazne dla środowiska	47
Etyka oprogramowania	48

50

OCHRONA NASZEJ SPÓŁKI

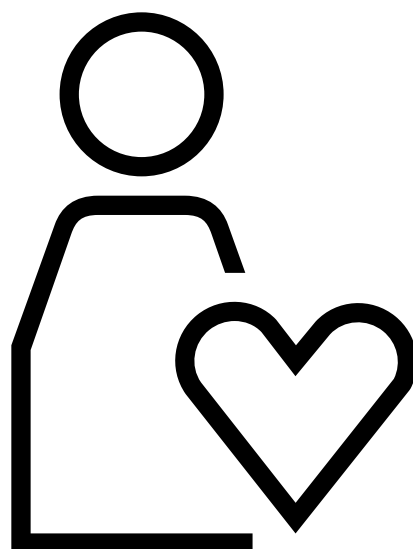
Ochrona informacji firmowych	52
Własność intelektualna	54
Ochrona danych	55
Dozwolone korzystanie z mienia spółki	56

58

PYTANIA? WĄTPLIWOŚCI? ZAUWAŻONE NIEPRAWIDŁOWE ZACHOWANIA?

WSTĘP

W TK Elevator zobowiązujemy się przestrzegać najwyższych standardów, zarówno jako jednostki, jak i organizacja. Zasady TK Elevator bezpośrednio odzwierciedlają nasze dążenie do doskonałości. Niniejszy Kodeks postępowania zapewnia naszym pracownikom wskazówki pomagające osiągnąć ten ambitny cel.



Sednem naszej działalności są usługi, a jego żywym ucieleśnieniem nasi pracownicy. Zaangażowanie i wyniki każdego pracownika oraz ich wkład w najlepszą wersję naszych produktów i usług, naszej organizacji i nas samych są czynnikiem decydującym o codziennych postępach Spółki. Zachęcamy pracowników do ciągłego rozwoju i udzielamy im wsparcia w tym rozwoju.

Jesteśmy dumni, że stanowimy część jednej spółki, TK Elevator. Nasza Spółka szanuje różnorodność jako jedną z wielu pozytywnych cech TK Elevator, która jest przedsiębiorstwem faktycznie globalnym. Dla nas samych różnorodność punkty widzenia stanowią okazję do uczenia się od siebie nawzajem. Budujemy zgodność i zaufanie między zespołami, unikając dyskryminacji. Zachęceni optymistyczną wizją przyszłości, działamy razem, ze wspólnym poszanowaniem i empatią, na rzecz tworzenia bezpiecznego i ambitnego środowiska, do którego będą chciały dołączyć przyszłe pokolenia.

TK Elevator postępuje jako odpowiedzialna firma-obywatel. Aktywnie angażujemy się w zrównoważony rozwój i ochronę środowiska. Jako sygnatariusz Globalnego Układu Narodów Zjednoczonych TK Elevator realizuje Cele

Zrównoważonego Rozwoju, prowadząc działalność w zgodzie z przyjętymi w nim dziesięcioma zasadami. Zobowiązujemy się przestrzegać Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ i standardów pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), tego samego wymagamy też od naszych dostawców.

Osią naszych wartości jest bezpieczeństwo naszych klientów, współpracowników i wszystkich osób stykających się z naszymi produktami. W tym celu przestrzegamy najwyższych standardów, zwłaszcza dotyczących bezpieczeństwa. W związku z tym priorytetowo traktujemy bezpieczeństwo i higienę miejsca pracy. Rozwijamy, wytwarzamy i konserwujemy bezpieczne produkty zapewniające zrównoważony rozwój.

Działamy w sposób uczciwy i budujemy zaufanie poprzez mówienie prawdy, szacunek i przejrzystość. Szanujemy reguły, zarówno wewnętrzne i zewnętrzne, krajowe i międzynarodowe. Dystansujemy się od prowadzenia działalności, osiągnięcia celów lub rozwijania naszych produktów i usług z wykorzystaniem praktyk i zachowań, które są nieetyczne lub bezprawne. Rozwiązujemy bieżące problemy w sposób odważny i postrzegamy konstruktywny konflikt jako okazję do rozwoju.

Angażujemy się jako przedsiębiorcy, postępując według naszej długoterminowej wizji, aby stale osiągać zyskowny i zrównoważony wzrost. Nie jesteśmy w tym sami. Nieodłącznym elementem tego długoterminowego planu są nasi dostawcy. Od dostawców wymagamy, aby realizowali te same wysokie standardy, wspólne wartości i szacunek dla prawa.

Podstawą naszej historii sukcesu są Kodeks postępowania i zasady TK Elevator.

PONIŻSZE SZEŚĆ PODSTAWOWYCH ZASAD ZAPEWNIĄ WSKAZÓWKI TK ELEVATOR JAKO SPÓŁCE, A TAKŻE JEJ PRACOWNIKOM. STANOWIĄ ONE ODZWIERCIEDLENIE NASZEJ MENTALNOŚCI I ZACHOWAŃ, A TAKŻE SPOSOBU, W JAKI CHCEMY RAZEM PRACOWAĆ.

NASZE ZASADY TK ELEVATOR

Bądź przedsiębiorczy



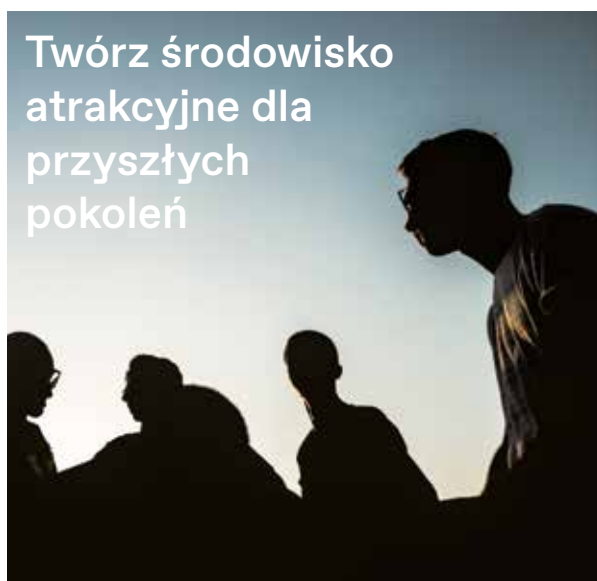
Zyskowny wzrost i świetne wyniki realizujemy poprzez zdefiniowanie i działanie według długoterminowej wizji, ustalając ambitne cele i upoważniając nas samych i innych do postępowania zgodnie z nimi

Działaj uczciwie i transparentnie



Budujemy zaufanie, mówiąc prawdę i pokazując, że nie boimy się rozwiązywać faktycznych problemów.

Twórz środowisko atrakcyjne dla przyszłych pokoleń



Wspieramy siebie nawzajem w demonstrowaniu autentycznych zachowań, rozwoju i osiągnięciu pełnego potencjału



Dbaj o bezpieczeństwo współpracowników

Budujemy bezpieczne środowisko, chcąc zmniejszyć globalną liczbę śmiertelnych wypadków w pracy do zera



Myśl całościowo

Jesteśmy jedną firmą TK Elevator, mającą zbieżne cele w różnych obszarach geograficznych i funkcjonalnych



Ułatwiał życie naszym klientom

Sednem naszej działalności są klienci – chcemy być spółką zapewniającą najłatwiejszą współpracę i wyjątkową obsługę



PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI



Produkty i ich bezpieczeństwo

Rozwijamy i wytwarzamy innowacyjne, techniczne rozwiązania cyfrowe z korzyścią dla osób używających naszych produktów. Są one projektowane tak, aby zaspokajać indywidualne potrzeby klientów. TK Elevator dąży do zapewnienia, że nasze produkty wytwarzane są zgodnie z najnowszymi standardami dotyczącymi jakości i bezpieczeństwa, mając zawsze na uwadze zdrowie pracowników.

Dowiedz się więcej

Dogłębny szacunek dla klientów i użytkowników naszych produktów najlepiej wyrażamy, spełniając ich potrzeby w bezpieczny sposób. Wszystkie produkty poddawane są testom, co pozwala chronić bezpieczeństwo i zdrowie, jednocześnie minimalizując usterki. Wierzymy, że wszystkim wypadkom można zapobiec, a wszystkie produkty i usługi mogą być wolne od wad. Drogę TK Elevator ku tym celom rozpoczęliśmy wiele lat temu i, pomimo osiągnięcia znacznych sukcesów, kontynuujemy nasze działania, aby być coraz lepsi.

Praktyczna wskazówka

Bezpieczeństwo i jakość są pokłosiem tej samej mentalności: zerowej tolerancji dla wypadków i usterek jakościowych. Oznacza to, że wszystkie pomyłki stanowią szansę na usprawnienie naszych procesów. Gdy widzimy, że coś jeszcze nie działa jak należy, natychmiast reagujemy, aby zapewnić zmianę na lepsze. Nie będziemy w stanie się poprawić, jeśli nie odkryjemy źródeł problemów ani nie rozwiążemy ich systemowo. Jako spółka oczekujemy od wszystkich dostawców i wykonawców przyjęcia takiego samego rozumowania, dalszego rozwijania ich procesów i aktywnego rozwiązywania napotykanym problemów.

Przykład

Widzisz, że w zakładzie dostawcy nie dba się dostatecznie o bezpieczeństwo pracowników. W procesie wyboru dostawcy wzięto pod uwagę wiele czynników. Najważniejszym z nich była cena produktu. Dostawca wyjaśnia, że nasze prośby o przestrzeganie zasad bezpieczeństwa spowodują wzrost cen. Chcesz zapewnić dostawy po rozsądnej cenie, nie osłabiając przy tym bezpieczeństwa, ponieważ problemy z wytwarzaniem produktów dotyczące bezpieczeństwa, zrównoważonego rozwoju lub jakości nieuchronnie doprowadzą prędzej czy później do problemów z samymi produktami. Po omówieniu sytuacji z dostawcą ustalasz plan działania, dając do zrozumienia, że jeśli nie nastąpi trwała poprawa, TK Elevator rozważy przejście do innego dostawcy.

Przykład

Na plac budowy należy pilnie dostarczyć szereg elementów, co pozwoli na dotrzymanie harmonogramu projektu. Jeden z elementów bezpieczeństwa nie przeszedł jednak testów końcowych. Wysłanie elementu bez testów stwarza duże ryzyko pogorszenia bezpieczeństwa. Nie możemy na to pozwolić, musimy zatem zastosować odpowiednie środki, aby nie dopuścić do powstania szkody. W przypadkach, w których ryzyka nie da się zaakceptować, potencjalnie niebezpiecznego produktu nie można wysłać. Oczywiście musimy też dowiedzieć się, dlaczego nie wykryto błędów wcześniej, aby zapobiec tej sytuacji, a następnie usprawnić nasze procesy.



Unikanie konfliktu interesów

Działamy w interesie naszej Spółki. Nasze decyzje oparte są wyłącznie o kryteria zawodowe i interes TK Elevator, z wyłączeniem niewłaściwego wpływu interesów indywidualnych i osobistych.

Dowiedz się więcej

W niektórych sytuacjach związanych z pracą osobiste cele lub interesy mogą kolidować z naszymi obowiązkami zawodowymi. Nasze własne interesy, bądź interesy osób nam bliskich takich jak rodzina i znajomi, mogą negatywnie wpływać na nasz osąd. W takich sytuacjach należy kierować się kryteriami zawodowymi.



Praktyczna wskazówka

Jeśli masz do czynienia z faktycznym lub potencjalnym konfliktem interesów, masz powinność ujawnić go przełożonemu, działowi zasobów ludzkich lub specjaliście ds. zgodności z przepisami natychmiast po zauważeniu. Jeśli nie ma pewności, czy konflikt występuje, zwróć się po wsparcie do specjalisty ds. zgodności z przepisami. Nie ignoruj konfliktu interesów, nawet jeśli uważasz, że twoja decyzja była słuszna, a konflikt nie miał na nią wpływu. Transparentne traktowanie konfliktu od samego początku pozwoli uniknąć późniejszego uzasadniania swojej decyzji. Razem z przełożonym lub specjalistą ds. zgodności z przepisami możesz zastosować środki, które pozwolą uniknąć nawet pozorów konfliktu interesów. W ten sposób dbasz o swoją osobistą uczciwość i rzetelność TK Elevator.

Przykład

Ponosisz odpowiedzialność za zakupy towarów. Jednym z potencjalnych dostawców jest firma znajomego. Powoduje to wystąpienie konfliktu interesów. Sytuację taką należy ujawnić przełożonemu lub specjaliście ds. zgodności z przepisami, aby wspólnie z nim znaleźć najlepsze rozwiązanie. Istnieje kilka sposobów upewnienia się, że konflikt nie wpłynie na decyzję: pogłębiona ocena twojej decyzji przez przełożonego, udział osoby trzeciej lub przekazanie decyzji współpracownikowi.

Przykład

Menedżer z twojego obszaru woli rekrutować pracowników z grona swojej dalekiej rodziny i zapewniać im nadzwyczaj wysokie zarobki. Dbałość o rodzinę i przyjaciół jest zrozumiała. W kontekście zawodowym jednak okoliczność ta nie może wpłynąć na podejmowane przez nas decyzje. Rekrutacja musi być wolna od konfliktów interesów. W razie zauważenia takich problematycznych praktyk należy skontaktować się z lokalnym działem zasobów ludzkich lub skorzystać z jednego z dostępnych kanałów zgłoszeń, tak aby można było odpowiednio zbadać sprawę.

Zgodność z przepisami prawa

W TK Elevator prowadzimy działalność wyłącznie w sposób zgodny z prawem. Działanie zgodnie z prawem jest niezwykle istotne. Na bieżąco śledzimy obowiązujące ustawy i rozporządzenia i zapewniamy ich przestrzeganie. W razie wątpliwości zwracamy się o wykwalifikowaną pomoc prawną.

Dowiedz się więcej

Naszym celem jest postępowanie w sposób słuszny. Sytuacja prawna w jednym kraju może być inna niż w drugim, do przepisów trzeba jednak stosować się wszędzie. Naruszenia obowiązujących przepisów mogą skutkować grzywnami, odszkodowaniami, roszczeniami, a nawet wpisem na czarną listę, jak również ryzykiem pośrednim takim jak negatywne zainteresowanie mediów. Ryzyko to dotyczy zarówno osobiście kierownictwa, jak i pojedynczych pracowników. Przy prowadzeniu działalności należy zawsze pamiętać, aby chronić naszą Spółkę i siebie, przestrzegając prawa.

Praktyczna wskazówka

W razie wątpliwości dotyczących obowiązujących przepisów, uzgodnień umownych lub regulacji wewnętrznych wsparcie można uzyskać od bardziej doświadczonych współpracowników. Aby uzyskać praktyczne porady w trudnych sytuacjach i wsparcie przy tworzeniu rozwiązań, należy zwrócić się do działu prawnego lub specjalisty ds. zgodności z przepisami. W działach tych pracują specjaliści, którzy udzielą pomocy i prześlą niezbędne dokumenty i wskazówki. Staraj się nie korzystać z nieaktualnych szablonów lub porad. Nie działaj pod wpływem impulsu, poświęć wraz ze swoim zespołem chwilę na przeanalizowanie sytuacji i zrozumienie jej skutków prawnych.

Przykład

Negocjujesz właśnie umowę. Druga strona nalega na zgodę na jej wersję próbną i od razu wręcza ci ją, prosząc od podpis. Umowa może jednak zawierać klauzule mające istotnie niekorzystne skutki dla TK Elevator. Uzgodnienia umowne mogą być nawet sprzeczne z prawem. Zanim podpiszesz prawnie wiążący dokument, chcesz dokładnie przejrzeć umowę i ocenić ryzyko i zobowiązania. Kontaktujesz się więc z działem prawnym, który udzieli ci wsparcia przy negocjowaniu umowy i ograniczy narażenie Spółki na ryzyko i zobowiązania.

Przykład

Planujesz projekt reorganizacji, który obejmować będzie zmianę struktury korzystną dla rozwoju biznesu. Wiesz, że krajowe przepisy określają pewne wymogi, które musi spełniać Spółka i jej kierownictwo. Dlatego też informujesz dział prawny i od samego początku wtajemniczasz go w swój projekt. Razem planujecie wszystkie niezbędne kroki zgodnie z krajowymi wymaganiami prawnymi. Ważne jest przy tym, aby dokładnie przeanalizować wszystkie aspekty prawne.



Kontrola handlu

Jako spółka międzynarodowa wspieramy przepływ idei i towarów na całym świecie i czerpiemy korzyści z handlu międzynarodowego. Szanujemy wymagania dotyczące świadczenia i pozyskiwania produktów i usług w środowisku transgranicznym.

Dowiedz się więcej

W handlu międzynarodowym mogą występować ograniczenia lub wymogi licencyjne, od których uzależnione jest prowadzenie działalności. Ograniczenia te dotyczą osób lub podmiotów objętych sankcjami (zwykle wpisanymi na listę sankcji), całych krajów lub niektórych towarów i usług. Wspieramy krajowe i międzynarodowe działania na rzecz zapobiegania rozprzestrzenianiu broni masowego rażenia i aktom terroru. TK Elevator nie prowadzi transakcji biznesowych z osobami lub podmiotami, którym nie wolno przekazywać funduszy, produktów lub zasobów gospodarczych.

Praktyczna wskazówka

Przy dokonywaniu transakcji z kontrahentami w innych krajach musisz znać przepisy o kontroli handlu, stosownie do roli, jaką zajmujesz w Spółce. Wyjaśniaj wszystkie wątpliwości, podejrzenia lub pytania w tym względzie, konsultując się przed kontynuowaniem transakcji ze swoim przełożonym lub działem zgodności z przepisami. Nie wolno ci angażować się w transakcje z podmiotami lub osobami wpisanymi na stosowną krajową lub międzynarodową listę sankcji.

Przykład

Zamierzasz podpisać ważną umowę na instalację kilku jednostek dźwigowych za granicą. Przed akceptacją nowego klienta postępujesz według wewnętrznych procedur zatwierdzania. Podczas tego procesu dowiadujesz się, że spółka kontrahenta została wpisana na listę podmiotów objętych sankcjami, toteż dokonanie z nią transakcji może stwarzać ryzyko dla TK Elevator. Przed podpisaniem umowy decydujesz się skonsultować ze specjalistą ds. zgodności, który przeprowadzi pogłębioną ocenę sytuacji.

Przykład

Klient kontaktuje się z tobą w sprawie zakupu części zamiennych, prosząc aby wysłać je do kraju trzeciego. Z doniesień mediów dowiadujesz się, że kraj ten może zostać objęty międzynarodowym embargiem. Ponieważ nie masz pewności, czy rodzaj planowanej przez siebie transakcji objęty jest jakimiś ograniczeniami, w pierwszej kolejności decydujesz się skontaktować ze specjalistą ds. zgodności z przepisami, aby uzyskać poradę na temat obowiązujących przepisów kontroli handlu.



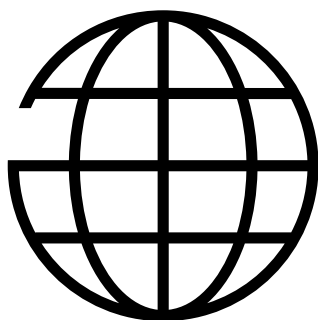
Zdjęcie: Timelapse Pro na Unsplash

Przeciwdziałanie praniu pieniędzy

W TK Elevator przyjmujemy pełną odpowiedzialność za pomoc w krajowych i międzynarodowych staraniach na rzecz unikania wprowadzania do legalnego obrotu środków z czynów zabronionych, takich jak oszustwa, handel narkotykami i obrót bronią, oraz wykorzystywania ich do finansowania terroryzmu. W ten sposób chronimy naszą Spółkę przed wykorzystaniem do prania pieniędzy i finansowania terroryzmu.

Dowiedz się więcej

Pranie pieniędzy to proces ponownego wprowadzania środków zdobytych niezgodnie z prawem do legalnego obrotu. Oznacza to, że środki pochodzące z czynu bezprawnego, na przykład oszustwa, maskowane są jako płatność za towary nabywane od przedsiębiorstw działających zgodnie z prawem, takich jak nasze. Aby tego uniknąć, musimy zachować czujność. Znajomość ryzyka i zwracanie się o wsparcie w razie niepewności może znacząco pomóc w zapobieganiu wykorzystania Spółki do prania pieniędzy.



Praktyczna wskazówka

Wprowadziliśmy środki mające chronić Spółkę przed udziałem w procederze prania pieniędzy, między innymi limity płatności gotówką oraz wymogi identyfikowania partnerów biznesowych. Możesz nam w tym pomóc, uważnie obserwując symptomy ryzyka w transakcjach lub kontaktach z podmiotami zewnętrznymi. Na ryzyko takie mogą wskazywać niepotrzebnie skomplikowane struktury przedsiębiorstw, płatności pochodzące od nieznanymi podmiotów lub niespójne sytuacje biznesowe (tzw. czerwone flagi). Specjalista ds. zgodności z przepisami pomoże ci ocenić, czy sygnały takie mogą wskazywać na istnienie próby prania brudnych pieniędzy, i przekazać wskazówki dotyczące skutecznego zapobiegania temu procederowi.

Przykład

Niebawem masz podpisać umowę z klientem, który jednak ciągle zmienia podmiot mający być drugą stroną umowy. Wreszcie do podpisania umowy wyznaczony zostaje nieznanymi podmiot zależny z innego kraju, a struktura przedsiębiorstwa klienta jest enigmatyczna. Wiesz, że może to wskazywać na ryzyko prania pieniędzy. Kontaktujesz się ze specjalistą ds. zgodności z przepisami, aby ustalić, czy proponowana struktura transakcji może sugerować takie działanie.

Przykład

Sprawdzając płatności w projekcie zauważasz, że jedną z nich przełała spółka o nazwie nieco odmiennej niż nazwa klienta. Inna jest również jej forma prawna. Klient nie reaguje na twoje pytania ani nie udziela wyjaśnień. Natychmiast kontaktujesz się ze specjalistą ds. zgodności z przepisami i wspólnie z nim ustalasz kolejne kroki. Zachowując czujność, pomagasz chronić naszą Spółkę.

Uczciwa konkurencja

TK Elevator to kompetencje technologiczne, innowacyjność, zorientowanie na klienta oraz zmotywowani, odpowiedzialni pracownicy. Konkurujemy naszymi zaletami, w sposób uczciwy i przejrzysty. Nie tolerujemy nieprzestrzegania przepisów antymonopolowych.

Dowiedz się więcej

Zawieranie porozumień (zwłaszcza tzw. karteli) naruszających uczciwą konkurencję między przedsiębiorstwami jest zabronione i może mieć poważne konsekwencje. Podobnie zasadniczo zakazane jest wymienianie się przez konkurentów informacjami mającymi wpływ na konkurencję. Informacje mające wpływ na konkurencję, to informacje ułatwiające przewidywanie posunięć konkurentów na rynku. Przykładem mogą być informacje dotyczące przyszłych cen.

Praktyczna wskazówka

Nawiązując bezpośredni lub pośredni kontakt z konkurentami, należy pamiętać o ograniczeniach i przestrzegać ich. Nigdy nie wolno uzgadniać ani nawet omawiać z konkurentami tematów mających wpływ na konkurencję. Tematy zakazane to konkretne ceny lub strategie cenowe, elementy cen, strategie marketingowe, wewnętrzne modele biznesowe, wydajność i moce przerobowe. Jeśli otrzymasz bezpośrednio lub pośrednio takie informacje od konkurenta, skontaktuj się z przełożonym lub specjalistą ds. zgodności z przepisami.

Przykład

Na spotkaniu branżowym uczestnicy sugerują podzielenie się informacjami o cenach. Wnosisz protest i ostatecznie decydujesz się opuścić spotkanie. Formalnie żądasz, aby fakt wniesienia protestu i opuszczenia spotkania został odnotowany w protokole. Chcesz mieć pewność, że inni uczestnicy zauważą twoje wyjście, więc żegnasz się z niektórymi z nich, których znasz. Po incydencie informujesz swojego specjalistę ds. zgodności z przepisami i prosisz stowarzyszenie o przekazanie protokołu spotkania.

Przykład

Na grillu spotykasz byłego współpracownika, który pracuje obecnie dla konkurencji i narzeka, że szefostwo wywiera na niego presję na zwiększenie sprzedaży. Ponieważ zbliża się kilka dużych przetargów na projekty, w których uczestniczyć będą obie wasze spółki, sugeruje aby „pozwoić mu wygrać” pierwszy z nich. Zdajesz sobie sprawę, że ta oferta to oczywiście próba ustawienia przetargu. Odmawiasz współpracy i jak najszybciej informujesz specjalistę ds. zgodności z przepisami.



Zwalczanie korupcji

Nie tolerujemy korupcji w żadnej postaci. Wierzymy natomiast w zdobywanie i utrzymywanie transakcji jakością naszych produktów i usług. Podobnie też, naszych kontrahentów wybieramy według jakości ich oferty oraz wspólnego założenia, że łapówki nie są metodą zdobywania ani utrzymywania transakcji. Jesteśmy sygnatariuszem Globalnego Układu Narodów Zjednoczonych i razem ze spółkami i organizacjami z całego świata wspieramy inicjatywę NZ w zakresie walki z korupcją.

Dowiedz się więcej

Polityka TK Elevator, a także wiele przepisów na całym świecie, zakazuje bezpośredniego lub pośredniego oferowania lub przekazywania łapówek lub innych niewłaściwych płatności. Korupcja i przekupstwo może przybierać wiele postaci. Nasi pracownicy i wszystkie osoby pracujące dla lub w imieniu TK Elevator muszą powstrzymać się od udziału w jakimkolwiek rodzaju korupcji. Celem korupcji jest zawsze niewłaściwe wpłynięcie na czyjąś decyzję w celu udzielenia lub uzyskania nieodpowiedniego ulgowego traktowania w zamian za jakąś korzyść. Korzyść taka nie musi mieć postaci pieniężnej, ani nawet materialnej, aby zostać uznana za łapówkę. Można za nią uznać również oferty (wzajemnego) ulgowego traktowania.

Praktyczna wskazówka

Płatności dokonywane przez lub na rzecz TK Elevator powinny być bezwzględnie powiązane ze świadczonymi produktami lub usługami i przekazywane bezpośrednio organizacji lub osobie świadczącej produkt lub usługę, a podstawą uiszczonej kwoty powinna być cena rynkowa. W żadnym wypadku nie wolno oferować ani przyjmować świadczeń lub korzyści, których celem jest wpłynięcie w niewłaściwy sposób na decyzję biznesową. Należy pamiętać, że próby przekupstwa i wpłynięcia na decyzję mogą być zawaolowane, na przykład przybierać postać korzyści niematerialnych, takich jak przystąpienie przy wyborze osoby zatrudnianej, mogą być również oferowane pośrednio jako korzyść dla krewnych lub znajomych.



COMPLIANCE

Przykład

Podczas negocjacji dostawca oferuje załatwienie twojemu krewnemu dobrze płatnego stażu w jego spółce. W zamian oczekuje preferencyjnego traktowania swojej oferty. Choć oferowana korzyść nie ma bezpośredniej wartości pieniężnej ani nie przysparza zysków bezpośrednio tobie, nadal można ją uznać za korupcję, wobec czego nie wolno się na nią zgadzać.

Przykład

Po ciężkim dniu negocjacji z potencjalnym klientem, który nie przyniósł zadowalających rezultatów, zastanawiasz się, czy nie zaprosić go na elegancką kolację. Spodziewasz się, że jeśli ugościsz go po królewsku, następnego dnia będzie on bardziej „ugodowy”. Takie zaproszenie, nawet gdy nastąpiło w dobrej wierze, może jednak wywrzeć błędne wrażenie lub nawet kwalifikować się jako przekupstwo, szczególnie podczas negocjacji. Postępuj według zawartych w wewnętrznych wytycznych zaleceń działu ds. zgodności z przepisami dotyczącymi upominków i zaproszeń.



WSPÓLNA PRACA



Prawa człowieka i pracownika

W TK Elevator szanujemy i chronimy prawa człowieka i pracownika. Uważamy, że zapewnienie dobrych warunków pracy wszystkim pracownikom jest rzeczą najwyższej wagi.

Dowiedz się więcej

Przestrzegamy standardów praw człowieka i pracownika uznanych przez społeczność międzynarodową i kraje, w których działamy, a także w pełni popieramy ich przestrzeganie. Tego samego wymagamy od naszych dostawców. Uznajemy i szanujemy podstawowe prawa określone w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka Narodów Zjednoczonych oraz Deklaracji Podstawowych Zasad i Praw w Pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). W tym względzie nasze Globalne Porozumienie Ramowe wyznacza podstawowe cele i zasady wspólnego działania w duchu odpowiedzialności społecznej.

Nie zatrudniamy pracowników, którzy nie osiągnęli jeszcze minimalnego wieku zgodnie z odpowiednimi wymaganiami krajowymi i MOP. Nigdy nie akceptujemy jakichkolwiek form pracy przymusowej lub obowiązkowej.



Praktyczna wskazówka

Przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu pracowników TK Elevator lub ustalaniu ramowych warunków ich pracy należy zawsze kierować się obowiązującymi przepisami oraz układami (wewnętrznymi i zewnętrznymi) z reprezentującymi pracowników związkami zawodowymi. Jeśli twoje stanowisko pozwala podejmować decyzje dotyczące sposobu pracy, zarówno wewnętrznie, jak i z kontrahentami, musisz znać obowiązujące wymagania prawne i stosować się do nich. Od naszych kontrahentów oczekujemy, że będą postępować zgodnie z tymi podstawowymi wartościami.

Przykład

Odwiedzając podwykonawcę na placu budowy zauważasz, że jego pracownicy pracują bez przerw i w kiepskich warunkach. Poruszasz ten temat w rozmowie, tak aby można było zbadać problem i zastosować odpowiednie środki.

Przykład

Przed zatrudnieniem nowego pracownika zdajesz sobie sprawę, że wygląda on bardzo młodo. Wprawdzie sądząc po jego CV wszystko wydaje się być w porządku, chcesz jednak mieć pewność, że przestrzegasz krajowego prawa pracy. Omawiasz sprawę z lokalnym działem zasobów ludzkich i decydujesz się sprawdzić wiek pracownika w paszporcie lub porównywalnym dokumencie, aby zachować zgodność z prawem krajowym.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Bezpieczeństwo i higiena pracy stanowią integralną część procesów biznesowych TK Elevator. Są one uwzględniane od samego początku przy wszystkich decyzjach technicznych, ekonomicznych i społecznych. Bezpieczeństwo i higiena naszych pracowników ma bardzo duże znaczenie dla wszystkich zatrudnionych w TK Elevator i jest nadrzędnym celem Spółki.

Dowiedz się więcej

Dbamy o siebie i innych, zapobiegamy wypadkom i chorobom zawodowym i raportujemy je jeśli do nich dojdzie. Wszyscy pracownicy mają obowiązek promować bezpieczeństwo i higienę w swoim środowisku pracy oraz przestrzegać obowiązujących przepisów. Od naszych menedżerów oczekujemy przewodzenia, instruowania i wsparcia pracowników w realizacji tego obowiązku.



**OSH
BECAUSE WE CARE**

Praktyczna wskazówka

W pracy musisz zawsze przestrzegać obowiązujących wymogów BHP i stosować wszystkie środki ochrony osobistej. Unikaj pułapek, jakie stwarza niebezpieczne środowisko pracy, a także pomyłek wynikających z naszego zachowania. Pomagaj swoim współpracownikom w przestrzeganiu zasad BHP podobnie jak robisz to ty. Natychmiast zaprzestań pracy, która wydaje się niebezpieczna lub jest wykonywana bez środków ochrony osobistej. Wszyscy przyczyniamy się do wspólnego bezpieczeństwa, wykrywając, oceniając i zgłaszając sytuacje niebezpieczne z punktu widzenia BHP. Jeśli nie masz pewności, jakie wymagania obowiązują na twoim stanowisku, możesz uzyskać wsparcie i wskazówki od przełożonego lub lokalnego specjalisty BHP. Jeśli masz obawy co do możliwości wykonania w sposób bezpieczny zleconych tobie lub współpracownikowi prac, poinformuj go o swoich obawach bądź zwróć się do przełożonego lub lokalnego specjalisty BHP.

Przykład

Ostatnio zakład otrzymał nowy sprzęt ochronny. Nie masz pewności, jak z niego korzystać, zakładasz jednak, że działa tak samo jak starszy model. Pracujesz ze współpracownikiem, który niedawno przeszedł stosowne szkolenie, jednak spóźnia się on do pracy. Zastanawiasz się, czy nie zacząć bez niego, od razu jednak odrzucasz ten pomysł. Stawiasz bezpieczeństwo na pierwszym miejscu i decydujesz się rozpocząć pracę dopiero wtedy, gdy zapewniony zostanie bezpieczny system pracy oraz dostęp do właściwych narzędzi i sprzętu.

Przykład

Otrzymujesz zlecenie dokonania awaryjnej konserwacji w budynku klienta. Klient nalega, aby przywrócić dźwig do pracy z początkiem następnego dnia roboczego. Dla zadania istnieje instrukcja robocza wymagająca podjęcia konkretnych środków bezpieczeństwa. Zajmują one jednak dużo czasu. Informujesz przełożonego, że ze względu na niezbędne środki bezpieczeństwa możesz nie być w stanie ukończyć zadania w terminie narzuconym przez klienta. Wspólnie zastanawiacie się, w jaki sposób jak najszybciej ukończyć konserwację, jednocześnie przestrzegając wszystkich wymogów bezpieczeństwa. Nigdy nie ustępuj, gdy chodzi o bezpieczeństwo.

Równe traktowanie i zakaz dyskryminacji

Wierzymy w kulturę równych szans, a także wzajemne zaufanie i poszanowanie. Decyzje o rekrutacji, zatrudnieniu, awansie, rozwoju i wynagrodzeniu podejmowane są wyłącznie w oparciu o kwalifikacje pracowników i ich cechy związane z pracą. Nie tolerujemy żadnego rodzaju dyskryminacji.

Dowiedz się więcej

Decyzji, które wpływają na inną osobę, nie wolno opierać na niedopuszczalnych kryteriach. Dyskryminacja może przybierać rozmaite postacie. Decyzje mogą na przykład być tendencyjne ze względu na płeć, wiek, kolor skóry, pochodzenie kulturowe i etniczne, tożsamość seksualną, niepełnosprawność lub religię. Takie decyzje są nierównym traktowaniem a zachowania dyskryminacją. Sytuacja taka może dotyczyć każdego aspektu naszej pracy, w tym wynagrodzeń. Zachowania dyskryminacyjne mogą być również widoczne w codziennych sytuacjach lub nieformalnych konwersacjach ze współpracownikami. Należy unikać takiego postępowania, i promować otwarte i tolerancyjne środowisko pracy, do którego dążymy.

Praktyczna wskazówka

Miej oczy otwarte i zwracaj uwagę na tendencyjne zachowania. Może to być trudne, gdyż wpływ uprzedzeń na nasze działania jest niejednokrotnie podświadomy. Postaw się w sytuacji innej osoby i zastanów się w sposób krytyczny, czy twoje decyzje są obiektywne i kierujesz się wyłącznie kryteriami związanymi z pracą. Jeśli jesteś świadkiem jakiegokolwiek rodzaju dyskryminacji, nie wahaj się otwarcie poruszyć tematu i poprzeć wartości TK Elevator zabraniające dyskryminowania.

Przykład

Próbujesz znaleźć pracownika na nieobsadzone stanowisko w swoim dziale i prowadzisz rekrutację wśród osób z zewnątrz. Pojawili się dwaj odpowiedni kandydaci, którzy mają identyczne kwalifikacje, lecz pochodzą z różnych krajów. Decyzję podejmujesz wyłącznie na podstawie wymagań związanych z pracą, bez kierowania się osobistymi uprzedzeniami kulturowymi.

Przykład

Według procesu oceny rocznej do dalszego szkolenia kwalifikuje się dwóch pracowników. Ponieważ jeden z nich jednak za kilka lat odchodzi na emeryturę, słysząc głosy, że jego udział w szkoleniu nie przyniesie Spółce długoterminowych korzyści. Wiesz, że celem TK Elevator jest zapewnienie równych szans wszystkim pracownikom i docenianie różnorodności, uciszasz więc krytyków i traktujesz członków zespołu jednakowo niezależnie od ich wieku.



Równowaga między pracą i życiem prywatnym

Bezpieczeństwo i higiena pracy naszych pracowników ma istotne znaczenie dla TK Elevator. Wierzymy, że zdrowa równowaga między pracą i życiem osobistym jest kluczowym elementem dobrobytu pracowników.

Dowiedz się więcej

Równowaga między pracą i życiem prywatnym, zwana też integracją pracy i życia zawodowego, polega na zrównoważeniu potrzeb osobistych i wymagań stawianych w miejscu pracy. Wszyscy chcemy pracować w sposób, który jest bezpieczny i zdrowy dla nas, naszych rodzin i Spółki. Dlatego właśnie wspólnie tworzymy warunki pracy pozwalające nam maksymalizować potencjał przy jednoczesnym uwzględnieniu sytuacji osobistej i potrzeb każdego pracownika.

Praktyczna wskazówka

Podjęcie decyzji wpływającej na warunki pracy pracownika TK Elevator, należy wziąć pod uwagę jego sytuację osobistą i inne stosowne okoliczności. Jedną z metod ustalenia równowagi między pracą i życiem prywatnym może być zaoferowanie różnych wymiarów czasu pracy, na przykład współdzielenia stanowiska. Jeśli pracownik ma problemy, w znalezieniu możliwych rozwiązań może pomóc otwarta rozmowa ze współpracownikami, przełożonym lub lokalnym działem kadr.

Przykład

Chcesz wziąć urlop rodzicielski, aby zająć się dziećmi. Martwisz się jednak, że taka prośba zostanie uznana za niestosowną i będzie rzutować na twoją przyszłą karierę. Niezależnie od stanowiska, jakie zajmujesz w Spółce, omów dostępne możliwości z lokalnym działem zasobów ludzkich i swoim przełożonym. W TK Elevator uznajemy osobistą sytuację każdej osoby i szukamy rozwiązań dających efekty w życiu zawodowym i osobistym.

Przykład

Ostatnio jesteś uczestnikiem nowego, międzydziałowego projektu, w którym biorą udział osoby z różnych stron świata. Ze względu na zmiany w życiu osobistym masz duże trudności z harmonogramem spotkań. Na początku niechętnie poruszasz ten temat, mając jednak świadomość zarówno swoich obowiązków, jak i własnego dobra, otwarcie omawiasz swój problem z zespołem. Wspólnie udaje wam się znaleźć odpowiadające wszystkim godziny.



Różnorodność i włączanie

Różnorodność i włączanie są częścią naszych głównych wartości. Naszym celem jest rozwijanie i utrzymywanie różnorodnego personelu, uważamy zatem, że łączenie różnych środowisk, opinii i talentów wzbogaca Spółkę i pomaga nam osiągnąć sukces.

Dowiedz się więcej

Różnorodność ma wiele odcieni – może tu chodzić o wiek, pochodzenie etniczne, wykształcenie, deklarowaną płeć, orientację seksualną, religię lub niepełnosprawność. Każdy z nas jest na swój sposób unikatowy. Wierzymy, że różnorodność personelu pozwoli nam dalej z sukcesem rozwijać naszą Spółkę. Korzystamy z różnych doświadczeń, kultur i mocnych stron. Włączamy i doceniamy każdego bez wyjątku. Różnorodność stosujemy we wszystkich aspektach zatrudnienia, w tym w rekrutacji, doborze, wynagrodzeniu, świadczeniach, szkoleniach i rozwoju, awansach, przenoszeniu na inne stanowisko, rozwiązywaniu umów oraz innych warunkach zatrudnienia.



Praktyczna wskazówka

W TK Elevator opowiadamy się za różnorodnością we wszystkich jej aspektach i odcieniach. Nie powinno oceniać się współpracowników lub innych zatrudnionych osób na podstawie ich cech osobistych lub statusu, lecz podejmować decyzje wyłącznie na podstawie własnych doświadczeń z nimi, ich umiejętności związanych ze stanowiskiem i cech zawodowych. W razie doświadczenia lub zauważenia dyskryminacji dotyczącej jednej z wyżej wymienionych cech osobistych należy wyraźnie poruszyć temat. W tym celu dobrze jest skontaktować się z przełożonym lub działem zasobów ludzkich.

Przykład

Jesteś przełożonym i jeden z twoich podwładnych zwraca się do ciebie z prośbą o urlop. Termin urlopu jest niefortunny, gdyż przypada w okresie wzmożonego popytu na usługi. Z wyjaśnień pracownika wynika jednak, że w tym czasie przypada ważne dla niego święto religijne. Razem z innymi pracownikami wymyślasz rozwiązanie pozwalające mu wziąć wolne, o które prosi.

Przykład

Jeden z twoich współpracowników jest osobą niepełnosprawną fizycznie. Ma świetne kwalifikacje, wahasz się jednak, czy da radę zrealizować wymagający projekt, obawiasz się bowiem, że może mieć jakieś ukryte ograniczenia. Decydujesz się otwarcie porozmawiać o spodziewanych trudnościach z kandydatem. Ostatecznie postanawiasz włączyć go do projektu, gdyż doskonale do niego pasuje. Razem koordynujecie dodatkowe wymagania, które pozwolą mu skutecznie wykonywać jego pracę.

Alkohol i narkotyki

Zobowiązanie do zapewnienia bezpieczeństwa i higieny traktujemy bardzo poważnie. Wszystkie zakłady pracy powinny być wolne od alkoholu, substancji odurzających i innych zakazanych środków.

Dowiedz się więcej

TK Elevator posiada wielospektrowe wymagania i zalecenia dotyczące utrzymania bezpieczeństwa w miejscu pracy. Picie alkoholu, palenie tytoniu i zażywanie innych substancji, w tym leków, wpływa na zdrowie pracowników i może powodować poważne problemy z bezpieczeństwem. Zabrania się korzystania z substancji odurzających. Przełożeni i menedżerowie odpowiadają za zapewnienie opracowania systemów wsparcia pracowników.

Przykład

Zauważasz, że twój współpracownik sprawia wrażenie rozkojarzonego i zmęczonego. Sądzisz, że być może zażył jakieś leki i z tego powodu nie jest w stanie wykonywać pracy w sposób bezpieczny. Zachęcasz go, aby poinformował o swoim stanie położonego. Przełożony wraz ze współpracownikiem ustali jego zdolność do pracy. Okazuje się, że nie jest on w stanie pracować bezpiecznie, zapada więc decyzja o odsunięciu go od pracy i udzieleniu mu jednodniowego urlopu.

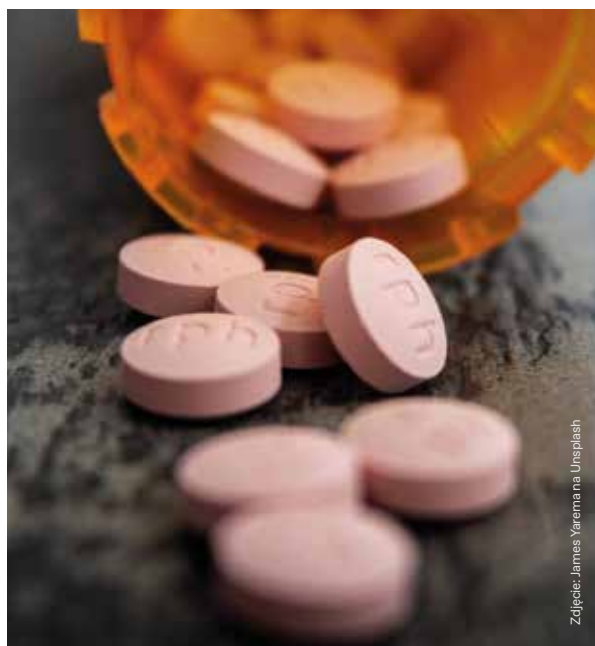
Przykład

Przed popołudniową zmianą udajesz się na szybki lunch do restauracji ze znajomym. Twój ulubiony zespół sportowy wygrywa, a ludzie wokół cieszą się ze zwycięstwa. Znajomy proponuje uczcić sukces zimnym piwem. Pamiętaj jednak, że picie alkoholu przed rozpoczęciem pracy może negatywnie wpływać na bezpieczeństwo twoje lub innych. Zamiast piwa zamawiasz więc wodę.

Praktyczna wskazówka

Jeśli pracownik spożywał alkohol lub jest pod wpływem substancji odurzających lub leków (legalnych, przepisanych przez lekarza lub nielegalnych), które niekorzystnie wpływają na jego koncentrację lub zdolność do bezpiecznej pracy, nie może podejmować się wykonywania zadań. Jeśli uważasz, że twój współpracownik może się znajdować w takiej sytuacji, natychmiast zgłoś swoje podejrzenia przełożonemu zanim osoba ta przystąpi do pracy. Wszyscy pracownicy, lecz szczególnie przełożeni i menedżerowie, muszą reagować na otrzymywane ostrzeżenia lub skargi. Zwracanie się o pomoc może z początku wydawać się dziwne, jest jednak rzeczą właściwą, jeśli chcemy zapewnić bezpieczeństwo sobie i współpracownikom.

W przypadku wydarzeń specjalnych lub odbywających się poza miejscem pracy decyzję w imieniu wszystkich uczestniczących pracowników podejmuje najwyższy stanowiskiem menedżer organizujący wydarzenie. Nigdy nie wolno prowadzić pojazdu ani obsługiwać maszyny pod wpływem alkoholu lub środków odurzających.



Zdjęcie: James Yarema na Unsplash

Wynagrodzenie

W TK Elevator dążymy do uczciwego i przejrzystego ustalania wynagrodzenia naszych menedżerów i pracowników. Ogólne i indywidualne decyzje dotyczące wynagrodzeń muszą zawsze być zgodne z naszymi wewnętrznymi wytycznymi i procedurami i wyraźnie komunikowane każdemu pracownikowi.

Dowiedz się więcej

Wynagrodzenie stanowi, oprócz wielu innych form uznania, pieniężną rekompensatę za czas i wysiłek poświęcony przez naszych pracowników. Przestrzegamy wszystkich obowiązujących krajowych i międzynarodowych wymagań dotyczących płacy minimalnej. Dążymy do wypłacania wynagrodzenia, które jest uczciwe i odpowiednie do danej roli, zadań i obowiązków. Wynagrodzenie to również efekt osiągniętych wyników i sukcesów. Jest to szczególnie widoczne w jego zmiennych składnikach. Konstruowanie całkowitego wynagrodzenia w ten sposób, może pozytywnie wpływać na motywację i wyniki oraz przyczynić się do zatrzymania talentów. Jest to bardzo ważny warunek wstępny, od którego zależy, czy TK Elevator będzie doskonałym miejscem pracy w oczach naszych pracowników.

Praktyczna wskazówka

Decyzje dotyczące wynagrodzenia muszą zawsze być zgodne z wewnętrznymi wytycznymi i procedurami. Muszą być one uczciwe i jasno zakomunikowane. Oczekiwania dotyczące wyników należy powiązać z wynikami Spółki oraz celami indywidualnymi, które powinny być ambitne, ale i realistyczne. Wszyscy pracownicy powinni otrzymać wymagające i motywujące cele, które pozwalają im działać w sposób przedsiębiorczy, jednak nie stanowią obciążenia mogącego prowadzić do niewłaściwych zachęć i praktyk.

Przykład

Jeden ze współpracowników znany jest z tego, że spędza dużo czasu ze swoim (i twoim) przełożonym. Kibicują temu samemu zespołowi i często o nim rozmawiają w przerwie obiadowej. Zastanawiasz się, czy ich wspólne zainteresowania zwiększają szansę współpracownika na podwyżkę. Pakiety wynagrodzeń muszą być jednak ustalone wyłącznie na podstawie wymagań konkretnego stanowiska i powiązanych z nim kwalifikacji. Od waszego wspólnego menedżera oczekuje się, że nie będzie kierował się osobistymi preferencjami. Aby łatwiej zrozumieć, jak ustalane są wynagrodzenia, często wykorzystuje się stopnie zaszerogowania płac, co pozwala w obiektywny sposób uporządkować wymagania stanowiskowe.

Przykład

Jako menedżer niewielkiego zespołu stosujesz proces ustalania i realizowania celów rocznych. Najpierw analizujesz wyniki z poprzedniego roku oraz zadania i cele na rok bieżący dla członków zespołu. Następnie spotykasz się z nimi, aby wymienić poglądy na temat ich wcześniejszych wyników. Wspólnie wypracujecie sensowne cele na kolejny rok. Pracownicy powinni zawsze być w stanie zrozumieć relacje między ich indywidualnym (zmiennym) wynagrodzeniem a wkładem w sukces TK Elevator. Jest to niezbędny warunek wstępny uczciwej i przejrzystej oceny realizacji celów na koniec roku obrotowego.

Wolność zrzeszania się

W TK Elevator wspieramy prawo wszystkich pracowników do tworzenia związków zawodowych i organów przedstawicielskich pracowników na zasadach demokratycznych, przystępowania do takich związków i negocjowania warunków pracy, świadczeń i wynagrodzeń.

Dowiedz się więcej

TK Elevator oraz przedstawiciele pracowników i związków zawodowych przestrzegają podstawowych reguł demokracji. W ten sposób zapewniamy, że pracownicy dysponują swobodnymi i uczciwymi możliwościami decydowania, czy stworzą podmiot ich reprezentujący lub do takiego dołączą, a jeśli tak, również wybrania swojego przedstawiciela. Spółka i jej kierownictwo zachowują postawę neutralną i nie ingerują w swobodny wybór pracowników.

Praktyczna wskazówka

TK Elevator oraz przedstawiciele pracowników i związków zawodowych współpracują otwarcie i w duchu konstruktywnego i wspólnego rozwiązywania konfliktów z korzyścią dla Spółki i jej pracowników. Nie należy przeszkadzać tym osobom w wykonywaniu ich zgodnych z prawem obowiązków. Przedstawiciele związków zawodowych posiadają prawo wstępu do pomieszczeń umożliwiające im sprawowanie ich funkcji. Przedstawiciele pracowników nie mogą być ani krzywdzeni (w tym poprzez wszelkiego rodzaju odwet), ani uprzywilejowani z powodu zajmowanego stanowiska.

Przykład

Jako przedstawiciel pracowników potrzebujesz zdobyć pewne nowe umiejętności, aby wypełnić swoje obowiązki. Prosisz pracodawcę o pomoc w tym względzie. Przedstawiciele pracowników powinni mieć możliwość organizowania niezbędnych spotkań swoich reprezentacji, uczestniczenia w nich i otrzymywania materiałów wymaganych w swoich działaniach.

Przykład

Jeden z członków twojego zespołu został wybrany przedstawicielem pracowników. Popierasz go w tej ważnej roli, chcesz jednak również zapewnić ciągłość pracy zespołu. Uzgadniasz z członkiem zespołu, że będzie cię regularnie informował o okresach nieobecności prowadzonych działaniach i przewidywanych kosztach.



Współpraca z przedstawicielami związków zawodowych

Dla TK Elevator zaufana i ścisła współpraca z przedstawicielami pracowników jest kluczowym elementem i uznanym fundamentem naszej kultury korporacyjnej. Wzajemne zaufanie i poszanowanie oraz relacje oparte na współpracy stanowią podstawę otwartego i konstruktywnego dialogu.

Dowiedz się więcej

TK Elevator i przedstawiciele związków zawodowych podejmują zaufaną i ścisłą współpracę nad znalezieniem wspólnego języka i działających rozwiązań dla TK Elevator i wszystkich jej pracowników. Terminowe i kompleksowe zaangażowanie przedstawicieli pracowników w sprawy wpływające na prawo do współdecydowania jest kwestią kluczową. Umożliwia otwartą komunikację i pożądaną udział w działaniach firmy. Obejmuje to nie tylko współpracę na szczeblu lokalnym, lecz jest również widoczne w naszym Globalnym Porozumieniu Ramowym i Globalnym Dialogu.

Praktyczna wskazówka

Utrzymywanie owocnej relacji opartej na zaufaniu jest istotne, aby zapewnić współpracę między Spółką i przedstawicielami pracowników. Jest ona możliwa dzięki regularnej wymianie poglądów między odpowiedzialnymi przedstawicielami obu stron, pracodawcy i pracowników. Stanowi to podstawę wspólnej pracy. Cały proces ma jednak charakter ciągły. Nie może on doprowadzić do powstania korzystnych lub niekorzystnych skutków dla przedstawicieli pracowników w kontekście biznesowym lub poza nim, a przedstawiciele nie powinni ani prosić o przywileje, ani akceptować ewentualnych sankcji.

Przykład

Pracujesz nad projektem dotyczącym warunków zatrudnienia pracowników, który może być istotny dla ich przedstawicieli. Ponieważ masz wątpliwości, zwracasz się do działu zasobów ludzkich i działu relacji pracowniczych. Wspólnie podejmujecie decyzję o włączeniu przedstawicieli pracowników do projektu w określonym terminie. Przekazujemy sobie wzajemnie wszystkie istotne fakty związane z danym tematem lub projektem w sposób otwarty i zaufany.



Zdjęcie: Greg Frotling na Unsplash



RELACJE Z PARTNERAMI





Współpraca z partnerami sprzedażowymi

Nasi partnerzy sprzedażowi, tacy jak odsprzedawcy, agenci sprzedażowi i dystrybutorzy, w znacznym stopniu przyczyniają się do sukcesu TK Elevator. Naszych partnerów/pośredników dobieramy według podzielenia tych samych wartości i celów, w szczególności dążenia do świadczenia wszystkim naszym klientom najlepszych możliwych towarów i usług. Jest to możliwe tylko wtedy, gdy przestrzegamy ścisłych reguł zapewniających odpowiedzialne i zrównoważone działania na rynku.

Dowiedz się więcej

Współdziałamy z godnymi zaufania partnerami sprzedażowymi, aby wspierać rozwój i sukcesy TK Elevator na całym świecie. Choć partnerzy nie są częścią Spółki, ich działania rzutują na TK Elevator i mogą wywierać dla niej skutki. W związku z tym uważnie dobieramy naszych partnerów sprzedażowych w oparciu o ich zdolność do wspierania naszej organizacji i zapewnienia, że podzielają oni nasze wartości i standardy, w tym ścisłe przestrzeganie prawa. Aby uniknąć potencjalnego ryzyka, nasi partnerzy sprzedażowi poddawani są analizie due diligence opartej na ścisłych wymaganiach i ciągłej ocenie wyników.

Przykład

Podjmujesz decyzję, że najlepszym wariantem rozszerzenia obecności TK Elevator w nowym regionie jest zaangażowanie partnera sprzedażowego. Przed złożeniem pośrednikowi wiążących ofert musisz upewnić się, że postępujesz według wszystkich wymaganych procesów wewnętrznych i uzyskać niezbędne zgody wewnętrzne. Często będzie to oznaczać podanie danych w narzędziu internetowym. Jeśli nie wiesz co zrobić, możesz uzyskać wsparcie od działu zgodności z przepisami.

Przykład

Współpracujesz z agentem, który wielokrotnie nie zgłaszał swoich czynności dokonywanych w naszym imieniu. Po przejrzaniu sprawozdań podejrzewasz, że agent mógł dzielić się płatnościami z zatrudnionym u klienta specjalistą ds. zakupów. Zamrażasz płatność na rzecz agenta sprzedaży i kontaktujesz się ze specjalistą ds. zgodności z przepisami. Razem uzgadnacie kolejne kroki.

Praktyczna wskazówka

Jeśli ponosisz odpowiedzialność za wybór i zaangażowanie agentów i dystrybutorów sprzedaży, twoje decyzje powinny być oparte o faktyczne potrzeby TK Elevator i potencjał wniesienia wartości dodanej do Spółki. Masz powinność zapoznać się z odpowiednimi procesami zatwierdzania decyzji o wyborze partnera. Analizę due diligence partnera sprzedażowego możesz wspierać, podając na czas potrzebne informacje. Jeśli masz powód sądzić, że partner sprzedażowy postępuje nieprawidłowo, poinformuj dział zgodności z przepisami, tak aby można było podjąć w terminie niezbędne kroki, co zapobiegnie dodatkowemu ryzyku dla TK Elevator i jej pracowników.



Relacje z dostawcami

W TK Elevator uważamy, że nasze relacje biznesowe i współpraca z dostawcami muszą opierać się na wyraźnych regułach i oczekiwaniach, a także wspólnych wartościach.

Dowiedz się więcej

Nasza współpraca z dostawcami, w tym podwykonawcami, umożliwia nam zaspokajanie potrzeb klientów w najlepszy możliwy sposób. Bardzo starannie wykorzystujemy uczciwy i słuszny proces zakupów. Celem naszego procesu doboru jest wyraźne informowanie potencjalnych dostawców o naszych oczekiwaniach, wymaganiach i standardach.

TK Elevator nie toleruje naruszania przez dostawców i podwykonawców norm prawnych ani praw człowieka i pracownika. Dostawcy postępujący w sposób bezprawny lub nieetyczny mogą wpływać na nasze wyniki finansowe i osiągnięty zysk, znacząco oddziałując na naszą reputację i potencjalnie narażając Spółkę i naszych pracowników na kary w postępowaniu cywilnym lub karnym.

Praktyczna wskazówka

Negocjując umowy z dostawcami, masz powinność wyraźnie odnieść się do naszych zasad i wymogów etycznych. Integralną część naszych umów z dostawcami stanowi Kodeks postępowania dostawców. Należy wybierać dostawców, którzy podzielają nasze zaangażowanie w przestrzeganie prawa i wysokie standardy zachowań biznesowych. W niektórych sytuacjach mogą jednak pojawić się trudności.

Dbanie o bezpieczeństwo ludzi i działanie w sposób zrównoważony jest priorytetem TK Elevator. Należy o tym pamiętać, gdyż dotyczy to również naszych partnerów, zwłaszcza gdy chodzi o wybór dostawców. Powinni oni stosować praktyki zarządzania szanujące prawa wszystkich pracowników. Nasi dostawcy powinni również dążyć do minimalizacji swojego wpływu na środowisko oraz zapewnienia bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy.

Gdy dostawca nie spełnia naszych oczekiwań, należy wskazać obszary do poprawy a następnie sprawdzić wdrożenie naszych wymagań. Jeśli jednak nie uda się rozwiązać problemu wspólnie z dostawcą, zwłaszcza gdy sytuacja się powtarza, należy zastanowić się nad zastąpieniem go innym dostawcą.

Przykład

W prasie pojawił się artykuł z podejrzeniami, że jeden z twoich dostawców wykorzystuje pracę dzieci. Masz powinność zażądać wyjaśnień od dostawcy i uzgodnić następane kroki do decyzji swojego przełożonego i właściwego specjalisty ds. zakupów. Mogą to być wizyta u dostawcy lub audyt przeprowadzany przez osobę trzecią. Jeśli nie ma możliwości, aby wspólnie poprawić sytuację, w ostateczności trzeba zakończyć współpracę.

Przykład

Odpowiadasz za pozyskanie podwykonawcy do nowego projektu montażowego. Jeden z podwykonawców oferuje bardzo dobrą cenę, wiesz jednak, że nie traktuje poważnie kwestii bezpieczeństwa. W jego przedsiębiorstwie dochodziło w tym roku do śmiertelnych wypadków. Decydujesz się dokładniej zbadać sytuację, aby sprawdzić dopasowanie do naszych wymagań. Jeśli okaże się, że nie są spełniane standardy bezpieczeństwa, należy rozejrzeć się za innym dostawcą w tym projekcie.



KOMUNIKACJA I INTERAKCJA



Zachowania w sytuacjach publicznych i mediach społecznościowych

W TK Elevator komunikujemy się w sposób otwarty i precyzyjny. Każdy pracownik pełni rolę ambasadora Spółki, jej marki, wartości i reputacji. Stąd też, niezależnie od formatu komunikacji, starannie zastanawiamy się nad przekazywaną treścią i jej ewentualnymi skutkami dla naszych pracowników i wizerunku publicznego.

Dowiedz się więcej

Kanały mediów społecznościowych są z definicji kanałami publicznymi. Nawet jeśli twoi współpracownicy nie prowadzą profili widocznych dla każdego, ich posty mogą łatwo udostępnić znajomi lub inne osoby, którym pozwolono zobaczyć opublikowane treści. Pracownikom nie wolno wypowiadać się w imieniu TK Elevator, gdy prowadzą prezentacje na wydarzeniach, w sytuacjach publicznych lub w mediach społecznościowych, chyba że uzyskali uprzednią zgodę lub korzystają z treści już opublikowanych. Takie stwierdzenia powinny odzwierciedlać jedynie osobiste poglądy ich autora. Jeśli pracownik wyraża swoje własne poglądy, powinien koniecznie oznaczyć je w ten sposób. W każdej konwersacji należy zadbać, aby przekazywane treści nie wyrządziły szkody reputacji TK Elevator.



Zdjęcie: Nathan Dumlaio na Unsplash

Praktyczna wskazówka

Jako pracownik TK Elevator jesteś ambasadorem naszej Spółki, jej produktów i oferowanych rozwiązań. Zachęcamy cię do dzielenia się produktami, które Spółka właśnie wprowadziła na rynek, i ukończonymi projektami. Informacje te możesz udostępnić na przykład w swoim prywatnym kanale mediów społecznościowych, zawsze w sposób dobrowolny, pod warunkiem że wyraźnie oznaczysz je jako swoją własną opinię. Jeśli pod postami pojawią się komentarze z prośbą o oświadczenia dotyczące produktów lub tematy związane ze strategią, musisz skontaktować się z właściwym działem komunikacji, który przekaże oficjalną odpowiedź.

Przykład

TK Elevator oficjalnie wypuszcza na rynek nowy produkt, chcesz zatem podzielić się swoją opinią we własnym kanale serwisu LinkedIn. Najpierw sprawdzasz odpowiednie wytyczne TK Elevator i wyjaśniasz, że post zawiera wyłącznie twoje własne opinie.

Przykład

Chcesz pochwalić się w mediach społecznościowych swoim miejscem pracy i świetnym gronem współpracowników. Robisz więc zdjęcia swojego biura i członków zespołu. Przed zamieszczeniem zdjęć kontaktujesz się z działem komunikacji, aby mieć pewność, że wolno ci je upublicznić. Dodatkowo najpierw pytasz uwiecznione na zdjęciach osoby, czy zgadzają się na ich umieszczenie w sieci.

Orędownictwo publiczne

W TK Elevator aktywnie przyczyniamy się do kształtowania środowiska regulacyjnego i bierzemy udział w wymianie pomysłów i opinii społeczeństwa, a także promujemy nasze interesy na różnych forach. Wyrażanie opinii i przedstawianie pomysłów musi jednak zawsze następować w sposób etyczny i przejrzysty, z poszanowaniem innych osób oraz rzecz jasna w granicach prawa.

Dowiedz się więcej

W naszych działaniach orędownictwa publicznego działamy w sposób przejrzysty, broniąc interesów naszych i branży w oparciu o fakty. Działania te, w tym lobbying, mają na celu wzbogacenie debaty publicznej naszym punktem widzenia w zgodny z prawem sposób. Korzystamy z obiektywnych informacji i danych, a także własnego doświadczenia. Orędownictwo publiczne prowadzone przez TK Elevator musi zawsze odbywać się w ramach odpowiednich reguł wewnętrznych i zewnętrznych.

Praktyczna wskazówka

Orędownictwo publiczne musi być zawsze otwarte i przejrzyste, zgodnie z przepisami prawa. Jako pracownik TK Elevator musisz powstrzymać się od prób wpływania na politykę i legislację rządową w sposób wprowadzający w błąd, nieprzejrzysty czy wręcz nieuczciwy. Musisz zawsze sporządzić precyzyjny plan i dokładnie dopasować kontakty z funkcjonariuszami rządowymi do wskazówek właściwego kierownictwa oraz – z uwagi na ściślejsze wymogi przestrzegania prawa w odniesieniu do funkcjonariuszy publicznych – działu zgodności z przepisami.

Przykład

Lokalny organ rozważa wprowadzenie nowych przepisów dotyczących naszych produktów i ogłosił konsultacje społeczne. Wiesz, że proponowane przepisy można poprawić, gdyż nie uwzględniają one znanej TK Elevator wiedzy technicznej. Kontakt z osobą odpowiedzialną i przekonanie jej do swojego pomysłu może nastąpić dopiero po wcześniejszym wewnętrznym uzgodnieniu tych działań z przełożonym i działem zgodności z przepisami.



Gościnność

W TK Elevator wdzięczność naszym kontrahentom, zarówno w codziennej pracy, jak i przy szczególnych okazjach, możemy okazywać w formie wspólnego wydarzenia integracyjnego, w postaci odpowiedniego upominku bądź wspólnego lunchu lub kolacji. Podobnie też, upominki lub zaproszenia od kontrahentów możemy przyjąć tylko wtedy, gdy są zasadne i nie stwarzają nawet pozornych problemów. Zawsze dbamy o to, aby zapewnić postępowanie w granicach prawa i lokalnych tradycji. Oferowane, przekazane i przyjęte przejawy docenienia nie mogą być nadużywane ani stwarzać pozorów niewłaściwego zachowania.

Dowiedz się więcej

Prawidłowe działanie przy wręczaniu lub przyjmowaniu upominków lub zaproszeń daje pewność, że nie wywieramy niewłaściwego wpływu na decyzje nasze i partnerów i nie stwarzamy nawet pozorów takiego wpływu. Odpowiednie zaproszenie może być idealną platformą do prowadzenia negocjacji bądź wymiany opinii lub wiedzy. W niektórych sytuacjach upominki mogą być zgodną z prawem metodą wyrażenia wdzięczności. Jeśli zastanawiasz się, czy wręczyć lub przyjąć upominek, zaprosić kogoś w imieniu Spółki lub przyjąć jego zaproszenie, pamiętaj o ścisłych wymaganiach, do których musi stosować się każdy zatrudniony w TK Elevator. Są one szczególnie istotne, gdy kontakt dotyczy funkcjonariuszy publicznych.

Praktyczna wskazówka

Zawsze gdy zastanawiasz się nad wręczeniem lub przyjęciem upominku lub zaproszenia, sprawdź odpowiednie regulacje w wewnętrznych dokumentach Spółki i staraj się nie wykraczać poza sugerowane limity wartości. Uzgodnij z drugą stroną, czy twój plan jest zgodny z jej odpowiednimi regułami wewnętrznymi, poinformuj przełożonego, a jeśli występują jeszcze jakieś wątpliwości, skontaktuj się ze specjalistą ds. zgodności z przepisami, który pomoże ocenić sytuację. Bądź ostrożny i dmuchaj na zimne szczególnie wtedy, gdy kontakt dotyczy funkcjonariuszy publicznych! W ten sposób chronisz siebie i Spółkę, a także partnera biznesowego, który może podlegać podobnym lub nawet bardziej rygorystycznym wymaganiom.

Przykład

Chcesz wyrazić swoją wdzięczność za bardzo udaną relację biznesową z klientem. Decydujesz się wysłać mu upominek z okazji święta państwowego. Ponieważ masz świadomość obowiązujących u klienta reguł zgodności z przepisami oraz stanowiska TK Elevator w tym temacie, konsultujesz się z przełożonym i uzgadniasz wysłanie typowej bombonierki ze słodyczkami z załączonym podziękowaniem.

Przykład

Planujesz zaprosić kilku ekspertów na techniczną dyskusję nad niedawnym wewnętrznym projektem badawczym. TK Elevator pokrywa koszty zakwaterowania i posiłków wszystkich uczestników. Jeden z ekspertów pracuje dla instytucji publicznej i może być traktowany jako funkcjonariusz publiczny. Zwracasz się do działu zgodności z przepisami o ocenę sytuacji i uzgadniasz najlepszy sposób zaproszenia ekspertów na dyskusję techniczną bez stwarzania dla nich, siebie lub TK Elevator ryzyka związanego ze zgodnością z przepisami.

Spółeczna odpowiedzialność biznesu

Uznanie naszej odpowiedzialności społecznej jest elementem naszej tożsamości. Jesteśmy aktywni w społecznościach, w których funkcjonujemy. Mamy zaufanie do rozległych umiejętności naszych pracowników i możliwości pomocy z ich strony we wzmacnianiu więzi spajających społeczności.

Dowiedz się więcej

Naszym celem jest pomaganie społecznościom w istotny sposób poprzez sponsoring lub darowizny, toteż zdecydowanie wspieramy pracowników, którzy chcą się w taką pomoc zaangażować, np. jako wolontariusze. Skupiamy się na edukacji, opiece zdrowotnej i zrównoważonym rozwoju. Angażując się w taką działalność, wspieramy Cele Zrównoważonego Rozwoju NZ. Wspieramy również lokalne społeczności i organizacje non-profit, bądź to finansowo, bądź poprzez naszą fachową wiedzę i profesjonalne zasoby. Dotyczy to również sytuacji, w których konieczna jest nagła pomoc bądź z powodu innych szczytnych celów lub projektów Spółki.

Praktyczna wskazówka

Jeśli znajdziesz lokalny projekt społeczny, którego cele są zbieżne z wartościami TK Elevator, lub sytuację kryzysową, możesz zgłosić swojemu przełożonemu pomysł udzielenia przez TK Elevator wsparcia. Oprócz środków finansowych wsparcie może mieć postać na przykład starań pracowników lub zasobów rzeczowych. Upewnij się, że wspierane działania i organizacje leżą w interesie TK Elevator. Unikaj pozorów niewłaściwego zachowania lub nienależytego wpływu na osoby trzecie. W razie wątpliwości poproś o wskazówki specjalistę ds. zgodności z przepisami. Musimy upewnić się, że wybieramy najlepszych partnerów, zdolnych doprowadzić do faktycznej zmiany, na przykład lokalną fundację dobroczynną lub organizację międzynarodową, zwłaszcza tam, gdzie działamy w najlepszej intencji.

Przykład

W okolicy wybuchają pożary buszu, które niestety trudno jest kontrolować. Wraz ze współpracownikami bierzesz bezpośredni udział w ich gaszeniu, jednak osoby z innych części świata również chcą wam pomóc. Razem z lokalnym kierownictwem określasz działania, które będą stanowić konkretną pomoc. Ostatecznie TK Elevator decyduje się pozwolić na dobrowolne działania wspomagające walkę z żywiołem.

Przykład

Stowarzyszenie zajmujące się leczeniem nowotworów dziecięcych zwraca się do Ciebie o wsparcie finansowe badań naukowych i zakup lepszego sprzętu. Popierasz cele organizacji, nie dysponujesz jednak informacjami na temat osób kierujących stowarzyszeniem i jego reputacji. Stosujesz się do procesu zatwierdzenia i przeprowadzasz konsultację z działem zgodności z przepisami, chcąc się upewnić, czy stowarzyszenie jest właściwym partnerem dla TK Elevator. Ostatecznie stwierdzasz, że TK Elevator może wspomóc organizację finansowo, i przekonujesz swój zespół, aby wziął udział w kolejnym organizowanym przez nią biegu dobroczynnym.

Sprawozdania i rzetelność ewidencji

Uczciwość i prawość są istotnymi wartościami w organizacji TK Elevator. Fundamentem skutecznego przywództwa jest oparcie wewnętrznych decyzji oraz podejmowanych działań na prawdziwych i dokładnych sprawozdaniach, ewidencjach i dokumentach.

Dowiedz się więcej

Ewidencja powstaje zawsze, gdy zapisujesz jakąś sytuację lub fakt, niezależnie od jego charakteru (finansowy, techniczny lub inny). Sprawozdania to proces określania i przekazywania danych w organizacji. Ewidencje muszą być zgodne z prawdą, obiektywne, pełne i pomocne przy składaniu terminowych i dokładnych sprawozdań. Zasada ta obowiązuje na wszystkich szczeblach naszej organizacji. Decyzje kierownictwa, a także decyzje podejmowane przez interesariuszy, oparte są zwykle na danych ze sprawozdań. Utrzymywanie naszych standardów tworzenia dokumentacji i sprawozdań gwarantuje, że podejmowane decyzje mają solidne podstawy i zgodne z ogólnymi celami, pozwalając zaspokoić potrzeby udziałowców i interesariuszy.

Praktyczna wskazówka

Musisz zapewnić, że sprawozdania, zarówno wewnętrzne jak i zewnętrzne, ewidencje i inne dokumenty grupy są zgodne z obowiązującymi przepisami prawa i normami. Muszą one być zawsze kompletne i prawidłowe, sporządzone w terminie i zgodne z wymaganiami systemowymi. TK Elevator wspiera kulturę uczciwości i przejrzystości. Pracownicy mogą pomóc w jej budowaniu, tworząc środowisko, w którym po popełnieniu nieumyślnego błędu można go otwarcie zgłosić przełożonemu i poprawić bez obawy sankcji. Tam gdzie to możliwe, szukamy sposobu uniknięcia tego błędu w przyszłości.



Przykład

Odpowiadasz za raportowanie przepływów pieniężnych w swojej jednostce. Po omówieniu najnowszego sprawozdania ze swoim menedżerem zauważasz, że przyrost środków wskazany w sprawozdaniu jest zbyt wysoki ze względu na błąd w pierwotnych obliczeniach. Natychmiast informujesz o tym menedżera. Razem poprawiacie sprawozdanie, wstawiając właściwe liczby, i informujecie współpracowników, w jaki sposób uniknąć pomyłki w przyszłości.



A misty, mountainous landscape with a path leading through lush green ferns. The scene is atmospheric, with soft light filtering through the fog. The path is paved and curves through the dense vegetation. The mountains in the background are partially obscured by mist, creating a sense of depth and mystery.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA ŚRODOWISKO



Zdjęcie: Jason Miller na Unsplash

Ochrona środowiska i walka ze zmianami klimatu

Rozumiemy, że zmiana klimatu jest poważnym problemem globalnym, oraz że działania ludzi mają nią bezpośredni wpływ. Jesteśmy świadomi naszej odpowiedzialności jako organizacji, a także jednostek, za skuteczne wspieranie globalnych celów minimalizacji i ograniczenia wpływu naszych działań na środowisko.

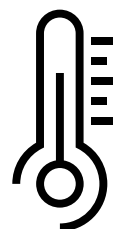
Dowiedz się więcej

Uważamy, że zasoby przyrody, takie jak surowce, woda i energia, są niezbędnymi elementami życia ludzkiego i wszystkich działań gospodarczych. Nasze cele dotyczące środowiska, odpowiedzialności społecznej i ładu muszą być do siebie dopasowane, aby stale tworzyć wartość w TK Elevator. Stawiamy sobie ciągłe wyzwania w postaci coraz ambitniejszych celów, które pomogą nam rozwijać działalność w sposób zrównoważony. Dołączyliśmy do Globalnego Układu NZ oraz kampanii „Ambicja biznesu na rzecz 1,5 °C” i w ten sposób zobowiązaliśmy się do osiągnięcia, najpóźniej do roku 2050, globalnej zerowej emisji netto. Przestrzegamy wymagań międzynarodowych konwencji ochrony środowiska, takich jak Konwencja sztokholmska w sprawie trwałych zanieczyszczeń organicznych, Konwencja z Minamaty w sprawie rtęci i Konwencja bazylejska o kontroli transgranicznego przemieszczania i usuwania odpadów niebezpiecznych.



Praktyczna wskazówka

Pamiętaj o środowisku. W swojej pracy możesz aktywnie wspierać działania TK Elevator i dbać o zrównoważony rozwój, pomagając w ochronie środowiska i zapobiegając zmianom klimatycznym. Każdy pracownik może pomóc w realizacji przyjętych w organizacji celów zrównoważonego rozwoju, na przykład poprzez zapobieganie zanieczyszczeniom lub dbanie o właściwe usuwanie odpadów w swoim obszarze odpowiedzialności. Istnieją również bardziej ogólne możliwości: metody pracy zdalnej jako sprawdzona alternatywa dla podróży oraz formularze i kartoteki elektroniczne zamiast papierowych. Każde działanie, które przyczynia się do ochrony środowiska, jest cenne!



Przykład

Codziennie wraz z innymi pracownikami kupujesz drugie śniadanie w pobliskiej placówce gastronomicznej i po każdym posiłku zauważasz dużą liczbę plastikowych opakowań w kuchennym śmietniku. Postanawiasz coś z tym zrobić i przynosisz własne jedzenie bądź kupujesz produkty niezawijane lub z opakowaniem nadającym się do recyklingu, zapraszasz też innych, aby dołączyli do tej inicjatywy.

Przykład

Wymieniasz e-maile z kontrahentem, którego centrala znajduje się daleko od twojego biura. Żeby przyspieszyć konwersację, zastanawiasz się, jak możesz tam pojechać. Podróż to jednak tylko jedna z wielu opcji. W sytuacjach, gdy ważny jest kontakt wizualny z drugą stroną, należy zdecydować się na wideokonferencję zamiast spotkania na żywo. W ten sposób można widzieć się twarzą w twarz, a jednocześnie wspierać ochronę środowiska.

Produkty przyjazne dla środowiska

Wkład w ograniczanie skutków zmian klimatu jest dla nas ważnym celem. Opracowujemy produkty, które pomagają zmniejszyć ślad węglowy budynków i miast oraz chronić środowisko.

Dowiedz się więcej

Aby tworzyć i dostarczać produkty przyjazne dla środowiska, włączyliśmy wymagania środowiskowe do całego procesu, od projektowania nowego produktu do końca jego cyklu życia. W wielu obszarach oceniamy wydajność środowiskową naszych produktów przez cały proces projektowania, od wczesnych faz koncepcyjnych do końcowego wdrożenia produkcji w naszych zakładach wytwórczych. Chcemy zrozumieć i poprawiać wpływ naszych produktów na środowisko oraz w większym stopniu korzystać z najnowszych narzędzi, takich jak oceny cyklu życia produktu. Dla każdego produktu publikujemy oświadczenia środowiskowe, podając wyniki badań i zapewniając transparentność odnośnie wpływu naszych produktów na środowisko.



Zdjęcie: Chad Gertler na Unsplash

Praktyczna wskazówka

Biorąc udział w rozwijaniu naszych produktów lub zarządzaniu ich cyklem życia, zastanów się nad długoterminowymi skutkami twoich decyzji. Stosowanie się do wewnętrznych procesów i uwzględnianie kwestii środowiskowych może mieć duże znaczenie. Możesz na przykład zastanowić się, ile materiałów i energii zużywa się podczas działań projektowych.

Przykład

W trakcie opracowywania nowego dźwigu do budynku mieszkalnego, zespół inżynierów zauważył, że aktualnie stosowany falownik pobiera w trybie bezczynności dość dużo mocy w porównaniu z innymi możliwymi produktami. Po dogłębnym zbadaniu oferty innych potencjalnych dostawców, zespół typuje nowy produkt, który zużywa mniej energii. Choć jego cena na początku jest wyższa, szacujesz że oszczędność energii już wkrótce zrównoważy wydatki klienta.

Przykład

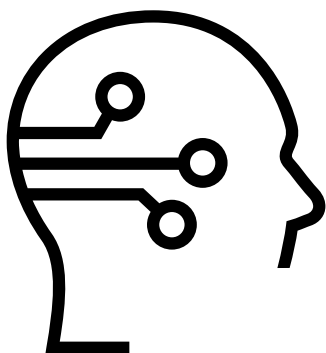
Projektując nowy dźwig dla domu, bierzesz pod uwagę dwie różne lampy służące oświetleniu kabiny. Według ich specyfikacji technicznych obie cechują się takim samym poborem mocy. Jedna z nich ma dłuższy okres przydatności do użycia, jest jednak droższa. Uwzględniasz również fakt, że producent droższej lampy uzyskał od podmiotu trzeciego specjalny znak jakości energetycznej. Lampa o dłuższej żywotności jest lepsza nie tylko jako bardziej wydajna w zużywaniu zasobów opcja wspierająca zasady gospodarki obiegu zamkniętego. Ponadto korzystanie z części przyjaznych dla środowiska pozwala nam wyrazić nasze zaangażowanie i ma dalszy pozytywny wpływ na łańcuch wartości.

Etyka oprogramowania

Cyfryzacja ma kluczowe znaczenie dla TK Elevator: Umożliwia nam ona zachowanie konkurencyjności i w związku z tym jest jednym z naszych obszarów strategicznych. Rozumiemy, jak duże znaczenie ma cyfryzacja dla naszych pracowników, klientów i całego społeczeństwa, zobowiązujemy się zatem do odpowiedzialnego i etycznego kierowania jej rozwojem, z korzyścią dla wszystkich zainteresowanych.

Dowiedz się więcej

Technologie takie jak rzeczywistość rozszerzona, uczenie maszynowe, obliczenia w chmurze, sztuczna inteligencja lub inne mogą posłużyć do stworzenia przyszłościowej obsługi klienta, nowych cyfrowych modeli biznesu i bardziej wydajnych procesów. Aby być na bieżąco z potrzebami klientów, przyspieszamy realizację projektów cyfrowych i budujemy solidny potencjał cyfrowy w całej Spółce. Dążymy do rozwijania rozwiązań cyfrowych w sposób oparty na współpracy, multidyscyplinarny i różnorodny, a następnie korzystamy z nich do wzmocnienia naszych pracowników, klientów i innych zainteresowanych. Rozwiązania zautomatyzowane, np. poprzez algorytmy, nie mogą być w żadnym wypadku programowane w sposób tworzący problem uprzedzeń lub mogący prowadzić do problemu włączenia dyskryminacji.



Praktyczna wskazówka

Tworząc i realizując projekty, które polegają w dużej mierze na nowych technologiach, musisz przeanalizować, jakie dane i wyniki są potrzebne, aby wykonać powierzone nam zadania bez naruszania naszych wartości i zasad etycznych. Dostępne dane można wykorzystywać tylko dla celów, dla których istnieją wystarczające podstawy prawne i uzgodnienia wewnętrzne. Dotyczy o w szczególności przetwarzania danych w celach powiązanych z naszymi metodami pracy, na przykład danych śledzenia wydajności.

Przykład

W trakcie tworzenia oprogramowania zdajesz sobie sprawę, że analiza zawartych w nim danych może prowadzić do ujawnienia sposobów i czasu korzystania z niego przez naszych serwisantów. Informujesz o tym swojego przełożonego i razem z kierownictwem decydujesz o usunięciu tej funkcji, aby chronić dane wrażliwe.

Przykład

Mechanizmy uczenia się sztucznej inteligencji umożliwiają systemom korelowanie danych w sposób nie dający się osiągnąć metodami konwencjonalnymi, który może doprowadzić do większych sukcesów biznesowych. Korzystanie z tych nowych narzędzi w sposób wydajny i prawidłowy wymaga precyzyjnego dopasowania. Jesteś świadomy w jaki sposób dane ze sobą korelują i decydujesz się ograniczyć stopień łączenia danych jeśli nie jest to spójne z celami projektu.





OCHRONA NASZEJ SPÓŁKI



Ochrona informacji firmowych

Informacje i ich przetwarzanie stanowią istotny element łańcucha wartości TK Elevator. Spółka wdrożyła i stale usprawnia środki techniczne i organizacyjne mające odpowiednio chronić informacje poufne i dokumenty biznesowe.

Dowiedz się więcej

Informacje poufne Spółki to wszystkie informacje, które zostały w ten sposób oznaczone. Mogą to być na przykład dokumenty papierowe, pliki elektroniczne lub e-maile. Informacje poufne należy chronić, przy czym poziom ochrony zależy od wrażliwości informacji. Podejmujemy kroki niezbędne do odpowiedniej ochrony informacji poufnych i dokumentów biznesowych przed dostępem nieupoważnionych współpracowników i osób trzecich, a także niewłaściwym wykorzystaniem lub utratą.

Przykład

Masz zamiar wysłać e-mailem poufne wyniki badań do szerszej grupy osób z firmy. Podejmujesz decyzję, aby oznaczyć wiadomość jako „poufną” lub nawet „ściśle poufną”, aby mieć pewność, że wszyscy współpracownicy dowiedzą się o wrażliwym charakterze danych i podejmą niezbędne środki przed ich dalszym udostępnieniem.

Przykład

Odczuwasz duże zadowolenie z wkładu twojego zespołu w dobry wynik roczny. Masz zamiar podać odnośne liczby w sieci społecznościowej, orientujesz się jednak, że nie zostały jeszcze opublikowane nigdzie indziej. Zdajesz sobie sprawę, że informacje te są poufne, a ich upublicznienie przed oficjalnym terminem może zaszkodzić TK Elevator. Decydujesz się poczekać na oficjalne ogłoszenie wyników, a dopiero potem pogratulować zespołowi doskonałej pracy.

Praktyczna wskazówka

Każdy właściciel informacji musi zdecydować, w jaki sposób klasyfikować informacje, biorąc pod uwagę prywatność nie tylko pracowników, ale i kontrahentów. Aby w prosty sposób ustalić, czy coś powinno być poufne, należy zadać sobie pytanie, czy i w jakim stopniu Spółka mogłaby doznać szkody, gdyby dane informacje zostały upublicznione. W zależności od wpływu informacji, ich zaliczenie do kategorii „publiczne”, „poufne” lub „ściśle poufne” może być właściwe w sytuacji, gdy nie pasuje do nich domyślna kategoria „wewnętrzne”. Po nadaniu informacjom określonej kategorii wszyscy pracownicy muszą postępować z nimi zgodnie z przyjętymi wymogami.

Ostatecznie bowiem rolą każdego pracownika jest ochrona informacji Spółki.





Własność intelektualna

Zdajemy sobie sprawę, że ochrona wyników naszej pracy jest ważna. Sukces TK Elevator bierze się z naszych innowacyjnych i wyznaczających trendy produktów. Nasza własność intelektualna umożliwia nam ochronę i rozwijanie innowacji, know-how i marek, które oddziałują na innych. Podejmujemy odpowiednie kroki, aby zadbać, że nie wpadnie ona w niepowołane ręce.

Dowiedz się więcej

Własność intelektualna oznacza wyniki naszej pracy, które nie mają postaci materialnej, w tym patenty, znaki towarowe, wzory, prawa autorskie i tajemnice handlowe. Tym co je łączy jest ich istotne znaczenie oraz bycie wynikiem często żmudnego i drogiego procesu rozwojowego. Są one jednymi z najcenniejszych aktywów naszego przedsiębiorstwa i kluczem do naszego sukcesu. Aby mieć pewność, że mogą być one fundamentem naszego przyszłego sukcesu, musimy je chronić przed nieupoważnionym dostępem.

Praktyczna wskazówka

Pracownicy mogą pomóc w ochronie własności intelektualnej przed utratą, szkodą, kradzieżą, nieupoważnionym wykorzystaniem lub niewłaściwym ujawnieniem. Równie ważne jest, abyśmy szanowali własność intelektualną innych i korzystali z niej tylko wtedy, gdy przyznano nam do tego prawo. Właściwa ocena produktów, usług i procesów TK Elevator musi następować w sposób terminowy. Ocena powinna obejmować potencjalne wynalazki oraz możliwe naruszenie zagranicznych praw własności intelektualnej. Konieczne jest oszacowanie pożytku z wiedzy, którą można chronić, np. korzystania z nowych technologii, wzorów lub know-how przed ich użyciem.



Przykład

Uważasz, że masz doskonały, innowacyjny pomysł, który być może stanowi wynalazek lub unikatowy wzór. Nie ignoruj go – TK Elevator zależy na dobrych pomysłach! Skonsultuj się z właściwym koordynatorem własności intelektualnej, który pomoże ci w podjęciu dalszych kroków.

Przykład

Czas nagli, a ty musisz ukończyć broszurę prezentacyjną na ważne targi. Korzystasz z popularnej wyszukiwarki i znajdujesz pasujący obraz, który możesz wykorzystać. Można go bez problemu pobrać na dysk. Przed skorzystaniem z obrazu orientujesz się jednak, że może on być chroniony prawem autorskim, co mogłoby ściągnąć na TK Elevator kłopoty. Kontaktujesz się więc z działem komunikacji lub wykorzystujesz treści przekazane przez TK Elevator i znajdujesz jeszcze lepszy obraz, do którego Spółka ma prawa autorskie.

Ochrona danych

Podstawą dobrych stosunków z TK Elevator jest zaufanie. Wierzymy, że ochrona danych wzmacnia zaufanie i długoterminowe relacje z naszymi klientami, pracownikami i innymi partnerami. Zobowiązujemy się chronić dane osobowe, które zostały nam powierzone.

Dowiedz się więcej

Dane osobowe to wszystkie informacje dotyczące osoby fizycznej, które można wykorzystać do jej identyfikacji (np. imię i nazwisko, data urodzenia, adres). Przy gromadzeniu i przetwarzaniu danych osobowych traktujemy swoje obowiązki i odpowiedzialność poważnie. Dane są zawsze przetwarzane w sposób przejrzysty i zgodny z prawem. Przetwarzanie opisuje cykl korzystania z danych. Rozpoczyna się ono od zgromadzenia danych i obejmuje ich przechowywanie i usunięcie po końcu przetwarzania. Dane osobowe mogą być gromadzone, przetwarzane i wymieniane tylko wtedy, gdy jest to dozwolone do konkretnych i wyraźnych celów. Podstawa przetwarzania może się różnić w zależności od sytuacji. Ważne uzasadnienie stanowić może zgoda osoby, na którą wskazują dane, umowa, uzasadniony interes lub przepis prawa.

Praktyczna wskazówka

Dane osobowe należy bez wyjątku traktować ostrożnie. Zawsze gdy realizujesz projekt obejmujący przetwarzanie danych osobowych, masz powinność włączyć do niego najwcześniej jak to możliwe koordynatorów ochrony danych i innych fachowców. Pomogą ci oni uwzględnić ochronę danych i bezpieczeństwo IT we wstępnym projekcie procesu, zapewniając przez cały czas bezpieczeństwo danych osobowych bez znaczących dodatkowych nakładów.



Przykład

Dostawca chce zaoferować ci możliwość kontaktu poza zwykłymi godzinami pracy i przesyła e-mailem listę z danymi do kontaktu, w tym swój prywatny numer telefonu. Ponieważ podejrzewasz problem z ochroną danych, kontaktujesz się ze swoim koordynatorem ochrony danych. Razem decydujecie, aby nie udostępniać ani nie zachowywać listy i usunąć otrzymaną kopię. Dziękujesz dostawcy za ofertę i prosisz go o wysłanie listy zawierającej tylko dane służbowe, gdyż TK Elevator bardzo poważnie traktuje ochronę danych osobowych, w tym danych naszych kontrahentów.

Przykład

Kierujesz projektem, którego celem jest usprawnienie istniejącego procesu biznesowego poprzez wdrożenie nowego rozwiązania programowego. W projekcie wyznaczono ambitny termin realizacji, zastanawiasz się więc, czy musisz zwracać się do działu ochrony danych, ponieważ nie masz pewności, czy dochodzi do przetwarzania danych osobowych. Pamiętaj, że do danych osobowych mogą być zaliczane dane logowania. Dlatego też wszystkie rozwiązania programowe mogą być potencjalnie źródłem przetwarzania danych osobowych. Na wszelki wypadek decydujesz się włączyć dział ochrony danych do projektu.

Dozwolone korzystanie z mienia spółki

W TK Elevator oczywistym jest, że z mienia spółki korzystamy w sposób odpowiedzialny. TK Elevator stosuje się do powszechnie obowiązujących norm wpływających na korzystanie z urządzeń, narzędzi i środków komunikacji.

Dowiedz się więcej

TK Elevator udostępnia swoim pracownikom informacje, narzędzia i urządzenia pozwalające im wykonywać pracę. Każdy użytkownik proszony jest o korzystanie z tych zasobów w sposób odpowiedzialny i wyłącznie w przewidzianym i dozwolonym celu. Dostęp do firmowych telefonów, laptopów i tabletów umożliwia pracownikom komunikowanie się, przetwarzanie i zapisywanie danych oraz pobieranie i wysyłanie informacji w Internecie. Każdy pracownik jest odpowiedzialny za zapewnienie, że czynności te są zgodne ze standardami prawnymi i etycznymi. Nie toleruje się niewłaściwego korzystania z mienia spółki.



Praktyczna wskazówka

Uzyskując dostęp do Internetu za pomocą urządzeń przekazanych przez TK Elevator masz powinność zawsze uważać, aby nie podejmować działań mogących wyrządzić krzywdę tobie lub Spółce. Jeśli padniemy ofiarą ataku internetowego, takiego jak wyłudzenia, wirusy czy próby phishingu, może dojść do ujawnienia informacji wewnętrznych lub poufnych. Dobrą praktyką jest stosowanie się do wewnętrznych porad dotyczących bezpieczeństwa internetowego, np. aktualnych informacji o atakach phishingowych lub szkodliwych witrynach.

Zakazuje się korzystania z poczty elektronicznej i systemów internetowych do celów niewłaściwych lub bezprawnych, w tym przesyłania wiadomości, które mogą zostać uznane przez inną osobę za obraźliwe lub znieważające.

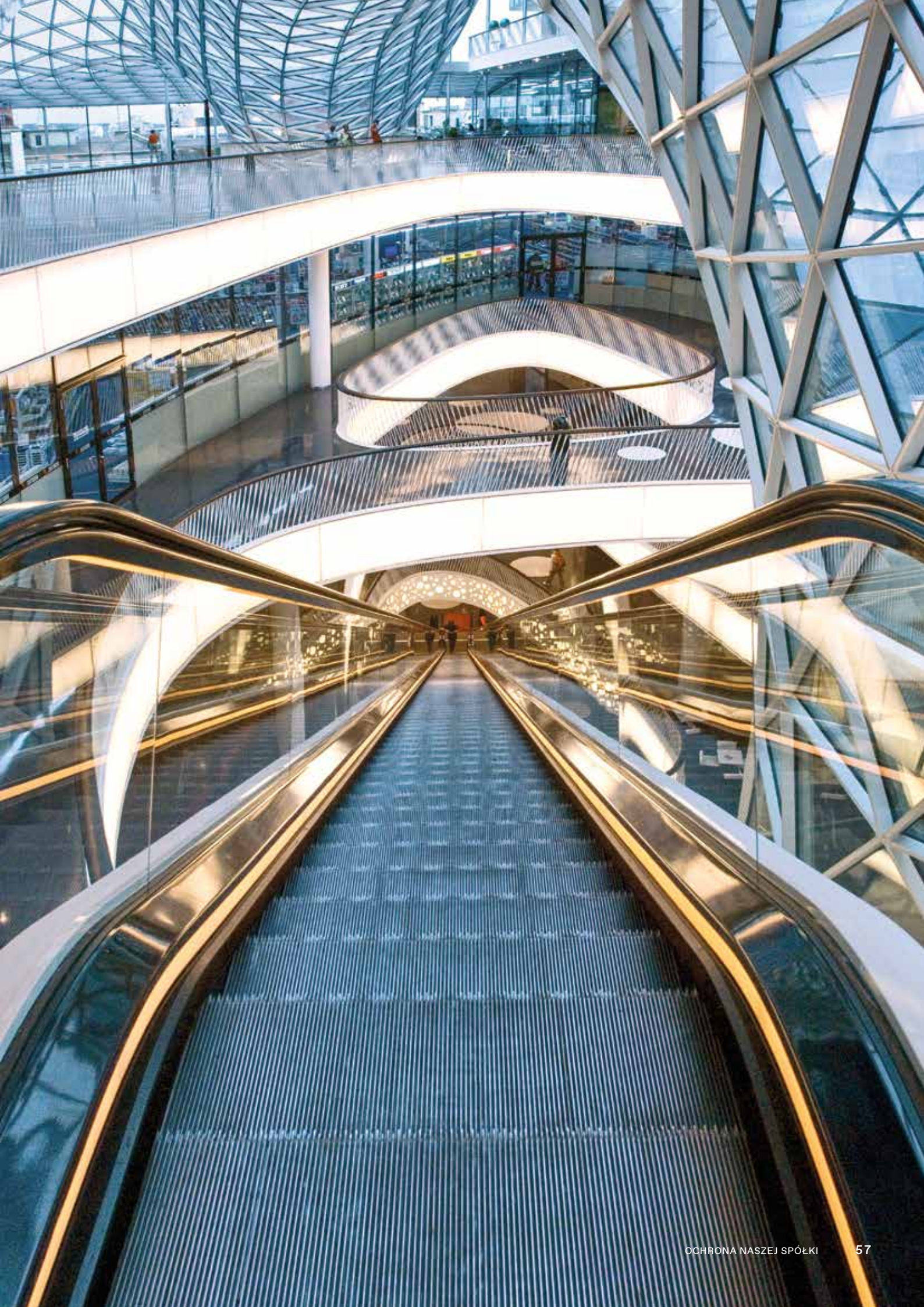
Gdy Spółka powierzy ci swoje mienie do wykonywania pracy, dbaj o nie. Jeśli nie wiesz, jak korzystać z narzędzia lub urządzenia, zwróć się o informacje i wsparcie. Zadbaj, aby odpowiednio je przechowywać i zabezpieczać, tak aby nie wyrządzić szkody sobie, innym osobom oraz narzędziom i urządzeniom.

Przykład

Sprzedajesz swój stary samochód i decydujesz się zamieścić ogłoszenie na platformie sprzedaży używanych aut. W danych profilu podajesz swój służbowy adres e-mail w TK Elevator. W efekcie w pracy otrzymujesz coraz więcej spamu i niechcianych wiadomości. Zdając sobie sprawę z podwyższonego ryzyka bezpieczeństwa informatycznego dla siebie i TK Elevator, natychmiast zastępujesz podany w platformie adres służbowy osobistym.

Przykład

Nadzorujesz pracę na placu budowy i zauważasz, że twój nowy współpracownik ma w zwyczaju wrzucania narzędzi do pojazdu serwisowego jak leci zamiast układania ich w pudełkach. Wprawdzie oszczędza w ten sposób kilka minut, jednak narzędzia mogą szybciej się zużyć i wkrótce ulec zniszczeniu. Rozmawiasz z nim i wyjaśniasz, że parę dodatkowych minut poświęconych na dokładne ułożenie narzędzi zaprocentuje w przyszłości.



Pytania? Wątpliwości? Zauważone nieprawidłowe zachowania?

Czy masz jakieś pytania dotyczące Kodeksu postępowania?

Wątpliwości lub niepewność co do słusznego sposobu postępowania są rzeczą normalną. W razie wątpliwości zachęcamy do zadawania pytań. Budujemy zaufanie, mówiąc prawdę i pokazując, że nie boimy się rozwiązywać faktycznych problemów.

Jako pracownik TK Elevator możesz zawsze zwrócić się o poradę do przełożonych. Nawet jeśli nie znają oni prawidłowej odpowiedzi, mogą wskazać ci właściwy kierunek działań. Ponadto pomoc można uzyskać od specjalistów. Możesz na przykład zwrócić się do lokalnego przedstawiciela działu BHP we wszystkich kwestiach dotyczących higieny i bezpieczeństwa w miejscu pracy, do działu zasobów ludzkich z pytaniami o ogólne warunki pracy lub do specjalisty ds. zgodności z przepisami, gdy chodzi o temat leżący w jego kompetencjach (przepisy antymonopolowe, zwalczanie korupcji i prania pieniędzy, kontrola handlu, ochrona danych).

Osoby trzecie, które mają pytania dotyczące naszego Kodeksu postępowania, powinny skontaktować się z naszym głównym działem ds. zgodności z przepisami pod adresem:

compliance@tkelevator.com

Czy zauważasz jakieś nieprawidłowe zachowania, które chcesz zgłosić?

Zgłaszaj swoje obawy, gdy coś wydaje ci się niewłaściwe lub naraża Spółkę, współpracowników, innych pracowników i klientów na ryzyko. W TK Elevator realizujemy nasze zobowiązanie do postępowania w sposób uczciwy i przejrzysty. Zachęcamy pracowników, bezpośrednich i pośrednich dostawców oraz inne osoby trzecie do zgłaszania obaw.

Jeśli jesteś pracownikiem TK Elevator i masz przeczucie, że coś jest nie tak, zawsze możesz zwrócić się do przełożonych. Zgodnie z zasadami TK Elevator wszyscy menedżerowie zapewnią wysłuchanie pracowników posiadających informacje na temat sytuacji, działań lub zdarzeń rodzących problemy. Możesz również skontaktować się z działami specjalistycznymi, na przykład działem zasobów ludzkich, bezpieczeństwa i higieny pracy lub audytu wewnętrznego, jeśli wiesz że dana kwestia leży w ich obszarze kompetencji.

W przypadku naruszenia postanowień Globalnego Porozumienia Ramowego sprawę należy w pierwszej kolejności wyjaśnić lokalnie. Jeśli nie jest to możliwe, incydent należy zgłosić, korzystając z kanałów zgłaszania w centrali. W ten sposób przestrzegamy uzgodnionych zasad.

Klienci, dostawcy i inne osoby trzecie, a także wszyscy pracownicy TK Elevator, mogą zgłaszać problemy dotyczące tematów poruszanych w Kodeksie postępowania bezpośrednio do działu zgodności z przepisami, posługując się infolinią etyczną TK Elevator (TK Elevator Ethics Line). Korzystając z tego systemu, można podać swoje personalia lub dokonać zgłoszenia anonimowo, jeśli pozwala na to krajowe ustawodawstwo.

Dostępne są także różne inne sposoby dokonywania zgłoszeń. Informacje na temat tych sposobów i dostępu do infolinii etycznej TK Elevator znajdują się w naszej witrynie pod adresem:

<https://www.tkelevator.com/global-en/company/compliance/submitting-a-report/>

Ochrona sygnalistów jest naszym priorytetem. TK Elevator zobowiązuje się do chronienia osób, które zgłaszają potencjalnie niewłaściwe zachowania w dobrej wierze, przed negatywnymi konsekwencjami.





www.tkelevator.com