



Techtronic Industries

KODEKS ETYKI I POSTĘPOWANIA W BIZNESIE TTI

C O D E O F E T H I C S A N D

C O D E O F E T H I C S A N D

C O D E O F E T H I C S A N D

C O D E O F E T H I C S A N D

B U S I N E S S C O N D U C T

B U S I N E S S C O N D U C T

B U S I N E S S C O N D U C T

B U S I N E S S C O N D U C T

Spis treści.

Wprowadzenie	1
Przestrzeganie praw, przepisów, zasad i procedur	2
Nasze wartości	3
Nasze zobowiązania	4
Zobowiązania wobec naszych pracowników	5
Zobowiązania w zakresie pracy i zatrudnienia	5
Zobowiązania w zakresie bezpieczeństwa	6
Zobowiązania w zakresie ochrony i ciągłości działania	6
Zobowiązania w zakresie prywatności i ochrony informacji	7
Zobowiązania wobec naszych Klientów	8
Zobowiązania w zakresie prawa antymonopolowego i konkurencji	8
Zobowiązania w zakresie sprzedaży i marketingu	8
Zobowiązania wobec naszych dostawców	10
Zobowiązania w zakresie równego traktowania	10
Zobowiązania w zakresie łańcucha dostaw	10
Zobowiązania wobec naszych społeczności	12
Zobowiązania w zakresie ochrony środowiska	12
Zobowiązania w zakresie praw człowieka	12
Zobowiązania w zakresie przeciwdziałania korupcji	13
Zobowiązania w zakresie działalności politycznej i relacji z administracją publiczną	14
Zobowiązania wobec naszych udziałowców	15
Zobowiązania w zakresie konfliktu interesów	15
Zobowiązania w zakresie ochrony aktywów Spółki	16
Zobowiązania w zakresie zachowania poufności	17
Zobowiązania w zakresie własności intelektualnej	18
Zobowiązania w zakresie komunikacji zewnętrznej	18
Zobowiązania w zakresie mediów społecznościowych	18
Zobowiązania w zakresie kontroli finansowych	18
Zobowiązania w zakresie prawa papierów wartościowych	19
Wiarygodność we wszystkich naszych działaniach	22
Wymogi w zakresie zgodności i zgłaszanie naruszeń	22

Wprowadzenie.



Postępowanie w sposób wiarygodny i właściwy to kluczowe aspekty, przyczyniające się do sukcesu Spółki Techtronic Industries Co., Ltd. oraz jej podmiotów zależnych i stowarzyszonych („TTI”). Budowanie sukcesu naszej Spółki nigdy nie może odbywać się kosztem etyki korporacyjnej oraz wartości, które nam przyświecają. Od początku istnienia nasza Spółka dąży do tego, by prowadzić działalność w sposób etyczny i zgodny z prawem. Nasz Kodeks etyki i postępowania w biznesie (Kodeks) zawiera reguły i wytyczne, których musimy przestrzegać, aby dotrzymać naszych zobowiązań w tym zakresie.

Wszyscy spośród nas, tj. pracownicy, kierownicy i dyrektorzy, muszą prowadzić działalność w imieniu Spółki i postępować w etyczny sposób. Wspólnie odpowiadamy za ochronę i rozwój reputacji naszej Spółki oraz za zgodność naszych strategii i działań biznesowych z wartościami i zasadami etycznymi. Jesteśmy to winni naszej Spółce, naszym udziałowcom i sobie samym.

Właściwe postępowanie nie zawsze wydaje się łatwe. W codziennej pracy możemy odczuwać presję, ze strony innych osób, do naginania reguł lub pójścia na skróty. Jednak naruszenie naszego Kodeksu, wartości, zasad Spółki lub przepisów i regulacji nigdy nie może mieć miejsca. Chociaż nasz Kodeks nie uwzględnia wszystkich możliwych sytuacji, z jakimi możemy się spotkać, to dostarcza on nam przejrzystych informacji o zasadach działania Spółki oraz oczekiwaniach dotyczących naszego sposobu działania.

Należy pamiętać, że niniejszy Kodeks nie stanowi umowy o pracę ani żadnego innego zobowiązania umownego. Nie modyfikuje postanowień i warunków zatrudnienia pracownika ani przysługujących mu świadczeń. Jest pewnego rodzaju drogowskazem, którego należy używać w połączeniu z zasadami, przepisami i regulacjami oraz zdrowym rozsądkiem.

Przestrzeganie praw, przepisów, zasad i procedur.

Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za przestrzeganie przepisów regulujących działalność Spółki TTI. Od wszystkich pracowników oczekuje się przestrzegania zasad, procedur i innych standardów korporacyjnych, gdyż dzięki temu przyczyniamy się do rozwoju i sukcesu Spółki, realizowania zobowiązań wobec naszych udziałowców, a także tworzenia pozytywnej kultury etycznej w TTI.

Wszystkie zasady są dostępne w naszym systemie zarządzania nauczaniem Learning Management System LMS / TTI Intranet oraz na żądanie w dziale zasobów ludzkich. Zachęcamy do zadawania wszelkich pytań i zgłaszania potrzeby dodatkowych wskazówek.

Naruszanie zasad korporacyjnych lub innych standardów Spółki może skutkować konsekwencjami dyscyplinarnymi, łącznie z wypowiedzeniem umowy o pracę. Przykłady takich naruszeń to m.in.:

- Namawianie innych osób do naruszania przepisów prawa, Kodeksu, innych zasad lub procedur Spółki, umożliwianie im tego lub wspieranie w takich działaniach. Nigdy nie wolno posługiwać się innymi osobami, np. partnerami biznesowymi, w celu realizacji działań, które są dla nas samych zabronione.
- Brak pełnej współpracy podczas prowadzonych przez Spółkę audytów i postępowań wyjaśniających.
- Podejmowanie działań odwetowych wobec innego pracownika lub osoby trzeciej, w związku ze zgłoszeniem przez tę osobę podejrzenia naruszenia Kodeksu lub podjęciem współpracy w ramach postępowania wyjaśniającego.

Ponadto, kierownicy oraz osoby odpowiedzialne za nadzorowanie innych pracowników, mają dodatkowe obowiązki. Przykłady takich obowiązków to m.in.:

- Dopilnowanie, aby pracownicy mieli świadomość tego, w jaki sposób wytyczne zawarte w Kodeksie mają zastosowanie do pełnionych przez nich obowiązków służbowych.
- Utrzymywanie w pracy atmosfery, która promuje etyczne postępowanie i zachęca pracowników do zadawania pytań oraz zgłaszania wątpliwości.
- Manifestowanie etycznego stylu przywództwa poprzez własne słowa i działania.
- Dokładanie wszelkich starań w zakresie zapobiegania i wykrywania naruszeń Kodeksu.
- Traktowanie wszelkich skarg i zgłoszeń, dotyczących potencjalnych naruszeń Kodeksu oraz zasad lub procedur korporacyjnych niezwłocznie oraz w sposób poufny i zgodny z zasadami Spółki.

Nasze wartości.

Nasze wartości to nasze niezmiennie przekonania, zasady i standardy. Owe wartości to zasoby, z których czerpiemy, gdy tylko wymagane jest od nas podjęcie decyzji. Stanowią one fundament naszego etycznego postępowania. Wszystkie działania podejmowane w Spółce TTI muszą być spójne z wartościami, które wyznajemy.

Wierzymy w nasze wartości:

- Właściwe postępowanie
- Uczciwe i pełne szacunku traktowanie innych osób
- Budowanie silnych relacji
- Przewyższanie oczekiwań klientów



Nasze zobowiązania.

Wspólnie odpowiadamy za dotrzymanie naszych zobowiązań względem wszystkich interesariuszy Spółki TTI. Traktujemy te zobowiązania poważnie; bez wątpienia stanowią one trzon naszego Kodeksu.

Zobowiązania wobec naszych pracowników

Będziemy utrzymywać bezpieczeństwo i zdrową atmosferę w miejscu pracy, dla dobra wszystkich naszych pracowników, a także traktować każdą osobę z należyty szacunkiem i godnością. Będziemy postępować uczciwie oraz sprzyjać powstawaniu wysoce etycznego środowiska pracy, godnego naszych pracowników, ich lojalności i ambicji. Pragniemy, by nasze miejsce pracy zachęcało do prezentowania nowych pomysłów, motywowało do wysokiej jakości pracy, zapewniało szanse rozwoju zawodowego oraz wspierało ducha innowacyjności.

Zobowiązania wobec naszych klientów

Nasi Klienci stanowią siłę witalną naszej Spółki. Jesteśmy im niezwykle wdzięczni za pomoc, dzięki której rozwijamy się i osiągamy sukcesy. Nieustannie staramy się wykazywać ponadprzeciętne zaangażowanie w tworzenie silnych relacji z klientami, oferowanie im niezawodnych i bezpiecznych produktów oraz postępowanie zgodnie z zasadami uczciwej konkurencji. Wszystko po to, by klienci stale do nas wracali.

Zobowiązania wobec naszych dostawców

Będziemy postępować profesjonalnie we wszystkich naszych relacjach z dostawcami. Będziemy wybierać partnerów biznesowych, których wartości i praktyki biznesowe są zgodne z naszymi, wysokimi standardami. Dzięki temu będziemy mogli tworzyć długotrwałe relacje, umożliwiające dalszy wzrost i rozwój na konkurencyjnym rynku. Konsultanci, agenci i przedstawiciele Spółki TTI muszą prowadzić działalność zgodnie z naszymi zasadami oraz wszelkimi obowiązującymi przepisami i regulacjami.

Zobowiązania wobec naszych społeczności

Nasza misja oznacza bycie spółką odpowiedzialną społecznie i wspieranie każdej ze społeczności, w których prowadzimy swoją działalność. Będziemy przestrzegać obowiązujących przepisów i szanować tradycje każdej z tych społeczności, a także zachęcać do uczestnictwa i zaangażowania w sprawy lokalne. Naszej Spółce zależy również na ochronie środowiska naturalnego, dlatego zobowiązujemy się do zachowania pozycji branżowego lidera w dziedzinie dostarczania produktów i usług przyjaznych dla naszego świata.

Zobowiązania wobec naszych udziałowców

Będziemy postępować oraz prowadzić działalność tak, aby wzmocnić i chronić reputację Spółki, jednocześnie zapewniając godziwe zyski naszym udziałowcom.



Zobowiązania wobec naszych pracowników.

Nasza firma odnosi sukcesy za sprawą naszych pracowników. Każdy z nas przyczynia się do innowacji i nieustannie podnosi standardy prowadzenia działalności biznesowej. Nasze zróżnicowane opinie, pomysły i doświadczenie mają ogromne znaczenie dla kształtu naszej stale ewoluującej organizacji. W celu utrzymania tej równowagi pomiędzy ciężką pracą, zaangażowaniem a kreatywną energią, spółka TTI dąży do zapewnienia bezpiecznego i opartego na szacunku środowiska pracy, które sprzyja osobistemu rozwojowi i osiągnięciom zawodowym.

Zobowiązania w zakresie pracy i zatrudnienia

Głęboko wierzymy, że wszystkie osoby należy traktować godnie i z szacunkiem, bez względu na różnice występujące w miejscu pracy. Oczekujemy, że w ramach prowadzonej przez nas działalności wszyscy będą przestrzegać przepisów prawa oraz nie będą niewłaściwie odnosić się do innych osób, na przykład przez:

- groźby
- przemoc
- zastraszanie
- znęcanie się
- dyskryminację
- molestowanie fizyczne lub słowne
- niemile widziane propozycje seksualne
- niemile widziane dotykane lub naruszanie przestrzeni osobistej
- lekceważenie praw innych

Wszystkie powyższe działania i zachowania są niezgodne z podstawowymi wartościami firmy TTI. Wiele z nich może również stanowić naruszenie prawa, np. praktyki narażające naszych współpracowników lub inne osoby na niezgodną z prawem dyskryminację lub nękanie. Jako pracodawca oferujący równe szanse zatrudnienia, Spółka TTI dokłada wszelkich starań w celu zapewnienia wszystkim swoim pracownikom środowiska pracy opartego na wzajemnym szacunku, w którym nie ma miejsca na nękanie i dyskryminację. Nasza firma nie dyskryminuje pracowników ani kandydatów na podstawie rasy, koloru skóry, płci, wieku, religii, narodowości, niepełnosprawności, chronionego statusu weterana lub innego statusu członka służb mundurowych bądź jakiegokolwiek innej cechy chronionej przez prawo.

Nasza firma przestrzega wszystkich obowiązujących przepisów krajowych i lokalnych, mających na celu ochronę praw osób fizycznych. Obejmują one regulacje w zakresie stawek wynagrodzenia, nadgodzin, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz równych szans w zatrudnieniu. Jeśli będziesz świadkiem lub doświadczysz dyskryminacji bądź nękania w miejscu pracy lub też masz wątpliwości, czy przestrzegane są przepisy dotyczące zatrudnienia, zgłoś to swojemu przełożonemu lub działowi zasobów ludzkich. Spółka TTI nie zezwala na podejmowanie jakichkolwiek działań odwetowych, bezpośrednich i pośrednich, wobec kogokolwiek, kto w dobrej wierze zgłasza podejrzenie naruszenia niniejszego kodeksu.

Zobowiązania wobec naszych pracowników

Zobowiązania w zakresie bezpieczeństwa

Nasza firma jest zaangażowana w zapewnianie bezpiecznego środowiska pracy. Nasi pracownicy powinni nie tylko czuć się szanowani i doceniani w pracy, lecz także powinni czuć się bezpiecznie w swoim otoczeniu. Z tego względu, we wszystkich oddziałach Spółki TTI wymagane jest przestrzeganie wymogów administracyjnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub innych obowiązujących wymogów regulacyjnych. Wszelkie kwestie związane z bezpieczeństwem lub naruszeniami wymogów regulacyjnych wymagają niezwłocznych działań w celu uniknięcia ryzyka obrażeń.

Nie poprzestajemy jednak na wypełnianiu naszych zobowiązań. Aktywnie podejmujemy inicjatywy mające na celu uczynienie bezpieczeństwa naszym najważniejszym priorytetem. Nasz firma prowadzi programy służące do zarządzania kwestiami bezpieczeństwa we wszystkich naszych obiektach. Nigdy nie prosimy ani nie oczekujemy, że jakkolwiek osoba wykona zadanie lub będzie obsługiwać maszynę, gdy jest to niebezpieczne. Wszyscy mamy obowiązek stosowania bezpiecznych praktyk i zachowania bezpiecznych warunków pracy we wszystkich naszych działaniach. Jeśli zauważysz bądź podejrzewasz wystąpienie niebezpiecznych praktyk lub warunków pracy, zgłoś ten fakt niezwłocznie działowi zasobów ludzkich.

Dokładamy także starań, aby miejsce pracy było zdrowe i wolne od narkotyków. Wolność od narkotyków, nieodpowiednio zażywanych leków i substancji kontrolowanych dowolnego typu to nie tylko warunek zatrudnienia w TTI, lecz także zobowiązanie, które musimy wypełnić na rzecz bezpieczeństwa naszych współpracowników, partnerów, klientów i innych osób, z którymi prowadzimy współpracę. Na terenie firmy nie wolno zażywać, sprzedawać ani posiadać narkotyków i alkoholu. Naruszenia tych kluczowych zasad bezpieczeństwa mogą narazić osoby zaangażowane w proceder na natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę w zależności od obowiązującego prawa.

Zobowiązania w zakresie ochrony i ciągłości działania

Ważnym obszarem dla nas jako organizacji jest podejmowanie wszelkich uzasadnionych działań na rzecz ochrony naszych pracowników i działalności. Zawsze, gdy jest to możliwe, musimy ograniczać ryzyko dla naszych pracowników, klientów, obiektów, zasobów informacyjnych i łańcuchów dostaw. Musimy także wiedzieć, jak utrzymać ciągłość naszej działalności biznesowej w razie wystąpienia kryzysu. Kryzys może mieć przyczynę naturalną lub ludzką i może przybrać wiele form. Kryzysem może być huragan, tornado, trzęsienie ziemi, atak terrorystyczny lub biologiczny, wzięcie zakładników, wyciek chemiczny, zawalenie budynku i każde inne zdarzenie, które zagraża bezpieczeństwu pracowników Spółki TTI, klientów i społeczności oraz integralności naszej firmy. Spółka TTI dołoży wszelkich starań, aby zareagować na kryzys w sposób niezwłoczny, profesjonalny i empatyczny.



Zobowiązania wobec naszych pracowników

Zobowiązania w zakresie prywatności i ochrony informacji

W Spółce TTI mamy w swojej pieczy rozmaite zasoby. Zasoby te pomagają nam wykonywać naszą pracę i obejmują nie tylko mienie fizyczne, lecz także cenne informacje zastrzeżone i poufne. Informacje zastrzeżone i poufne obejmują informacje biznesowe naszej firmy, klientów, finansowe, kredytowe, marketingowe, kadrowe, medyczne i dotyczące wynagrodzeń, jak również materiały objęte prawami autorskimi i inne informacje poufne związane ze Spółką TTI oraz jej pracownikami.

W ramach naszego zobowiązania chronimy także dane osobowe, jakie powierzają nam nasi pracownicy.

Dane osobowe obejmują dane kontaktowe, numery identyfikacyjne, historię medyczną, oceny wyników w pracy oraz inne prywatne rejestry prowadzone przez naszą firmę. Osoby mające dostęp do danych osobowych pracowników w ramach swoich obowiązków muszą zachować ostrożność i chronić je przed nieupoważnionym ujawnieniem lub użyciem. Oznacza to między innymi, że nie udostępniamy takich informacji innym, bez wyraźnej potrzeby biznesowej ani ich nie przechowujemy, nie modyfikujemy, ani nie uzyskujemy do nich dostępu bez upoważnienia.

Living Our Values

1 **Scenariusz:** Przeprowadzam rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami na stanowisko w moim dziale. Dwóch kandydatów ma bardzo dobre kwalifikacje. Jednym z nich jest jednak młody rodzic z dwójką małych dzieci. Praca wiąże się z długimi godzinami pracy oraz podróżami. Wybrałem kandydata bezdzietnego, chociaż ten drugi miał lepsze kwalifikacje. Dzięki temu osoba ta będzie mogła spędzać więcej czasu z rodziną.

Odpowiedź: Możliwe, że masz dobre intencje, ale twoje działania są niezgodne z naszymi wartościami. Decyzje dotyczące zatrudnienia należy podejmować wyłącznie na podstawie czynników merytorycznych. Jeśli uczciwie przedstawisz wymagania określonego stanowiska, każdy kandydat jest w stanie sam określić czy jest ono odpowiednie do jego sytuacji rodzinnej. Podejmując decyzje w odniesieniu do zatrudnienia, bierz pod uwagę wartości: właściwe postępowanie oraz **traktowanie innych w sposób godny i z szacunkiem**.

2 **Scenariusz:** Zauważyłem, że jedna maszyna, na której pracujemy, wydaje nietypowe dźwięki i pracuje wolniej niż zwykle. W obawie, że maszyna może się zepsuć lub spowodować obrażenia, natychmiast powiadomiłem innych oraz mojego przełożonego, który szybko doprowadził do eskalacji problemu. Okazało się, że to pomniejsza usterka.

Odpowiedź: Postąpiłeś zgodnie z wartością **właściwe postępowanie**. Chociaż inspekcja w zakresie bezpieczeństwa nie wykazała poważnego problemu, zauważenie i zgłoszenie nietypowego działania maszyny było odpowiednim posunięciem. Gdyby było to coś poważniejszego, ty lub twoi współpracownicy moglibyście doznać obrażeń lub mogłyby wystąpić inne niekorzystne konsekwencje.

Zobowiązania wobec naszych klientów.

Nasi klienci są naszym priorytetem. We wszystkich naszych działaniach mamy na uwadze ich dobro.

Zobowiązania w zakresie prawa antymonopolowego i konkurencji

Globalne przepisy antymonopolowe i dotyczące konkurencji mają na celu ochronę wolnego i konkurencyjnego rynku. Wolny i konkurencyjny rynek z kolei zapewnia klientom dostęp do szeregu produktów wysokiej jakości w uczciwych cenach. Będziemy tych przepisów przestrzegać. Jakość naszych innowacji tworzy nasz sukces i nie uciekamy się do nielegalnych czy nieetycznych praktyk biznesowych.

W celu przestrzegania przepisów antymonopolowych i dotyczących konkurencji musimy unikać zawierania (oraz sprawiania wrażenia zawierania) porozumień z konkurencją, które w sposób niestosowny ograniczają handel. Oznacza to, że nie wolno nam omawiać z konkurencją naszych posunięć w zakresie cen, rynku, usług lub innych metod współzawodnictwa rynkowego. Nie wolno nam udostępniać poufnych informacji biznesowych konkurentom, ani angażować się w jakiegokolwiek działania, które skutkowałyby niestosownym ograniczeniem dostępu do rynku dla firm konkurencyjnych. Generalnie powinniśmy unikać rozmów z konkurentami na tematy takie jak:

- ustalanie lub kontrolowanie cen,
- podział lub przydział klientów, ofert, rynków lub terytoriów,
- ograniczanie sprzedaży lub produkcji w odniesieniu do produktów i usług,
- odmowa sprzedaży określonym klientom lub kupna od określonych dostawców.

Jeśli przedstawiciel firmy konkurencyjnej podejmuje próbę omawiania powyższych lub innych tematów antykonkurencyjnych, należy niezwłocznie zakończyć rozmowę, wyraźnie dając do zrozumienia, że nie zamierza się w niej uczestniczyć. Ponieważ przepisy antymonopolowe i dotyczące konkurencji są złożone i identyfikowanie potencjalnych zagrożeń może być trudne, przed kontaktem z firmami konkurencyjnymi zasięgnij porady działu prawnego.

Zobowiązania w zakresie sprzedaży i marketingu

Współzawodniczymy o klientów w oparciu, między innymi, o nasze doskonałe innowacje. Nie fałszujemy informacji, aby dobić targu. Sprzedając produkty Spółki TTI i prowadząc związane z tym działania marketingowe, niezmiennie dbamy o to, by przekazywać wyłącznie prawdziwe informacje o jakości, funkcjach i dostępności tych produktów. Nie mamy potrzeby wymyślania fikcyjnych informacji ani wprowadzania w błąd naszych klientów ani kogokolwiek innego po to, by zyskać przewagę konkurencyjną. Podobnie, by odnosić sukcesy biznesowe, nie mamy potrzeby dyskredytować produktów naszych konkurentów. Gdy przeprowadzamy porównania produktów naszych konkurentów względem oferty Spółki TTI, czynimy to w oparciu o prawdziwe informacje uzyskane w odpowiedni sposób.



Zobowiązania wobec naszych klientów

Nasze wartości w praktyce

1 **Scenariusz:** Ostatnio przeprowadziłem prezentację produktu dla potencjalnego klienta, będącego przedsiębiorstwem. Po mojej prezentacji klient zadawał mi pytania, lecz na kilka z nich nie znałem prawidłowej odpowiedzi. Nie chciałem sprawić wrażenia niekompetentnego sprzedawcy, więc wymyśliłem kilka odpowiedzi, które później okazały się nieprawdziwe. Jego firma postanowiła kupować produkty od naszej firmy.

Odpowiedź: Postąpiłeś niezgodnie z naszymi wartościami. Chociaż zawsze chcemy sprawiać wrażenie pewnych siebie w odniesieniu do naszej pracy i wiedzy o produktach, nie chcemy okłamywać naszych klientów ani przekazywać niedokładnych informacji. Należało powiedzieć potencjalnemu klientowi, że potrzebujesz nieco więcej czasu na uzyskanie pełnej odpowiedzi lub przekazać pytanie osobie na wyższym stanowisku w Spółce TTI. W kontaktach z innymi zawsze przestrzegaj wartości: **budowanie silnych relacji oraz przewyższanie oczekiwań klientów.**

2 **Scenariusz:** Uczestniczyłem w konferencji branżowej razem z kilkoma konkurentami TTI. Podczas lunchu przedstawiciel jednej z firm konkurencyjnych zaczął mówić o strategiach cenowych, dotyczących pewnej linii produktów. Natychmiast go powstrzymałem i powiedziałem, że nie mogę brać udziału w tej rozmowie. Następnie wysłałem e-mail do działu prawnego i opisałem zaistniałą sytuację.

Odpowiedź: Postąpiłeś zgodnie z naszymi wartościami: **właściwe postępowanie oraz przewyższanie oczekiwań klientów.** Unikając rozmów o charakterze antykonkurencyjnym i zgłaszając je niezwłocznie, chronisz siebie oraz spółkę TTI, jak również interes naszych klientów. Gdybyś wziął udział w porozumieniu z konkurentem, dotyczącym ustalania cen, zaszkodziłbyś całej firmie i wszystkim naszym udziałowcom.



Zobowiązania wobec naszych dostawców.



Nasi dostawcy są ważnymi partnerami biznesowymi. Bardzo uważnie dokonujemy wyboru wyjątkowych i zróżnicowanych dostawców oraz dokładamy wszelkich starań, aby być z nimi w dobrych relacjach. Naszych dostawców traktujemy z szacunkiem, a interesy z nimi prowadzimy zgodnie ze standardami etyki biznesowej.

Zobowiązania w zakresie odpowiedniego doboru

Nie dyskryminujemy nielegalnie potencjalnych dostawców chcących nawiązać współpracę z TTI. Nie wybieramy dostawców, opierając się na niewłaściwych czynnikach, takich jak próby zaoferowania korzyści osobistych w zamian za zrealizowanie transakcji biznesowej z konkretną firmą.

Zobowiązania w zakresie łańcucha dostaw

Ponieważ jesteśmy firmą globalną i mamy do wypełnienia szeroki zakres zobowiązań, spółka TTI zakupuje produkty z większości regionów świata. Choć daje nam to pewien stopień zróżnicowania w naszej działalności, może prowadzić do złożoności prawnej. Każdy kraj ma własne prawo i regulacje, którym podlega działalność gospodarcza oraz kupno i transport produktów i towarów. Możliwe są także znaczące różnice kulturowe i społeczne pomiędzy krajami, w których prowadzi działalność Spółka TTI, a naszymi międzynarodowymi źródłami, które mogą potencjalnie wpłynąć na działanie i standardy naszego globalnego łańcucha dostaw.

Zobowiązania wobec naszych dostawców

Spółka TTI dąży do doskonałości operacyjnej oraz zgodności ze wszystkimi obowiązującymi przepisami i regulacjami. Spółka TTI wymaga spełnienia tego standardu przez każdy aspekt swojego globalnego łańcucha dostaw, który obejmuje:

- globalny sourcing
- kontrolę jakości
- logistykę
- księgowość
- przestrzeganie przepisów celnych
- operacje
- eksport

Należy zawsze konsultować się z działem prawnym w razie pytań dotyczących tych obszarów, a zwłaszcza:

- upewnić się, że produkty spełniają określone specyfikacje i wymogi w zakresie bezpieczeństwa,
- upewnić się, że produkty są prawidłowo importowane do kraju docelowego,
- przestrzegać odpowiednich regulacji w zakresie dostaw produktów do klientów w innych krajach.

Nasze wartości w praktyce

Scenariusz: Pracuję w dziale zaopatrzenia w TTI i do moich obowiązków należy wybór dostawców. Kilka firm złożyło ostatnio oferty w zakresie dostarczania produktów firmie TTI. Firma, którą uważam za najlepszą, ma również najwyższe ceny. Powiedziałem potencjalnemu dostawcy, że jeśli udzieli firmie TTI dużego rabatu, będziemy mogli zagwarantować mu stałą ilość zamówień przez kolejne sześć lat, pomimo iż w rzeczywistości nie jesteśmy w stanie tego zapewnić.

Odpowiedź: Postąpiłeś niezgodnie z naszymi wartościami. Bardzo ważne jest, abyśmy byli wobec dostawców szczerzy. Nie powinniśmy kłamać ani składać obietnic, których nie możemy dotrzymać. Takie postępowanie jest nie tylko niezgodne z naszymi wartościami, może także narazić firmę TTI na odpowiedzialność, jeśli nie będziemy w stanie dotrzymać złożonych obietnic. Prowadząc negocjacje z tym dostawcą, należało kierować się wartościami: **właściwe postępowanie, traktowanie innych uczciwie i z szacunkiem oraz budowanie silnych relacji.**



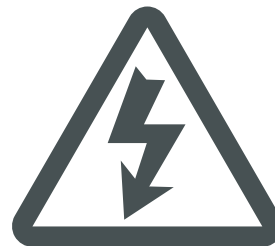
Zobowiązania wobec naszych społeczności.

Nasze społeczności wspierają nas, umożliwiając nam pracę i rozwój w ich środowisku. Nasza działalność opiera się na przestrzeni i zasobach społeczności, w związku z czym ważne jest, abyśmy prowadzili nasze działania w sposób uczciwy i zrównoważony. Odwdzięczamy się społecznościom poprzez działalność charytatywną i wolontariat oraz wzbogacamy je poprzez działania na rzecz ochrony środowiska.

Zobowiązania w zakresie ochrony środowiska

Będąc liderem w branży i globalnie rozpoznawalną firmą, Spółka TTI ma możliwość dawania dobrego przykładu w zakresie ochrony środowiska. Właściwe postępowanie w ramach wszystkich naszych operacji stanowi zobowiązanie wobec społeczności, którym służymy, oraz naszej planety. Z tego względu przestrzegamy przepisów i regulacji, dotyczących środowiska i podejmujemy odpowiedzialne działania na rzecz oszczędzania i ochrony zasobów naturalnych na świecie. Spółka TTI promuje zrównoważone praktyki we wszystkich obszarach swojej działalności, w tym:

- recykling,
- oszczędzanie energii i zasobów naturalnych,
- bezpieczne użytkowanie i wyrzucanie niebezpiecznych materiałów,
- rozwój alternatywnych rozwiązań, służących ochronie środowiska.



Oprócz naszego zaangażowania jako firmy oczekujemy, że nasi dostawcy i inni partnerzy biznesowi przyłączą się do naszych wysiłków na rzecz ochrony środowiska. W związku z tym podmioty te powinny niezwłocznie zgłaszać wszelkie podejrzenia o niedopełnienie tego zobowiązania. Zachęcamy do tego także naszych klientów.

Zobowiązania w zakresie praw człowieka

Prowadzenie działalności w sposób właściwy wiąże się ze zobowiązaniem do etycznego postępowania we wszystkich naszych działaniach. Oznacza to, że na wszystkich poziomach nasza firma musi wspierać pozytywne praktyki w zakresie praw człowieka i nie dopuszczać się wyzysku. Spełniamy te zobowiązania, oczekując, że członkowie naszego łańcucha dostaw będą postępować w ten sam sposób.

Przestrzegamy uczciwych praktyk w zakresie wynagrodzenia i godzin pracy, zapewniając pracownikom prawidłową stawkę minimalną oraz wynagrodzenie za nadgodziny zgodnie z lokalnymi przepisami. Zakazujemy zatrudniania dzieci, pracy przymusowej i niewolnictwa. Te niehumanitarne praktyki, obejmujące także kary fizyczne, niewolę i inne podobne działania, są sprzeczne z kodeksem, niezgodne z prawem i naszymi przekonaniem. Nasi pracownicy i pracownicy naszych dostawców mogą stowarzyszać się w związkach zawodowych zgodnie z lokalnymi przepisami. Gdy ktokolwiek z nas zauważy, że naruszane są prawa człowieka, jego obowiązkiem jest niezwłoczne zgłoszenie tej sytuacji.

Zobowiązania wobec naszych społeczności

Od wszystkich naszych partnerów biznesowych oczekujemy tworzenia środowiska pracy, w którym pracownicy czują się bezpiecznie, są szanowani i doceniani. Cel ten można osiągnąć jedynie poprzez przestrzeganie odpowiednich standardów i procedur w zakresie bezpieczeństwa. Partnerzy biznesowi nie powinni umieszczać pracowników w warunkach niepotrzebnego zagrożenia. Tak jak my stosujemy się do własnych standardów zakazujących używania alkoholu i narkotyków w miejscu pracy, tak i nasi dostawcy powinni stosować procedury w celu tworzenia bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy. Jak stwierdzono wcześniej w kodeksie, tworzymy środowisko dla naszych pracowników, w którym czujemy się bezpieczni, i oczekujemy tego samego od całego naszego łańcucha dostaw.

W ramach zobowiązania do przestrzegania praw człowieka musimy unikać używania surowców pochodzących z terenów objętych konfliktami zbrojnymi. Wiele doskonałych produktów Spółki TTI może zawierać podstawowe surowce, takie jak cyna, wolfram, tantal i złoto (często nazywane „3TG”). Choć większość z tych podstawowych surowców można nabyć w różnych częściach świata, niektóre z nich mogą pochodzić z miejsc, w których dochodzi do łamania praw człowieka. W tych krajach w transporcie surowców 3TG i jego finansowaniu biorą często udział grupy zbrojne. Stąd właśnie pochodzi określenie „konfliktowe surowce”. Będąc firmą postępującą etycznie oraz mającą na celu wzbogacanie globalnych społeczności, Spółka TTI dokłada wszelkich starań, aby surowce używane w naszych produktach nie były wydobywane ani transportowane z obszarów objętych konfliktami zbrojnymi. Nie będziemy tolerować, wykorzystywać do celów osiągnięcia zysku ani w inny sposób przyczynić się do jakichkolwiek form niehumanitarnego lub poniżającego traktowania w związku z nabywaniem surowców 3TG.

Więcej informacji na temat surowców z terenów objętych konfliktami zbrojnymi, w tym wyczerpującą listę objętych nimi krajów, można znaleźć w naszej polityce dotyczącej minerałów z obszarów konfliktu.



Zobowiązania w zakresie przeciwdziałania korupcji

Właściwe postępowanie oznacza, że nie uciekamy się do nielegalnych i nieodpowiednich praktyk w celu nawiązania bądź utrzymania relacji biznesowej. W żadnych okolicznościach nie dopuszczamy, by korupcja lub przekupstwo były elementem naszych kontaktów z innymi. Nasze zobowiązania obejmują przestrzeganie wszystkich przepisów antykorupcyjnych i zwalczających pranie brudnych pieniędzy, obowiązujących w krajach, w których prowadzimy działalność.

Przepisy antykorupcyjne zasadniczo zakazują firmom takim jak TTI oferowania łapówek przedstawicielom administracji państwowej i ich reprezentantom w celu nawiązania lub utrzymania relacji biznesowej bądź zapewnienia sobie nieodpowiedniej przewagi konkurencyjnej. Łapówki są definiowane bardzo szeroko. Mogą obejmować między innymi:

- oferowanie lub przyjmowanie pieniędzy, prezentów lub gościnności
- datki na cele polityczne
- darowizny na cele charytatywne
- sponsoring
- płatności przekazywane przez pośredników

Ponadto, nie możemy oferować łapówek komercyjnym partnerom biznesowym, takim jak dostawcy i inne podmioty ani przyjmować ich od nich w celu nawiązania lub utrzymania relacji biznesowej bądź zapewnienia sobie nieodpowiedniej przewagi konkurencyjnej. Potrafimy budować i budujemy silne relacje bez uciekania się do korupcji.

Bardzo ważne jest, aby pamiętać, że powyższe zakazy, wynikające z prawa, mają zastosowanie nie tylko do działań podejmowanych przez nas jako osoby. Obowiązują one także w stosunku do działań podejmowanych przez strony zewnętrzne prowadzące działalność biznesową w imieniu naszej firmy. Nie możemy prosić ani pozwalać, by konsultanci, doradcy i inne osoby trzecie oferowali lub przyjmowali łapówki, podczas gdy sami nie możemy tego uczynić. Z uwagi na złożoność przepisów antykorupcyjnych oraz surowe kary związane z naruszeniem ich należy koniecznie skontaktować się z działem prawnym w razie jakichkolwiek pytań dotyczących obowiązujących przepisów.

Zobowiązania wobec naszych społeczności

Zobowiązania w zakresie działalności politycznej i relacji z administracją publiczną

Spółka TTI jest odpowiedzialnym obywatelem korporacyjnym. Nasza firma prowadzi działalność na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym. Możemy zabierać głos w kwestiach lokalnych i krajowych, które mają wpływ na naszą firmę. Tym niemniej z politycznego punktu widzenia dbamy o wypełnianie naszych prawnych i etycznych zobowiązań. Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji, by nasze uczestnictwo w życiu publicznym było stosowne i zgodne z prawem.

Uczestnicząc w życiu politycznym jako organizacja, robimy to w sposób odpowiedzialny i przemyślany oraz bierzemy pod uwagę rozmaite przepisy, regulacje i inne względy istotne dla organizacji o naszym statusie. Nasza firma wspiera także prawo wszystkich pracowników do uczestnictwa w życiu politycznym na zasadzie indywidualnej. Niemniej jednak jako osoby fizyczne nie możemy używać zasobów firmy ani wyznaczonego czasu pracy do celów osobistej działalności politycznej.

Nasze wartości w praktyce

Scenariusz: Zadzwoniłam do dużego klienta TTI w sprawie przedłużenia umowy. W rozmowie z osobą kontaktową dowiedziałam się, że klient nie podpisze przedłużenia umowy, jeśli TTI nie przekaże dużej sumy pieniędzy na rzecz kandydata politycznego, który jest bratem klienta. Nie czułam się komfortowo w tej sytuacji. Powiedziałam, że oddzwonię i zakończyłam rozmowę, a następnie zwróciłam się z tą sprawą do mojego kierownika.

Odpowiedź: Postąpiłaś zgodnie z naszymi wartościami. Postąpiłaś zgodnie z wartościami: **właściwe postępowanie** oraz budowanie **silnych relacji**. Konieczne jest zgłaszanie takich sytuacji przełożonemu i prawdopodobne jest, że firma TTI będzie musiała zgłosić takie żądanie komuś ze strony klienta, ponieważ możliwe jest, że nikt ze strony klienta nie wie, że dana osoba dopuściła się takiego żądania.



Zobowiązania wobec naszych udziałowców.

Udziałowcy inwestują w nas swoją przyszłość, oczekując, że odwdzięczymy się dobrymi wynikami i wykażemy uczciwością we wszystkich naszych działaniach. Liczą, że prześlemy im dokładne dane oraz że będziemy je chronić. Oczekują także, że będziemy działać w najlepszym interesie firmy i ich samych oraz że nie będziemy używać zasobów lub informacji naszej firmy w celu osiągnięcia korzyści osobistych kosztem firmy.

Zobowiązania w zakresie konfliktu interesów

Działanie w najlepszym interesie Spółki TTI i wykazywanie się względem niej lojalnością ma zasadnicze znaczenie. Gdyby każdy z nas działał z osobistych pobudek na szkodę firmy lub wykorzystał szansę firmy w celu zyskania korzyści osobistej, nasza firma ucierpiałaby na takim postępowaniu. Zaszkoziłibyśmy w ten sposób naszym współpracownikom, udziałowcom, klientom i społecznościom. Dlatego właśnie musimy uważać na sytuacje, w których mogłoby dochodzić do konfliktów pomiędzy naszym interesem osobistym (lub interesem naszej najbliższej rodziny) a interesem firmy; w takiej sytuacji musimy poinformować o tym fakcie swojego przełożonego lub Dział prawny oraz zasięgnąć rady w kwestii postępowania w zaistniałej sytuacji. Najbliższa rodzina obejmuje:

- rodziców
- przybranych rodziców
- dzieci
- przybrane dzieci
- współmałżonka
- rodzeństwo
- teściów
- zięciów i synowe
- szwagrów i szwagierki
- każdą inną osobę mieszkającą we wspólnym gospodarstwie domowym (z wyjątkiem pomocy domowej lub innych pracowników).

Konflikty interesów mogą także pojawić się, gdy otrzymujemy nieodosowne korzyści osobiste w związku z piastowaniem stanowiska w Spółce TTI. Korzyści takie to m.in.:

- łapówki
- hojne prezenty
- płatności
- używanie, wypożyczanie lub transfer gotówki, towarów lub mienia
- udziały w przedsiębiorstwie
- usługi

Nie jest możliwe sporządzenie szczegółowej listy wszystkich potencjalnych konfliktów, które mogą wystąpić w trakcie pracy dla Spółki TTI. Tym ważniejsze są ostrożność i kierowanie się zdrowym rozsądkiem przy nawiązywaniu wszelkich relacji biznesowych, dokonywaniu inwestycji oraz prowadzeniu działań, które mogłyby stać w konflikcie z działalnością lub interesem Spółki TTI bądź wpływać na nasz osąd lub zachowanie w jakikolwiek sposób, który stawia nasz interes osobisty nad interesem firmy. Dalej przedstawiamy ogólne wytyczne dotyczące obszarów często narażonych na wystąpienie konfliktu interesów.

Zobowiązania wobec naszych udziałowców

Działania finansowe i związane z zaopatrzeniem, jakie podejmujemy w imieniu Spółki TTI, muszą być wolne od nieuczciwej stronniczości. Niektórzy z nas pracują na stanowiskach, których zakres obowiązków obejmuje kupno towarów i usług, dokonywanie zakupów, ustalanie warunków finansowych, rekomendowanie lub zatwierdzanie inwestycji oraz dokonywanie lub zatwierdzanie transakcji i umów na rzecz i w imieniu naszej firmy. Wypełniając wszystkie te obowiązki, musimy mieć na względzie najlepszy interes naszej firmy. Warunki, które ustalamy lub akceptujemy, powinny być możliwe jak najbardziej korzystne dla Spółki TTI.

Niektóre udziały finansowe mogą z dużym prawdopodobieństwem prowadzić do konfliktu interesów. Jeśli ty lub członek twojej najbliższej rodziny macie udziały finansowe w firmie obecnego lub potencjalnego dostawcy, kontrahenta, klienta, konkurenta lub partnera biznesowego, konsekwencją tego faktu może być konflikt lojalności. Taki sam konflikt może wystąpić, jeśli ty lub członek twojej rodziny pracujecie lub dostarczacie usługi takiemu podmiotowi lub osobie. Takie relacje mogą wpływać na nasz osąd lub sprawić takie wrażenie. W okolicznościach takich jak ta należy ujawnić zaistniałą sytuację przełożonemu, aby nie tworzyć wrażenia, że decyzja została podjęta w oparciu o interes własny lub interes członków rodziny, a nie interes firmy TTI.

Konflikty nie zawsze są zakazane, pod warunkiem jednak, że firma ma pełną świadomość wszystkich faktów i okoliczności oraz że wyraziła zgodę na działania zamierzone przez pracownika. Na przykład, jeżeli firma otrzyma setki podań o pracę w odpowiedzi na zamieszczone ogłoszenie, a brat pracownika okaże się mieć najlepsze kwalifikacje, wówczas konflikt interesów nie wyklucza zatrudnienia. Oczywiście rekomendowanie przez pracownika zatrudnienia własnego brata byłoby niewłaściwe. Decyzji tej nie można podjąć samodzielnie. W takiej sytuacji należy ujawnić wszystkie fakty i okoliczności swojemu przełożonemu tak, aby można było dokonać niezależnej oceny tego, jaka decyzja będzie najlepsza dla firmy.

Prezenty, różne formy rozrywki i inne uprzejmości biznesowe mogą być sposobem na budowanie silnych relacji z innymi – lecz jeśli nie będziemy ostrożni, mogą także prowadzić do konfliktu. Z tej oto przyczyny nie możemy otrzymywać ani oferować prezentów ani też żadnych form rozrywki, gdy istnieje ryzyko, że zostaną one użyte w celu – lub odebrane jako próba – nieodpowiedniego wpłynięcia na odbiorcę bądź naruszenia zasad firmy lub prawa. Groźba konfliktu występuje na przykład, gdy przysługi, prezenty, rozrywka lub inne uprzejmości są częste, są wręczane w gotówce lub w formie jej ekwiwalentu, oraz gdy mają wartość większą niż symboliczna.

Istnieją jednak kraje, w których odmowa przyjęcia prezentu spowodowałaby zażenowanie osoby, która go zaoferowała, lub stanowiłaby dla niej zniewagę o podłożu kulturowym. Dotyczy to szczególnie sytuacji, gdy jesteś gościem w innym kraju, a prezent pochodzi z tego kraju i jest oferowany w ramach święta państwowego. W takich przypadkach najlepiej jest omówić politykę naszej firmy z gospodarzem lub dostawcą z innego kraju przed spotkaniem, tak by rozumiał on nasze wartości i zasady. Jeżeli uważasz, że sytuacja zobowiązywała cię do przyjęcia prezentu w imieniu Spółki TTI, zgłoś ten fakt przełożonemu i niezwłocznie przekaż prezent firmie.

Zaproszenia na posiłki i wydarzenia są generalnie dopuszczalne, pod warunkiem, że są częścią zwyczajnego prowadzenia działalności i nie niosą ze sobą szczególnego znaczenia. Tym niemniej zawsze należy rozważyć określone fakty i okoliczności związane z wydarzeniem. Nie wolno nam przyjąć przysługi, prezentu, oferty rozrywki, specjalnej usługi czy specjalnego traktowania od jakiegokolwiek osoby lub organizacji prowadzącej lub chcącej nawiązać współpracę biznesową ze Spółką TTI bądź będącej jej konkurentem, chyba że spełnione zostaną wszystkie następujące kryteria:

- wartość jest niewielka, biorąc pod uwagę charakter wydarzenia i inne okoliczności, w których oferowany jest prezent, przysługa itp.,
- jest jasne, że oferta nie ma na celu wywarcia niewłaściwego wpływu na proces podejmowania decyzji lub inne działania,
- koszt i częstotliwość nie wzbudzają zastrzeżeń,
- w zamian nie proponuje się żadnej obietnicy biznesowej ani obietnicy odwzajemnienia,

Należy pamiętać, że te wytyczne obowiązują przez cały czas. Również w okresie świątecznym czy w trakcie planowania wydarzeń firmowych. Jeśli masz wątpliwości lub potrzebę ujawnienia zaistniałego lub potencjalnego konfliktu interesów, porozmawiaj z przełożonym lub działem prawnym.

Zobowiązania w zakresie ochrony aktywów Spółki

Nasza firma zapewnia szereg zasobów, które umożliwiają nam wykonywanie pracy. W ramach zobowiązania wobec Spółki TTI i naszych udziałowców mamy obowiązek chronić te zasoby i zadbać o ich wydajne użytkowanie. Kradzież, nieuwaga i marnotrawstwo mają bezpośredni wpływ na rentowność firmy, a w konsekwencji – na zysk udziałowców. Pomimo iż okazjonalny, ograniczony użytek zasobów firmy do celów osobistych, taki jak rozmowa telefoniczna, może być dopuszczalny, głównym zastosowaniem tych zasobów powinny być uzasadnione cele biznesowe.

Zobowiązania wobec naszych udziałowców

Między innymi do naszych obowiązków należy:

- ochrona funduszy i innego mienia firmy przed utratą, kradzieżą lub nieodpowiednim użytkowaniem, w tym nieupoważnionym użytkowaniem,
- zapewnienie zgodności wydatków na podróże biznesowe z zasadami i procedurami firmy,
- nieużywanie nazwy, obiektów firmy i kontaktów biznesowych do własnych korzyści lub na rzecz korzyści osoby trzeciej, z wyjątkiem sytuacji, gdy otrzymano wcześniejszą zgodę,
- niepodpisywanie umów w imieniu naszej firmy i nieskładanie wiążących ją zobowiązań bez odpowiedniego upoważnienia do podejmowania takich działań, zgodnie z zasadami i procedurami firmy.

Zobowiązania w zakresie zachowania poufności

Zasoby naszej firmy nie ograniczają się do mienia fizycznego, środków finansowych itp. W istocie, jednymi z naszych najważniejszych zasobów są informacje. Duży odsetek informacji, z którymi pracujemy na co dzień, stanowią informacje poufne. Informacje poufne to informacje, które nie są generalnie znane naszym konkurentom i innym osobom spoza firmy. Informacje poufne obejmują:

- informacje finansowe, w tym m.in. informacje dotyczące sprzedaży, zysków, wydatków i inwestycji,
- informacje dotyczące cen,
- listy kontrahentów lub dostawców,
- plany przyszłych produktów i usług,
- materiały dotyczące rozwoju firmy,
- koszty towarów,
- informacje o personelu,
- zasady, podręczniki, wytyczne i procedury firmy,
- oprogramowanie komputerowe,
- dokumenty i specyfikacje projektowe,
- filmy wideo,
- notatki służbowe.

Informacjami poufnymi mogą być także dane zastrzeżone i informacje należące do naszych klientów, dostawców lub kontrahentów. Informacje poufne otrzymywane od tych osób trzecich często muszą być przez nas chronione w ramach umów o nieujawnianiu lub zachowaniu poufności.

Bez względu na to, czy informacje stanowią własność naszej firmy czy osoby trzeciej, są czynnikiem kluczowym dla naszej przewagi konkurencyjnej. Ponieważ musimy utrzymać naszą pozycję oraz zaufanie naszych udziałowców, informacje te nie mogą być ujawniane, z wyjątkiem sytuacji, gdy odbywa się to na podstawie specjalnego upoważnienia lub jest wymagane przez prawo. W związku z tym nie możemy udostępniać informacji poufnych nawet naszym współpracownikom ze Spółki TTI bez uzasadnionej potrzeby biznesowej. Informacje upublicznione przez naszą firmę, np. oświadczenia prasowe, aktualności czy reklamy, nie są uważane za poufne i nie wymagają ochrony.

Posługując się informacjami firmy, musimy zachować dyskrecję, aby zapobiec nieumyślnemu ujawnieniu informacji poufnych konkurentom, kontrahentom, dostawcom, przyjaciołom czy rodzinie. Zawsze należy zadbać o to, by informacje poufne przechowywane w biurku lub na urządzeniach były zabezpieczone lub chronione hasłem. Należy również unikać omawiania informacji poufnych w miejscach publicznych, w których ktoś mógłby usłyszeć rozmowę. Jeśli nie masz pewności czy określone informacje są poufne, załóż, że tak jest, a następnie skontaktuj się z działem prawnym w celu uzyskania dalszych wytycznych.

Zobowiązania wobec naszych udziałowców

Zobowiązania w zakresie własności intelektualnej

Nasza własność intelektualna to kolejny cenny zasób, który należy użytkować odpowiednio i chronić przed naruszeniami ze strony innych. Logo, patenty, znaki towarowe i oprogramowanie komputerowe Spółki TTI to przykłady zasobów składających się na naszą własność intelektualną. Wszelkie wynalazki, odkrycia, pomysły, koncepcje, materiały pisemne czy tajemnice handlowe, które powstały w godzinach pracy na rzecz naszej firmy lub przy wykorzystaniu jej zasobów bądź materiałów, stanowią własność Spółki TTI. Do naszych obowiązków należy współpraca przy dokumentowaniu prawa do tego rodzaju własności intelektualnej. Będąc odpowiedzialną firmą, musimy także szanować własność intelektualną innych. Nie wolno nam używać własności intelektualnej chronionej patentem, znakami towarowymi, prawami autorskimi lub innymi, bez wyraźnej zgody jej właściciela.

Zobowiązania w zakresie komunikacji zewnętrznej

Działania biznesowe Spółki TTI są monitorowane przez dziennikarzy, analityków rynku papierów wartościowych, grupy działające na rzecz ochrony środowiska i innych. Wspomniane osoby lub grupy mogą docenić Twoją wiedzę i znajomość sposobu funkcjonowania Spółki TTI i poprosić o udzielenie odpowiedzi na pytania lub przekazanie informacji związanych z firmą – odpłatnie lub nie. Nie powinniśmy kontaktować się z takimi osobami lub grupami ani odpowiadać na ich pytania – czy to za pośrednictwem Internetu (w tym mediów społecznościowych), przez telefon, czy w inny sposób. Wszelkie tego typu zapytania należy kierować do dyrektora finansowego grupy.

Podobnie jeśli zostaniesz poproszony o udzielenie informacji związanych z działalnością Spółki TTI przez prawnika, oficera śledczego, przedstawiciela organów ścigania lub innego przedstawiciela bądź agencji administracji państwowej, odeślij tę osobę do wiceprezesa grupy i generalnego radcy TTI lub działu prawnego twojej jednostki biznesowej.

Zobowiązania w zakresie mediów społecznościowych

Media społecznościowe są integralnym i stale ewoluującym elementem naszej globalnej społeczności. Prywatnie korzystamy z nich w celu utrzymywania kontaktów towarzyskich i zawodowych, uzyskiwania dostępu do informacji i z wielu innych powodów. Jako firma możemy korzystać z mediów społecznościowych do reklamowania naszych produktów, publikowania oświadczeń o naszej firmie czy prowadzenia interakcji z naszymi udziałowcami. Tym niemniej, gdy zbyt wiele osób używa mediów społecznościowych do tego celu, skutkuje to wysłaniem sprzecznych komunikatów. Z tego względu tylko upoważnieni pracownicy Spółki TTI mogą reprezentować naszą firmę w mediach społecznościowych. Należy także unikać używania mediów społecznościowych do wyrażania osobistych poglądów, które mogłyby zostać zinterpretowane jako oświadczenie lub stanowisko firmy.

Media społecznościowe to m.in. fora i platformy służące do udostępniania multimediów oraz sieci społecznościowe takie jak Facebook, Yahoo! Groups, LinkedIn, YouTube, Twitter, Connections, SharePoint i MySpace. Korzystając z powyższych i innych witryn mediów społecznościowych, musimy uważać, aby nie ujawniać jakichkolwiek informacji poufnych firmy. Powinniśmy także unikać negatywnych komentarzy na temat naszej firmy, współpracowników, klientów i innych osób związanych z firmą. Korzystanie z wszelkich technologii mediów społecznościowych lub technologii współpracy sieciowej, do których uzyskujemy dostęp przy użyciu firmowej sieci komputerowej, podlega zasadom dotyczącym mediów społecznościowych firm Spółki TTI, w których jesteście zatrudnieni.

Zobowiązania w zakresie kontroli finansowych

Nasi udziałowcy oczekują od nas przekazywania im przejrzystych i dokładnych informacji na temat naszej ogólnej kondycji finansowej. Dostarczanie udziałowcom takich informacji w sposób terminowy pomaga im i nam podejmować decyzje w oparciu o wiedzę. Z tego względu księgi i rejestry naszej firmy muszą dokładnie odzwierciedlać wszystkie środki finansowe, zasoby i transakcje firmy. Wpisy w rejestrach firmowych muszą być dokonywane bezzwłocznie i nie mogą zawierać żadnych fałszywych ani wprowadzających w błąd informacji. Zobowiązanie do uczciwości w praktykach księgowych wymaga od nas, aby dokumentacja była dokładna i kompletna.

Zobowiązania wobec naszych udziałowców

W celu przestrzegania tego wymogu nasza firma opracowała i stosuje system wewnętrznych środków kontroli w zakresie sprawozdań finansowych. System ten składa się z zasad i procedur mających na celu zapewnienie rzetelności sprawozdań finansowych. Obejmuje on także przejrzysty proces, służący do przygotowywania i właściwego prezentowania sprawozdań finansowych, spełniających ogólnie przyjęte zasady księgowość. Nigdy nie wolno nam zachęcać kogoś do nieprawidłowego księgowania środków finansowych oraz składania fałszywych bądź mylących oświadczeń w raportach finansowych, a także uczestniczyć w takich działaniach. Nie wolno nam także umieszczać niedokładnych bądź wprowadzających w błąd informacji w raportach ani pomagać innym składać raporty zawierające takie informacje. Nigdy nie powinniśmy również udzielać rad osobom spoza Spółki TTI, w tym klientom i dostawcom, na temat tego, jak powinni księgować lub raportować własne dochody, koszty, wydatki i inne zasoby oraz zobowiązania. Zakaz ten obejmuje także rozmowy na podobne tematy bez uprzedniego uzyskania porady i upoważnienia od działu prawnego.

Zachęcamy do zgłaszania wszelkich wątpliwości dotyczących określonych praktyk księgowych, wewnętrznych środków kontroli księgowości, czy kwestii audytu. Zgłoszenia można dokonać w sposób anonimowy i poufny za pomocą jednej z metod opisanych w niniejszym kodeksie.

Zobowiązania w zakresie prawa papierów wartościowych

Znajomość i przestrzeganie prawa papierów wartościowych to kolejny istotny środek, służący utrzymaniu zaufania naszych udziałowców. Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów prawa papierów wartościowych i nie tolerujemy wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi. Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi występuje, gdy obracamy papierami wartościowymi w oparciu o istotne, niejawnie informacje – dotyczące naszej firmy lub firmy, z którą współpracujemy. Przepisy dotyczące tego zagadnienia zakazują także ujawniania istotnych, niejawnych informacji innym osobom, które mogą użyć ich do celów obracania papierami wartościowymi. Nazywa się to ujawnianiem istotnych informacji.

Korzystamy w pracy z dużej ilości zasobów informacyjnych, których znaczny odsetek ma charakter poufny, więc identyfikacja „istotnych, niejawnych” informacji może wydawać się trudna. Dla jasności informacja jest „istotna”, jeśli można oczekiwać, że jej ujawnienie wpłynie na wartość rynkową akcji lub decyzję inwestora w zakresie kupna, sprzedaży bądź zatrzymania pakietu akcji.

Istotne informacje mogą obejmować m.in.:

- zyski lub inne wyniki bądź prognozy finansowe,
- negocjacje w zakresie fuzji i przejęć,
- planowane podziały akcji,
- dywidendy z tytułu papierów wartościowych,
- zmiany w planowanych wypłatach dywidend,
- znaczące nowe kontrakty z dostawcami i klientami,
- anulowanie lub nieprzedłużenie ważnego kontraktu,
- wejście na ważny rynek lub opuszczenie go,
- plany budowy lub zamknięcia ważnego obiektu,
- spory z ważnymi klientami,
- niekorzystne działania organów władz,
- znaczące defekty produktów lub związane z nimi problemy.

Zobowiązania wobec naszych udziałowców

Informacje przestają być uważane za „wewnętrzne” po ich publicznym udostępnieniu. Przepisy dotyczące wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi bywają złożone, a konsekwencje – poważne. Możemy jednak unikać naruszeń, przestrzegając kilku ogólnych wytycznych:

- Nie obracaj papierami wartościowymi określonej firmy, gdy posiadasz istotne, niepubliczne informacje na jej temat.
- Nigdy nie doradzaj komukolwiek kupna lub sprzedaży papierów wartościowych określonej firmy, gdy posiadasz istotne, niejawnie informacje na jej temat.
- Nie ujawniaj istotnych, niejawnych informacji na temat Spółki TTI jakimkolwiek osobom spoza TTI (łącznie z członkami najbliższej rodziny).
- Ujawniaj istotne, niejawnie informacje w ramach Spółki TTI wyłącznie w oparciu o zasadę ograniczonego dostępu i zgodnie z zasadami firmy.

Więcej informacji na temat wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi oraz prawa papierów wartościowych zawiera kodeks dotyczący transakcji papierami wartościowymi dla określonych stanowisk, dostępny w witrynie Spółki TTI.

Zobowiązania wobec naszych udziałowców

Nasze wartości w praktyce

1 **Scenariusz:** Mój mąż objął wysokie stanowisko w jednej z firm konkurencyjnych wobec TTI. Moje stanowisko w TTI nie wiąże się z takim samym poziomem kompetencji, chociaż pełnię podobną rolę. Czasami rozmawiamy o pracy, ale nie jest to przekazywanie poufnych informacji. Nie powiedziałam mojemu przełożonemu o nowej pracy męża, ponieważ uważam, że firma nie musi wiedzieć wszystkiego o moim życiu osobistym i rodzinnym.

Odpowiedź: Postąpiłaś niezgodnie z naszymi wartościami. Fakt, że twój mąż objął wysokie stanowisko w firmie konkurencyjnej może szybko stać się przyczyną – lub wydawać się przyczyną – konfliktu lojalności w odniesieniu do ciebie lub was obojga. Nawet jeśli nie udostępniasz celowo poufnych informacji o waszych firmach, takie ryzyko wciąż występuje. Postępuj zgodnie z wartościami: **właściwe postępowanie** oraz **budowanie silnych relacji**. Porozmawiaj ze swoim przełożonym i działem prawnym, aby dowiedzieć się, jakie podjąć kroki w celu uniknięcia rzeczywistego lub domniemanego konfliktu interesów.

2 **Scenariusz:** Zaplanowałem wyjście na obiad po pracy, ale musiałem zostać dłużej, żeby ukończyć kilka zadań przed weekendem. Spóźnię się na obiad, jeśli pojadę do domu, żeby zostawić moją aktówkę i firmowego laptopa, na którym znajduje się mnóstwo poufnych informacji. Chociaż obie te rzeczy sporo ważą, postanawiam zabrać je ze sobą do restauracji i kładę je na krzesło przy moim stoliku, co pozwoli mi mieć na nie oko, zanim wrócę do domu.

Odpowiedź: Świetnie. Postępujesz zgodnie z wartością **właściwe postępowanie**, a nawet wykazujesz **ducha innowacyjności**. Bierzesz pod uwagę poufne informacje firmy i podejmujesz kroki, aby je chronić.

3 **Scenariusz:** Przygotowuję informacje dotyczące sprzedaży i dochodów na koniec kwartału. Moja przełożona podchodzi do mnie i informuje mnie, że sama dokończy te sprawozdania i nie mogę już nad nimi pracować, mimo że zwykle należy to do moich obowiązków. Gdy kilka dni później zobaczyłem ostateczną wersję sprawozdania przedstawioną starszemu kierownikowi, zdałem sobie sprawę, że przedstawione wyniki nie są zgodne z naszymi prawdziwymi osiągnięciami. Zgłosiłem tę sprawę do działu prawnego.

Odpowiedź: Postępujesz zgodnie z wartością **właściwe postępowanie**. Masz prawo do podejrzeń. Nie wolno nam zmieniać sprawozdań finansowych bezpodstawnie, a zachowanie przełożonej było dziwne. Nie należy dochodzenia przeprowadzać samodzielnie. Zgłoszenie sprawy do działu prawnego jest odpowiednim krokiem.

4 **Scenariusz:** Jeden z naszych klientów powiedział mi, że przejmuje go duża korporacja, oraz że chwilowo nie będzie możliwe przedłużenie kontraktu, zanim przejęcie nie zostanie podane do wiadomości publicznej. Mój teść zamierza kupić nieco akcji i ta informacja mogłaby okazać się dla niego przydatna. Powiem mu, czego się dowiedziałem, ale nie będę zachęcać go do kupna akcji.

Odpowiedź: Postępujesz niezgodnie z naszymi wartościami, a ponadto możesz łamać prawo. Udostępnianie informacji teściowi, wiedząc, że prawdopodobnie dokona obrotu papierami wartościowymi na ich podstawie, może zostać uznane za wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowym. W tej sytuacji należy kierować się wartościami: **właściwe postępowanie**, **budowanie silnych relacji** oraz **zapewnianie udziałowcom wysokich zysków**. Ważniejsze powinno być dla nas utrzymanie zaufania naszych klientów i udziałowców niż oferowanie członkom rodziny nieuczciwej korzyści.

Wiarygodność we wszystkich naszych działaniach.

Wymogi w zakresie zgodności i zgłaszanie naruszeń

W niniejszym kodeksie przedstawiliśmy sposób, w jaki kierujemy się uczciwością we wszystkich aspektach naszej działalności. Niemniej jednak, jak stwierdziliśmy na początku kodeksu, naruszenia i tak są możliwe – czy to w wyniku nieumyślnej pomyłki, czy też podjęcia złej decyzji. Gdy wystąpią, naszym obowiązkiem jest je zgłosić. Postępując w ten sposób, budujemy silniejszą i bardziej etyczną firmę oraz dbamy o wypełnianie zobowiązań wobec naszych udziałowców, jak również o przestrzeganie naszych wartości.

W razie pytań, wątpliwości lub w celu zgłoszenia rzeczywistego lub podejrzewanego naruszenia prosimy zwrócić się do:

- wiceprezesa grupy, generalnego radcy i kierownika ds. zgodności z przepisami,
- bezpośredniego przełożonego,
- działu kadr,
- działu prawnego.

Naruszenia i obawy można również zgłaszać anonimowo przez —

e-mail

✉ ttiinquiries@fulcrum.com

lub infolinia:

☎ <https://www.ttigroup.com/reporting-hotline/>

lub pocztą:

✉ Fulcrum Inquiry, Complaint Resolution Department,
707 Wilshire Boulevard, Suite 2050, Los Angeles, CA 90017

lub faks:

☎ +1.213.891.1300 (US fax line)

Pamiętaj: Spółka TTI nie zezwala na podejmowanie jakichkolwiek działań odwetowych, bezpośrednich lub pośrednich, wobec kogokolwiek, kto – w dobrej wierze – zgłasza podejrzenie naruszenia niniejszego kodeksu, zasad firmy lub prawa.

Wiarygodność we wszystkich naszych działaniach

Nadzorowanie zgodności z niniejszym kodeksem należy do obowiązków wiceprezesa grupy, generalnego radcy i kierownika ds. zgodności z przepisami naszej firmy. Osoba ta posiada kwalifikacje do interpretowania postanowień kodeksu i określenia odpowiedniej odpowiedzi na wszelkie pojawiające się pytania. Wszyscy nasi dyrektorzy, kierownicy i członkowie zarządu, jak również w stosownych przypadkach pracownicy na stanowiskach innych niż kierownicze, każdego roku są zobowiązani do oświadczenia, że przeczytali i – zgodnie z posiadaną wiedzą – przestrzegali niniejszego kodeksu. Osoby te muszą także potwierdzić, że nie posiadają wiedzy o jakichkolwiek naruszeniach kodeksu, które nie zostały dotychczas zgłoszone, i że nie proszono ich o uczestnictwo w naruszeniu kodeksu. Dyrektorzy, kierownicy i pracownicy mogą także być zobowiązani do przedstawienia szczegółowych informacji, dotyczących własnych interesów biznesowych lub interesów biznesowych najbliższej rodziny, zgodnie z obowiązującym prawem.

W przypadku przyjęcia zgłoszenia za pośrednictwem któregośkolwiek z podmiotów wymienionych w niniejszym kodeksie, firma dokona szybkiej oceny sytuacji. W stosownych okolicznościach Spółka TTI podejmie się nieformalnego zbadania sprawy lub przeprowadzi formalne dochodzenie. Wyniki takiego dochodzenia zostaną następnie przekazane odpowiednim członkom zarządu, którzy będą mogli podjąć decyzję o dalszych działaniach. W zależności od charakteru i okoliczności domniemanego naruszenia raport lub skarga mogą zostać wystosowane przez jeden lub więcej poniższych działów Spółki TTI:

- dział zgodności z przepisami i dział prawny,
- dział kadr,
- audyt wewnętrzny

My wszyscy – pracownicy, kierownicy i dyrektorzy – jesteśmy zobowiązani do pełnej współpracy przy wszelkich dochodzeniach wewnętrznych, gdy zostaniemy o to poproszeni.

Niniejszy kodeks obowiązuje nas wszystkich. Nieprzestrzeganie go skutkuje działaniami dyscyplinarnymi. W zależności od powagi sprawy, działanie takie może obejmować reprimendę, probację, zawieszenie, degradację lub rozwiązanie umowy o pracę, jak również postępowanie cywilne bądź karne. Środki dyscyplinarne mają takie samo zastosowanie do przełożonych i dyrektorów, którzy dopuszczają się wątpliwego, nieodpowiedniego lub nielegalnego postępowania za pośrednictwem swoich podwładnych. Przełożeni i dyrektorzy, którzy nie podejmą odpowiednich działań naprawczych w sytuacji, gdy zostanie im przedstawiony określony problem, lub którzy zezwalają na nieetyczne bądź nielegalne postępowanie przez lekceważenie problemu, także podlegają działaniom dyscyplinarnym. Nie ma żadnego wytłumaczenia dla ignorowania nieodpowiedniego postępowania oraz dopuszczania lub zachęcania do niego.

