

ETISKE RETNINGSLINJER







KOMMUNIKASJON FRA TKE - LEDELSEN



Kjære kollegaer,

Våre verdier og prinsipper er fundamentet for hvordan vi driver virksomheten, og hvordan vi behandler hverandre og våre kunder. Her i TK Elevator, jobber vi etter de høyeste standarder, både når det gjelder utførelse, produktene og tjenestene vi tilbyr

Ansvaret vårt som bedrift er mer enn bare respekt for lover og regler i landene vi holder til. Vi må også ta vare på og forbedre vårt renommé som en av de ledende bedriftene i heisindustrien ved å tilby både innovative produkter og tjenester til kunder og ha et arbeidsmiljø som kommende generasjoner ønsker å jobbe i.

De etiske retningslinjer for TK Elevator er en veiledning i ambisjonen og visjonen vår om å "Bli enda bedre". De legger standarden for hvordan vi skal oppføre oss som ansatte og som bedrift.

De gjenspeiler også hvordan vi forholder oss til kunder, leverandører og andre interessenter.

Til syvende og sist, er de en standard for hvordan TK Elevator ønsker å fremstå som bedrift, bevisst sitt ansvar for samfunnet og miljøet.

Vi spiller alle en viktig rolle for å forme vår bedriftskultur i TK Elevator. Vår atferd overfor hverandre og kundene våre definerer hvem vi er som bedrift. Vi forventer at alle ledere og ansatte er klar over sin rolle som ambassadører for merkevaren TK Elevator, dens identitet, prinsipper og verdier som gjenspeiles i disse etiske retningslinjer. Uten unntak, tar vi alle ansvar for hva bedriften står for og hvilket renommé den har.

I tillegg til de generelle retningslinjene, dekker også de etiske retningslinjene mer om atferden vi forventer fra våre ansatte. Retningslinjene viser også praktiske eksempler på hvordan du kan gjøre jobben din på best mulig måte .

Vi ber deg om å lese gjennom TK Elevators etiske retningslinjer og også snakke med kollegaene dine om dem. Åpen kommunikasjon, også om sensitive emner, vil hjelpe oss å styrke bedriftskulturen og renomméet vårt.

Ved å leve opp til våre etiske retningslinjer, skaper vi hver dag trygghet og sikkerhet i heisfaget.

La oss bli enda bedre!
Din TKE-ledelse



INNHALDSFORTEGNELSE

06

INNLEDNING

08

VÅRE

TK ELEVATOR-PRINSIPPER

10

NÆRINGSVIRKSOMHET

Produkter og sikkerhet	12
Unngå interessekonflikter	14
Etterlevelse av loven	15
Handelskontroll	16
Antihvitvasking	17
Rettferdig konkurranse	18
Antikorrupsjon	19

20

JOBBE SAMMEN

Menneske- og arbeidsrettigheter	22
Arbeidsmiljø	23
Lik behandling og ikkediskriminering	24
Balanse i arbeidslivet	25
Mangfold og inkludering	26
Alkohol og stoff	27
Kompensasjon	28
Organisasjonsrett	29
Samarbeid med arbeidstakerrepresentanter	30

32

PARTNERFORHOLD

Samarbeid med salgspartnere	34
Leverandørforhold	35

36

KOMMUNIKASJON OG SAMHANDLING

Offentlig atferd og sosiale medier	38
Offentlig påvirkning	39
Gjestfrihet	40
Bedriftens samfunnsansvar	41
Rapportering og ærlige journaler	42

44

VÅRT MILJØANSVAR

Verne miljøet og kjempe mot klimaendringer	46
Miljøvennlige produkter	47
Programvareetikk	48

50

BEDRIFTSVERN

Verne vår bedriftsinformasjon	52
Åndsverk	54
Personvern	55
Akseptabel bruk av bedriftens eiendom	56

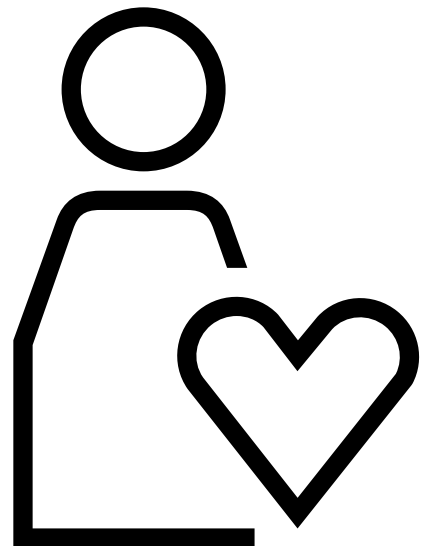
58

HAR DU SPØRSMÅL? USIKKER?

HAR DU OBSERVET EN OVERTREDELSE?

INNLEDNING

I TK Elevator følger vi de høyeste standarder både som individer og som organisasjon. TK Elevators prinsipper gjenspeiler direkte vårt mål om perfeksjon. Disse etiske retningslinjene er en veiledning til våre ansatte om hvordan de kan nå dette ambisiøse målet.



Med service som kjernen i bedriften vår, er menneskene bedriftens hjerte. Dedikasjonen og jobben alle våre ansatte gjør bringer bedriften fremover hver dag, hver og en bidrar til målet om de beste produkter, tjenester og organisasjon. Vi oppmuntrer og støtter våre ansatte kontinuerlig for best mulig personlig

Vi er stolte av å være en del av bedriften TK Elevator. Vår bedrift verdsetter mangfold som en del av de mange positive karakteristikkene til TK Elevator som en global bedrift. For oss representerer mangfoldet en mulighet til å lære av hverandre. Vi bygger likestilling og tillit gjennom alle arbeidsgrupper, fri for diskriminering. Drevet av et optimistisk syn på fremtiden, jobber vi saman, med gjensidig respekt og empati, for å skape et trygt og utfordrende arbeidsmiljø som kommende generasjoner ønsker å ta del i.

TK Elevator opptrer som en ansvarlig bedrift i samfunnet vårt.. Vi forplikter oss til aktiv bærekraftig utvikling og miljøvern. Ved å ha

signert United Nations Global Compact, bidrar TK Elevator til bærekraftige utviklingsmål ved å drive i samsvar med sine ti prinsipper. Vi er forpliktet til FNs menneskerettighetserklæring og arbeidsstandardene til Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO), og vi forlanger det samme fra våre leverandører.

Kjerneverdien vår er sikkerheten til våre kunder, kolleger og alle som er i kontakt med produktene våre. For å nå dette, følger vi de høyeste standardene, spesielt for sikkerhet. Derfor har helse og sikkerhet topp prioritet på arbeidsplassen. Vi utvikler, produserer og vedlikeholder trygge produkter for bærekraftig vekst.

Vi bygger tillit ved å være ærlig, vise respekt og med åpenhet. Vi følger reglene -internt og eksternt, nasjonale og internasjonale. Vi tar avstand fra å drive uetisk, uansett produkter, tjenestevirksomhet måloppnåelse. Vi løser problemer konstruktivt og ser konstruktiv konflikt som en mulighet til lærdom.

Vi jobber som entreprenører, følger vår fremtidsvisjon for å oppnå kontinuerlig lønnsom og bærekraftig vekst. Vi står ikke alene om dette. Våre leverandører er en viktig del av vårt langvarige prosjekt. Vi forlanger at våre leverandører holder seg til de samme høye standardene som oss, felles verdier og respekt for loven.

Disse etiske retningslinjene og prinsippene til TK Elevator er fundamentet i vår suksess.

DE FØLGENDE SEKS GRUNNLEGGENDE PRINSIPPER GJELDER FOR TK ELEVATOR SOM BEDRIFT SAMT FOR VÅRE ANSATTE. DE GJENSPEILER VÅRE TANKESETT OG ATFERD SAMT HVORDAN VI ØNSKER Å JOBBE SAMMEN.

VÅRE TK ELEVATOR-PRINSIPPER



Vær en entreprenør

Lønnsom vekst og topp resultater oppnås ved å følge en klar og langsiktig visjon, med ambisiøse mål og mennesket i sentrum.



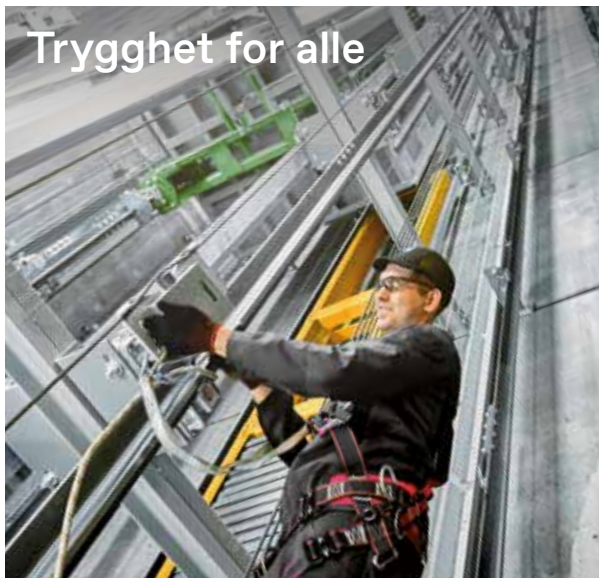
Vær ærlig og åpen

Vi bygger tillit ved å være ærlige og ta opp og drøfte viktige problemstillinger



Skape et miljø der kommende generasjoner ønsker å jobbe.

Vi støtter og legger til rette for at vi og alle rundt oss kan vise hva vi er god for, vokse og nå vårt fulle potensial



Trygghet for alle

Vi bygger et trygt miljø for å unngå dødsulykker verden rundt



Tenk for fellesskapet

I TK Elevator er vi alle et fellesskap med like mål på tvers av geografiske og funksjonelle grenser



Gjør livet enklere for kundene våre

Vi beholder kundene våre ved å være den enkleste bedriften å forholde seg til og tilbyr utmerket service



NÆRINGSVIRKSOMHET



Produkter og sikkerhet

Vi utvikler og produserer innovative, tekniske, og digitale løsninger som mennesker som bruker våre produkter kan dra nytte av. De er utformet for å oppfylle våre kunders behov. TK Elevator jobber hardt for at våre produkter produseres etter de høyeste standarder for kvalitet og sikkerhet og med tanke på arbeidernes helse.

Lær mer

Vår respekt for kunder og brukere av produktene våre uttrykkes best ved å oppfylle behovene deres på en trygg måte. Vi tester alle produkter og tjenester for å ivareta sikkerhet og helse og utelukke feil. Vi mener at alle ulykker kan forhindres og alle produkter og tjenester kan være feilfrie. For flere år siden startet prosessen for å nå målene i TK Elevator med ønske om konstant forbedring og vi har allerede oppnådd betydelig suksess.

Praktisk veiledning

Sikkerhet og kvalitet følger samme tankesett: «Nulltilnærming» (null ulykker, null feil). Dette betyr at alle feil gir oss mulighet til å forbedre prosessene våre. Når vi ser ting som ikke fungerer som det skal, handler vi umiddelbart for å rette opp til det bedre. Vi kan ikke forbedre oss, dersom problemene ikke løses på en strukturert måte eller om de er skjult. Som bedrift forventer vi at alle våre leverandører og entreprenører følger det samme tankesettet, har utviklingspotensiale og jobber for å løse alle problemer som måtte dukke opp.

Eksempel

Du ser at sikkerheten til arbeiderne ikke ivaretas på leverandørens arbeidssted. Vi tar mange ting i betraktning når vi velger leverandør. Et viktig kriterie var produktprisen. Leverandøren forklarer at om vi ønsker at sikkerhetsreglene skal respekteres så vil prisen økes. Du vil oppnå fornuftig pris på leveranse uten å risikere sikkerheten, siden problemer i produksjonen deres som angår sikkerhet, bærekraft eller kvalitet før eller senere vil føre til problemer med produktene våre. Du diskuterer situasjonen med leverandøren og blir enige om en tiltaksplan med forståelse om at, hvis de ikke oppnår varige forbedringer, vil TK Elevator vurdere om leverandøren må skiftes ut.

Eksempel

Fleire komponenter må leveres umiddelbart til byggeplassen for å holde prosjektet innenfor avtalt tidsfrist. Men en sikkerhetskomponent har ennå ikke gått gjennom den siste testen. Det er en høy sikkerhetsrisiko å sende ut produktet uten at komponenten er testet. Med sikkerhet som høyeste prioritet, må passende tiltak iverksettes for å unngå skade. Der risiko er uakseptabelt, må et potensielt farlig produkt ikke sendes. Og selvfølgelig, må vi finne ut hvorfor denne situasjonen ikke ble oppdaget og unngått tidligere og deretter forbedre prosessene våre.



Unngå interessekonflikter

Vi opptrertil beste for bedriften. Våre avgjørelser er basert kun på profesjonelle kriterier og i TK Elevators interesse, uavhengig av personlige interesser.

Les mer

I enkelte arbeidssituasjoner kan personlige mål eller interesser komme i konflikt med forpliktelser på arbeidsplassen. Våre egne interesser – eller de av tredjeparter, som familie eller nære venner – kan svekke dømmekraften vår. I slike situasjoner er det viktig at profesjonelle kriterier går foran.



Praktisk veiledning

Ved aktuelle eller potensielle interessekonflikter, burde du informere arbeidslederen din, personalavdelingen (HR) eller avdelingslederså snart som mulig. Hvis du er usikker på om du har en konflikt, ikke nøle med å ta kontakt med arbeidsleder eller annen ansvarlig for veiledning. Ikke ignorer en interessekonflikt - selv om du mener at avgjørelsen din var riktig og ikke påvirket. Å vise åpenhet fra starten av vil bidra til at du slipper å rettferdiggjøre avgjørelsen din senere. Sammen med arbeidslederen din og/eller en etikkansvarlig, kan man innføre tiltak for å unngå interessekonflikter. På denne måten beskytter du din egen integritet og integriteten til TK Elevator.

Eksempel

Du er ansvarlig for å skaffe varer Vennen din er en mulig leverandør. Dette skaper en interessekonflikt. Du burde informere om situasjonen til arbeidslederen eller etikkansvarlig slik at dere kan komme frem til en løsning. Det kan være flere måter å sørge for at konflikten ikke påvirker avgjørelsen: en arbeidsleder foretar en dyp gjennomgang av avgjørelsen, en nøytral part deltar, eller gi denne spesifikke avgjørelsen til en kollega.

Eksempel

En sjef i området ditt foretrekker å ansette familiemedlemmer, og forsikrer at de får en uvanlig høy lønn. Det er naturlig å ønske det beste for venner og familier. Men i en profesjonell sammenheng, skal dette ikke ha noen innflytelse på våre avgjørelser. Ansettelse skal være fri for interessekonflikter. Hvis du oppdager slike problematiske praksiser, skal du kontakte personalavdelingen eller bruke en av de tilgjengelige rapporteringskanalene slik at problemet kan undersøkes.

Etterlevelse av loven

TK Elevator driver virksomhet kun på lovlig måte. Etterlevelse av loven er essensielt. Vi holder oss informert om gjeldende lover og forskrifter og er nøye med å overholde dem. Når vi er i tvil søker vi profesjonell, juridisk rådgiving.

Lær mer

Vårt mål er å gjøre det rette. Lover og regler variere fra land til land, men lover må følges overalt. Brudd på gjeldende lover kan føre til bøter, skader, rettslige krav eller å bli svartelistet, samt indirekte risikoer som negativ mediaomtale. Det er også risiko for ledelsen personlig samt ansatte. For å beskytte både bedriften og deg selv – følg alltid loven.

Praktisk veiledning

Hvis du er i tvil om gjeldende lover, avtaler eller interne forskrifter, be erfarne kolleger om hjelp. Du må ikke nøle med å ta kontakt med avdelingsledelsen for å få praktiske råd i vanskelige situasjoner. Dere vil sammen komme frem til en løsning. De er spesialister som vil rådføre deg og gi deg nødvendige dokumenter og veiledning. Sørg for at du ikke bruker utdaterte maler eller råd. Tenk gjennom før du gjør noe og gi deg selv og teamet tid til å analysere situasjonen og forstå de juridiske konsekvenser.

Eksempel

Du er i kontraktsforhandlinger. Den kontraktsmessige partneren insisterer på at du samtykker til kontraktutkastet og overleverer deg for umiddelbar signatur. Men kontrakten kan inneholde klausuler som fører til store ulemper for TK Elevator. Avtalen kan være i konflikt med loven. Du ber om en skikkelig gjennomgang av kontrakten og en evaluering av risikoer og ansvar før noe juridisk bindende dokument signeres. Du kontakter avdelingsledelsen for støtte i kontraktforhandlingene og minimerer bedriftens eksponering for risikoer og ansvar.

Eksempel

Du planlegger et omorganiseringsprosjekt som inkluderer endring av strukturen til den involverte enheten for å forbedre arbeidet. Du er klar over at lokal lovgivningsetter krav til bedriften og ledelsen. Derfor informerer du den juridiske avdelingen og involverer dem i prosjektplanene helt fra starten av. Sammen planlegger dere alle de nødvendige stegene i samsvar med lokale rettskrav. Det er viktig at alle juridiske sider analyseres nøye.



Handelskontroll

Som en internasjonal bedrift, støtter vi idèflyt og varer verden rundt og tjener på internasjonal handel. Vi etterlever kravene for å tilby og anskaffe produkter og tjenester i et internasjonalt miljø.

Lær mer

Det kan være restriksjoner eller lisenskrav for internasjonal handelsvirksomhet. Disse restriksjonene kan henvise til sanksjonerte individer eller enheter (vanligvis på sanksjonslister), for land eller enkelte varer og tjenester. Vi støtter nasjonale og internasjonale tiltak for å forhindre spredning av masseødeleggelsesvåpen og terrorisme. TK Elevator deltar ikke i forretningstransaksjoner med individer eller enheter som ikke skal forsynes med midler, produkter eller økonomiske ressurser.

Praktisk veiledning

Du må være oppmerksom på handelskontrollrestriksjoner, som er påkrevd for din rolle i bedriften, når man forhandler med partnere i andre land. Enhver tvil, mistanke eller spørsmål på dette området må avklares med arbeidsleder eller avdelingsleder før du fortsetter arbeidet. Du skal ikke foreta transaksjoner med enheter eller individer som er oppført i en gjeldende nasjonal eller internasjonal sanksjonsliste.

Eksempel

Målet ditt er å signere en viktig kontrakt for installasjon av flere heiser i andre land enn ditt eget. Du følger interne sikkerhetsklareringer før du aksepterer en ny kunde. Under prosessen finner du ut at denne bedriften er på en sanksjonsliste, og det vil være risikofyllt for TK Elevator om du forhandler med dem. Du bestemmer deg for å kontakte avdelingsleder for en evaluering før du signerer kontrakt.

Eksempel

En kunde kontakter deg for kjøpet av en reservedel og ber om at den sendes til et annet land. Du innser fra mediedekinger at landet kan være underlagt et handelsforbud. Siden du er usikker på om restriksjonene gjelder for transaksjonstypen du planlegger, bestemmer du deg for å sjekke med din avdelingsleder for å få råd om gjeldende handelslover.

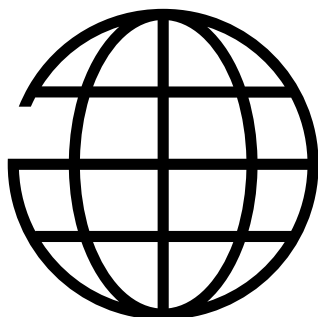


Antihvitvasking

Her i TK Elevator tar vi ansvar og bidrar til nasjonale og internasjonale tiltak for å unngå ulovlige midler fra kriminelle aktiviteter - som f.eks svindel, dop- og våpensmugling - havner i lovlig økonomi eller brukes til finansiering av terrorisme. Derfor beskytter vi bedriften mot å bli misbrukt for hvitvasking og finansiering av terrorisme.

Lær mer

Hvitvasking av penger er når man reinvesterer ulovlige penger inn i markedet som «rene/lovlige» penger. Dette betyr at penger fra ulovlig virksomhet, som svindel, er skjult når man betaler for varer kjøpt hos legitime bedrifter, som vår bedrift. For å unngå dette, må vi være årvåkne. Ved å være klar over risikoene og be om støtte når man er usikker, kan være et viktig bidrag for å forhindre hvitvasking via bedriften vår.



Praktisk veiledning

Det er iverksatt tiltak for å beskytte bedriften mot hvitvasking, inkludert grenser for pengebetalinger samt krav om å identifisere forretningspartnere. Du kan bidra ved å være oppmerksom på tegn på risiko i pengetransaksjoner eller samhandlinge med eksterne parter. Unødvendige kompliserte selskapsstrukturer, betalinger fra ukjente parter eller uoversiktelige virksomheter kan indikere slike risikoer (såkalte røde flagg). Din avdelingsleder kan hjelpe deg med å evaluere om disse signalene kan være en indikator på hvitvasking og veilede deg om hvordan du kan effektivt forhindre dem.

Eksempel

Du er i ferd med å signere en kontrakt med en kunde, men de endrer stadig bedriften som skal være vår kontraktrettslige motpart. Til slutt skal kontrakten signeres av et ukjent datterselskap i et annet land og du har problemer med å forstå kundens selskapsstruktur. Du husker at dette kan tyde på hvitvasking av penger. Du kontakter avdelingsleder for å sjekke hvorvidt foreslått transaksjonsstruktur er et tegn på hvitvasking.

Eksempel

Du sjekker betalinger i et prosjekt, så ser du at en av betalingene er fra en bedrift med et navn som ikke stemmer overens med kundens navn. Det rettslige formularet er også annerledes. Kunden responderer ikke på spørsmålene dine eller gir noen forklaring. Du kontakter umiddelbart avdelingsleder for å bestemme videre skritt. Ved å være på vakt, bidrar du allerede til å beskytte bedriften vår.

Rettferdig konkurranse

TK Elevator står for teknologisk kompetanse, innovasjon, kundeorientering og motiverte ansatte som tar ansvar. Vi konkurrerer på ærlig og åpent vis. Vi tolerer ikke brudd på antitrustlover.

Lær mer

Signering av avtaler (spesielt «kartellavtaler») som kan skade rettferdig konkurranse mellom bedrifter er forbudt og kan føre til alvorlige konsekvenser. Likeledes, utveksling av konkurransedyktig sensitiv informasjon mellom konkurrenter er generelt sett også forbudt. Konkurransedyktig sensitive informasjon er informasjon som gjør det enklere å forutse konkurrenters handlinger i markedet. Dette kan for eksempel være informasjon som angår fremtidig prissetting.

Praktisk veiledning

Når du samhandler direkte eller indirekte med konkurrenter må du være oppmerksom og respektere begrensningene. Du burde aldri samtykke til eller i det hele tatt diskutere konkurransedyktige sensitive emner med konkurrenter. Forbudte emner inkludert spesifikke priser eller retningslinjer for prissetting, om prissetting, markedsføringsstrategi, interne forretningsmodeller, produktivitet og kapasitet. Hvis du mottar slik informasjon fra en konkurrent direkte eller indirekte, kontakt arbeidslederen din eller en avdelingsleder.

Eksempel

Under et møte med bransjeforbundet, foreslår deltakere å dele informasjon om prissetting. Du protesterer og bestemmer deg for å forlate møtet. Du ber om at din protest og det faktumet at du forlot møtet vises i møtereferatet. Du passer på at andre deltakere ser at du forlater møtet ved å si «ha det» til noen av de du kjenner. Etter hendelsen, informerer du avdelingsleder og ber om møtereferatet fra forbundet.

Eksempel

Du møter en ekskollega på en fest som nå jobber for konkurrenten og som klager på presset om å forbedre salgstallene sine. Med store prosjektanbud på vei, der deres respektive bedriftervildelta, foreslår han at du «lar han vinne» det første budet og deretter vil han gjøre det samme for deg med påfølgende anbud. Du innser at det han foreslår er ulovlig. Du nekter og informerer avdelingsleder så snart som mulig.



Antikorrupsjon

Vi tolerer ikke noen form for korrupsjon. Vår virksomhet er basert på kvaliteten i produktene og tjenestene vi tilbyr. Likeså velger vi våre forretningspartnere på grunnlag av kvaliteten de tilbyr, og vår felles forståelse av at bestiklinger ikke er akseptabelt på noe område. Vi har signert United Nations Global Compact, og sammen med bedrifter og organisasjoner over hele verden, bidrar vi til initiativet fra FN om å bekjempe korrupsjon.

Lær mer

TK Elevators retningslinjer samt mange andre lands lovverk, forbyr direkte eller indirekte tilbud om eller betaling av bestiklinger, provisjoner og andre urettmessige betalinger. Korrupsjon og bestiklinger kan foregå på mang måter. Våre ansatte og alle som jobber for eller på vegne av TK Elevator skal ikke involvere seg i noen form for korrupsjon. Korrupsjon har til hensikt å påvirke en avgjørelse eller for å gi/samle urettmessig favorisering i bytte mot en fordel. Fordeler trenger ikke å være penger eller materielle goder for å bli ansett som bestiklinger. Tilbud om favorisering (i gjengjeld) anses også som en fordel.

Praktisk veiledning

Betalinger av eller på vegne av TK Elevator skal alltid kun være for presenterte produkter eller tjenester, betales direkte til organisasjonen eller individet som tilbyr produktet eller tjenesten, og beløpet skal være basert på markedsprisen. Under ingen omstendighet skal du tilby eller ta imot fordeler som er ment å påvirke en bedrifts avgjørelse på en urettmessig måte. Vær på vakt, forsøk på å korrumpere dine avgjørelser er ikke alltid åpenlyse, slikt som tilbud på goder som en tjeneste når du ansetter noen, og som kan tilbys indirekte for å gangne venner eller slektninger.



COMPLIANCE

Eksempel

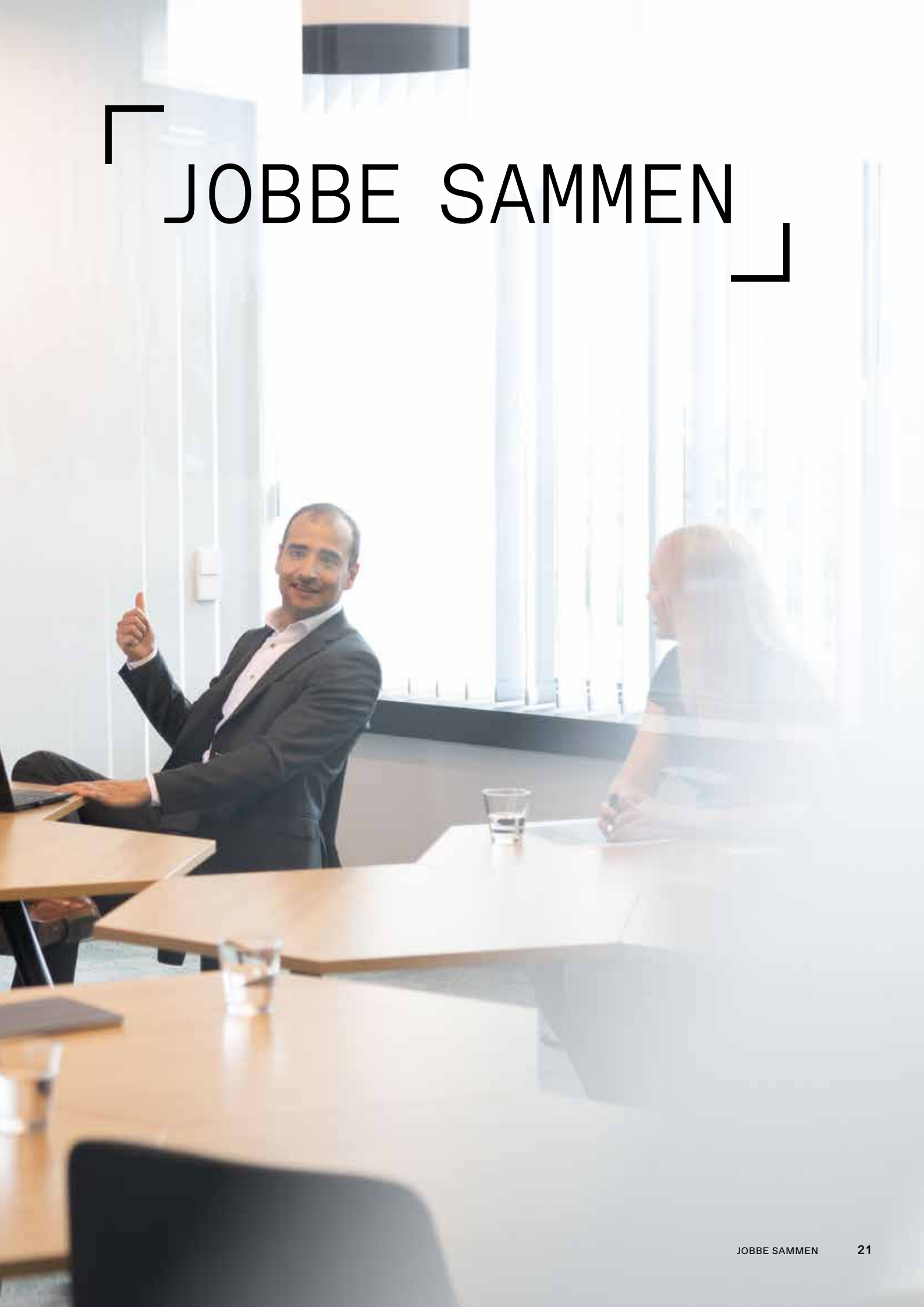
Under forhandlinger tilbyr en leverandør deg, en godt betalt praktikantstilling i sin bedrift for en slektning av deg. I bytte forventes det noe i gjengjeld fra deg. Selv om dette tilbudet verken har en økonomisk eller annen fordel for deg direkte, kan dette fortsatt anses som korrupsjon og skal ikke godtas.

Eksempel

Etter en slitsom dag med forhandlinger med en potensiell kunde uten tilfredstillende resultater, bestemmer du deg for å invitere vedkommende på en veldig dyr middag. Du regner med at en slik invitasjon vil gjøre den potensielle kunden «vennligere» dagen derpå. Men, spesielt under pågående forhandlinger, kan invitasjoner gi feil inntrykk eller til og med bli ansett som en bestikkelse selv når det er med gode hensikter. Hold deg til anbefalingene fra avdelingen din om gaver og invitasjoner i interne retningslinjer.



「JOBBE SAMMEN」



Menneske- og arbeidsrettigheter

Her i TK Elevator følger vi menneske- og arbeidsrettigheter. Vi anser gode arbeidsforhold for alle ansatte som en svært viktig prioritering.

Lær mer

Vi følger globale menneske- og arbeidsrettigheter i landene vi driver virksomhet i. Vi forlanger det samme fra våre leverandører. Vi erkjenner og følger de fundamentale rettighetene lagt frem i FN's Menneskerettighetserklæring og ILO's Erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter på jobben. Vår globale rammeavtale legger vekt på de grunnleggende målene og prinsippene for samarbeide med fokus på samfunnsansvar.

Vi ansetter ingen som ennå ikke har nådd lovlig minimumsalder i overensstemmelse med gjeldende nasjonale og ILO-krav. Vi vil aldri akseptere noen form for tvangsarbeid.

Praktisk veiledning

Under ansettelsesprosessen eller når vi legger frem rammeverket som ansatte hos TK Elevator jobber innenfor, må alle avgjørelser være basert på gjeldende lover, og (interne og eksterne) avtaler med tillitsvalgt eller fagforeninger. Hvis du er i en stilling der dine avgjørelser påvirker hvordan vi jobber, internt samt med våre partnere, må du være oppmerksom på de rettslige kravene som gjelder og forholde deg til dem. Vi forventer at våre forretningspartnere forholder seg til disse fundamentale verdiene.



Eksempel

Under besøk hos en underentreprenør på et anleggsområde, oppdager du at arbeiderne jobber uten pauser og under svært dårlige forhold. Du tar dette opp slik at problemet kan undersøkes og riktige tiltak iverksettes.

Eksempel

Under ansettelsen av en ny person, synes du at kandidatene ser veldig ung ut. Selv om CVen ser grei ut, ønsker du å forsikre at lokale arbeidslover følges opp. Du diskuterer med personalavdelingen og bestemmer deg for å sjekke alderen på passet eller lignende dokumenter for å overholde lokal lovgivning.

Arbeidsmiljø

Her i TK Elevator, er HMS en viktig del av våre arbeidsprosesser. Det er viktig helt fra starten av i alle tekniske, økonomiske og sosiale avgjørelser. HMS for våre ansatte har topp prioritet for alle oss i TK Elevator.

Lær mer

Vi tar vare på oss selv og hverandre, og forhindrer og rapporterer arbeidsrelaterte skader og sykdommer. Alle ansatte skal fremme sikkerhet og helse i arbeidsmiljøet og overholde gjeldende lover på området. Det forventes at lederne, instruerer og støtter sine ansatte for å oppfylle dette ansvaret.



**OSH
BECAUSE WE CARE**

Praktisk veiledning

På jobb må du alltid overholde relevante krav for helse og sikkerhet og bruk av verneutstyr. Du må unngå feller dannet av utrygge omgivelser samt feil som er basert på vår atferd. Hjelp kolleger med det samme. Stopp umiddelbart arbeid som er utrygt eller hvis det ikke brukes nødvendig verneutstyr. Vi bidrar alle til hverandres sikkerhet ved å identifisere, evaluere og rapportere helse- og sikkerhetsfarer. Hvis du er usikker på kravene som gjelder for ditt område, kan din arbeidsleder eller lokale verne- og helsepersonale gi deg støtte og veiledning. Hvis du er bekymret for din egen eller en kollegas helse eller evne til å utføre tildelt arbeid på en sikker måte, informer dem om dine bekymringer eller involver en arbeidsleder og/eller verne- og helsepersonale.

Eksempel

Du mottok nylig nytt verneutstyr og er usikker på hvordan det brukes men antar det fungerer på samme måte som det gamle gjorde. Du jobber med en kollega som nylig fikk opplæring, men er forsinket ute. Du bestemmer deg for å begynne uten vedkommende, men ombestemmer deg umiddelbart. Du prioriterer sikkerhet og bestemmer deg for å begynne når et sikkert arbeidssystem er på plass og du har tilgang til riktig verktøy og utstyr.

Eksempel

Du blir bedt om å utføre et akutt vedlikeholdsoppdrag i et bygg. For kunden er det viktig at heisen er klar ved starten av neste arbeidsdag. Oppgaven har en arbeidsinstruks som krever bestemte sikkerhetstiltak. Men det vil ta tid å implementere tiltakene. Du informerer arbeidslederen din om at oppgaven kanskje ikke blir fullført innenfor kundens tidsfrist på grunn av de nødvendige sikkerhetstiltakene. Sammen ser dere etter muligheter for å fullføre vedlikeholdet så fort som mulig samtidig som sikkerhetskravene blir overholdt. Aldri kompromisere når det gjelder sikkerhet.

Lik behandling og ikkediskriminering

Vi har tro på en kultur med like muligheter samt gjensidig tillit og respekt. Vår rekruttering, ansettelse, forfremmelse, utvikling og lønnsavgjørelser er kun basert på våre ansattes kvalifikasjoner og jobbrelevante karakteristikk. Vi tolerer ikke noen type diskriminering.

Lær mer

Avgjørelser som påvirker en annen person skal ikke baseres på upassende kriterier eller diskriminering. Diskriminering kan ta mange former. Avgjørelser kan baseres på kjønn, alder, hudfarge, kultur, etnisk bakgrunn, seksuell identitet, funksjonshemming eller religion. Dette kan føre til ulik behandling og diskriminering. Dette kan påvirke alle aspekter av arbeidet ditt, inkludert lønn. Diskriminerende atferd kan også være synlig i hverdagslige situasjoner eller uformelle møter med kolleger. Slik atferd skal unngås, slik at vi kan oppnå et åpent og tolerant arbeidsmiljø.

Praktisk veiledning

Vær våken og oppmerksom på slike fordommer. Dette kan være en utfordring i og med at handlingene våre kan påvirkes ubevisst. Se det fra en annen persons perspektiv og reflekter kritisk om avgjørelsene dine er objektive og kun drevet av jobbrelevante karakteristikk. Om du oppdager diskriminering, uansett type, ikke nøl med å påpeke TK Elevators ikkediskrimineringsverdier.

Eksempel

Du prøver å fylle en ledig stilling i avdelingen din og holder på å rekruttere en ekstern kandidat. Du har funnet to kandidater og begge er like kvalifisert, men har forskjellige etnisiteter. Avgjørelsen din baseres kun på jobbrelevante krav og er ikke drevet av personlige kulturelle fordommer.

Eksempel

Basert på årlige vurderingsprosesser, er to teammedlemmer kvalifisert for videre opplæring. Men, siden én av dem skal ut i pensjon om noen år, diskuteres nytten av opplæringen i et langsiktig perspektiv for bedriften. Du vet at TK Elevator har som formål å gi like muligheter til alle ansatte og verdsetter mangfold, så du avviser argumentet og behandler ikke teammedlemmene dine basert på alderen.



Balanse mellom arbeidsliv og privatliv

Våre ansattes arbeidsmiljø er ytterst viktig her i TK Elevator. Vi mener at en sunn arbeidsbalanse er nøkkelen til et godt liv for de ansatte.

Lær mer

Arbeidslivsbalanse, eller arbeidslivintegrering, tar sikte på å balansere personlige behov og arbeidskrav. Vi ønsker alle å jobbe på en måte som er trygg og sunn for oss, våre familier og vår bedrift. Derfor jobber vi sammen for å skape arbeidsforhold som lar oss maksimere vårt potensial, samtidig som vi tar i betraktning den personlige situasjonen og behovene til hver ansatt.

Praktisk veiledning

Når du tar en avgjørelse som vil påvirke arbeidssituasjonen til en ansatt hos TK Elevator, skal du ta hensyn til den ansattes personlige situasjon og andre relevante forhold. Når det gjelder arbeidstid, kan det være et alternativ å tilby forskjellige arbeidstidsmodeller, som f.eks jobbdelingsmodeller. Når en ansatt sliter, kan en åpen diskusjon med kolleger, arbeidslederen eller personalavdelingen føre til mulige løsninger.

Eksempel

Du ønsker å ta foreldrepermisjon for å passe på barna dine. Men du er bekymret for at dette kan anses som upassende og påvirke din fremtidige karriere. Uavhengig av din stilling i bedriften, burde du diskutere alternativene med personalavdelingen og arbeidslederen. Her i TK Elevator, tar vi hensyn til den personlige situasjonen til alle ansatte og finner løsninger som passer arbeids- og privatlivet ditt.

Eksempel

Du har nylig begynt på et prosjekt sammen med kolleger fra forskjellige regioner verden rundt. På grunn av endringer i ditt privatliv, blir planlagte møter en utfordring. Først nøler du med å ta det opp, men du er klar over pliktene du har, samt dine egne behov, så du diskuterer problemet med teamet. Sammen klarer dere å finne en tidsramme som passer dere alle.



Mangfold og inkludering

Mangfold og inkludering er en del av våre kjerneverdier. Vi har som mål å utvikle og bevare en mangfoldig arbeidsstokk og mener at en blanding av bakgrunn, meninger og talenter er en berikelse for bedriften vår og hjelper oss å oppnå suksess.

Lær mer

Det er mange nyanser i mangfold – om det er alder, etnisitet, utdanning, kjønnsuttrykk, seksuell orientering, religion eller funksjonshemming. Hvert individ er unik på sin måte. På bakgrunn av mangfoldighet kan vi utvikle bedriften vår videre. Forskjellige erfaringer, kulturer og styrker er en fordel for oss. Vi integrerer og verdsetter alle uten unntak. Mangfold er basisen ved alle aspekter ved ansettelser, inkludert rekruttering, utvalg, lønn, fordeler, kurs og utvikling, forfremmelse, overføring, oppsigelser og andre vilkår og forhold for ansettelse.

Praktisk veiledning

Her hos TK Elevator verdsettes mangfoldighet i alle former og nyanser. Du skal ikke dømme kolleger eller ansatte basert på personlige karakteristikk eller status, men baser kun dine avgjørelser på erfaringer med dem, deres jobbrelevante ferdigheter og profesjonelle bakgrunn. Du kan snakke om dette åpent hvis du opplever eller observerer diskriminering med hensyn til noen av de ovennevnte personlige karakteristikkene. Arbeidslederen eller personalavdelingen er gode kommunikasjonspunkter.



Eksempel

Som arbeidsleder, kommer en av dine kolleger til deg og ber om ferie. Tidspunktet passer dårlig siden det er mye å gjøre. Han forklarer at det er i forbindelse med en viktig religiøs feiring. Sammen med kollegene hans finner dere en løsning, slik at han kan ta ferie.

Eksempel

En av kollegene dine har en funksjonshemming. Kvalifikasjonene hans er midt i blinken, men du er bekymret for begrensningene han kan ha i forbindelse med et krevende prosjekt. Du bestemmer deg for å diskutere mulige utfordringer med kandidaten. Til slutt bestemmer du deg for å inkludere han i prosjektet siden han er en godt egnet kandidat. Sammen koordinerer dere arbeidet, slik at han kan utføre jobben sin.

Alkohol og stoff

Vi tar våre forpliktelser når det gjelder helse og sikkerhet på alvor. Alle arbeidssteder skal være fri for bruk av alkohol, ulovlig stoff og misbruk av andre stoffer.

Lær mer

TK Elevator har omfattende krav og anbefalinger om hvordan man kan holde arbeidsstedet trygt. Bruk av alkohol, røyking og misbruk av annet stoff inkludert legemidler påvirker våre ansattes helse og kan føre til alvorlige sikkerhetsproblemer. Bruk av ulovlige stoffer er forbudt. Arbeidsledere og ledere er ansvarlige for å sørge for at støttetiltak er på plass.

Praktisk veiledning

Ikke gå på jobb, hvis du har drukket alkohol eller er påvirket av stoff eller legemidler (lovlige, ulovlige eller foreskrevet av lege) som negativt påvirker konsentrasjonen din eller evnen til å jobbe på en sikker måte. Hvis du tror at du eller en kollega er ruspåvirket på noen måte, skal dette meldes umiddelbart til arbeidslederen før du begynner med jobben. Alle, men spesielt arbeidsledere og ledere plikter å følge opp varsler eller klager. Det kan føles rart å be om hjelp, men det er det rette å gjøre for å ivareta sikkerheten til kollegene dine og deg selv.

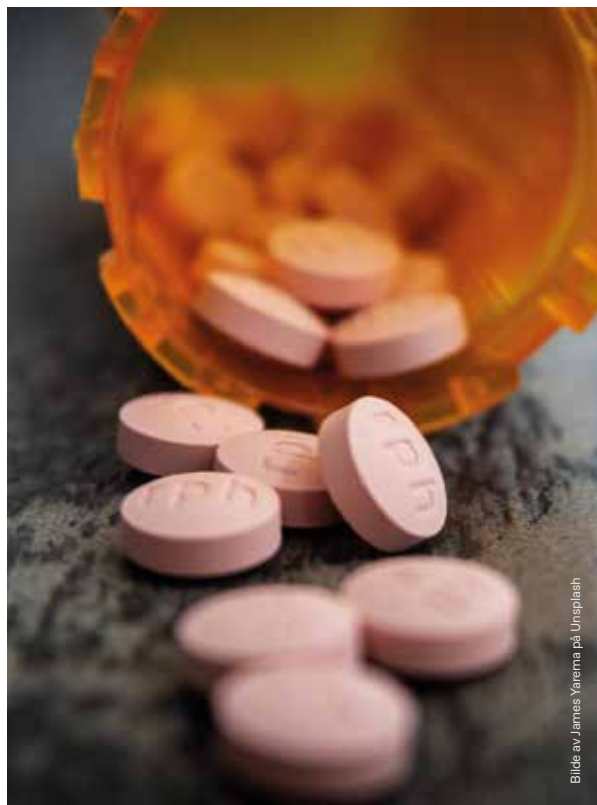
For spesielle oppdrag eller oppdrag utenfor arbeidsplassen, skal topplederen av oppdraget ta en avgjørelse for alle ansatte som deltar. Aldri kjør eller bruk kjøretøy eller maskiner når man er påvirket av alkohol eller stoff.

Eksempel

Du legger merke til at kollegaen din virker distraheret og sliten. Du tror at han eller hun kanskje har tatt et legemiddel og det påvirker hans evne til å utføre jobben på en sikker måte. Du oppfordrer han til å informere arbeidslederen. Din kollega og arbeidsleder evaluerer sammen om vedkommende er egnet til arbeidet. De kommer frem til at arbeidsevnen er svekket, så de finner det best at vedkommende tar fri resten av dagen.

Eksempel

Før kveldskift, spiser du lunsj med en venn på en sportspub. Favorittlaget ditt vinner og folk rundt deg jubler. Vennen din foreslår å feire med en kald øl. Men, så innser du at drikking av alkohol før du starter på jobb kan påvirke sikkerheten din eller andre sin. Du bestemmer deg for å ta et glass vann i stedet.



Bilde av James Vorema på Unsplash

Lønn

Her i TK Elevator, er vi ute etter rettferdighet og åpenhet når det gjelder lønnsnivået for våre ledere og ansatte. Generelle og individuelle lønnsforhold skal alltid følge våre interne retningslinjer og prosedyrer, og skal kommuniseres klart og tydelig for alle ansatte.

Lær mer

Lønn er, blant mange andre former for bekreftelse, pengebelønning for tid og prestasjon investert av våre ansatte. Vi overholder alle gjeldende nasjonale og internasjonale krav for minstelønn. Vi har som mål at lønn skal være rettferdig og tilpasset roller, oppgaver og ansvar. Lønn er også et resultat av fremgang og innsats. Variabel lønn reflekter dette spesielt. På denne måten kan lønn motivere til innsats og bidra til utvikling av talentet. Dette er en veldig viktig forutsetning for å beholde de ansatt i TK Elevator

Praktisk veiledning

Lønnsavgjørelser må alltid følge interne retningslinjer og prosedyrer. De skal være rettferdig og kommuniseres tydelig. Prestasjon skal stå i forhold til hva bedriften forventer samt til individuelle mål, de målene skal være ambisiøse men også realistiske. Alle ansatte burde ha utfordrende og motiverende mål, dog realistiske som ikke utsetter dem for utilbørlig press.

Eksempel

En kollega kjent for å bruke mye tid sammen med lederen. De liker samme idrettslag og prater ofte om det i pausen. Du lurer på om deres fellesinteresser øker din kollegas muligheter for lønnsforhøyelse. Men, lønn skal defineres kun på basis av jobbkrav og relaterte kvalifikasjoner. Det forventes at lederen unngår favorisering. For å gjøre det enklere å forstå hvordan lønnsfastsettelse fungerer, brukes såkalte jobbgrader og/eller lønnsnivåer ofte for å strukturere jobbkrav på en objektiv måte.

Eksempel

Som leder av et lite team, følger du årlig målsetting og måloppnåelse. På forhånd ser du på fjorårets prestasjoner og oppgavene og målene fremover. Du setter deg ned med teammedlemmene og utveksler syn på fjorårets prestasjoner. Sammen kommer dere også frem til relevante mål for det neste året. Ansatte bør alltid forstå forholdet mellom sin individuelle (variabel) lønn og deres bidrag til TK Elevators fremgang. Dette er en betingelse for en rettferdig og åpen evaluering av måloppnåelse ved slutten av regnskapsåret.

Organisasjonsfrihet

Her i TK Elevator støtter vi retten som alle ansatte har til å danne fagforeninger og arbeidstakerorganer på demokratisk vis, til å delta i slike foreninger og til å forhandle om arbeidsforhold, goder og lønn.

Lær mer

TK Elevator, de ansatte og fagforeningen følger grunnleggende demokratiske prinsipper. Dette betyr at de ansatte helt fritt har mulighet til å avgjøre hvorvidt de vil danne eller bli medlemmer i en fagforening og dermed velge en representant. Bedriften og ledelsen forblir nøytral og må godta de ansattes valg.

Praktisk veiledning

TK Elevator, eventuell ansattrepresentant og fagforeningen jobber åpent sammen for en konstruktiv konfliktløsning til fordel for bedriften og de ansatte. Disse skal få jobbe uforstyrret uten innblanding utenfra. Det er nødvendig med tilgang for fagforeningen slik at de kan utføre sin representative funksjon. Medarbeiderrepresentanter skal verken ha fordeler eller bli utsatt for ubehag som følge av denne funksjonen.

Eksempel

Som medarbeiderrepresentant, trenger du opplæring for å oppfylle ansvaret ditt. Du ber om hjelp fra arbeidslederen med dette. Medarbeiderrepresentanter skal kunne organisere og delta på nødvendige møter og motta nødvendige dokumenter og informasjon for å kunne utføre sine plikter.

Eksempel

Et av medlemmene i teamet ditt er valgt som medarbeiderrepresentant. Du støtter denne viktige rollen, men du må også forsikre deg at det ikke hindrer teamets arbeid. Du blir enig med teammedlemmet at du blir jevnlig informert om spesielle aktiviteter, fraværperioder og eventuelle kostnader.



Samarbeid med arbeidstakerrepresentanter

For TK Elevator, er det grunnmuren i vår bedriftskultur å ha et tillitsfullt og nært samarbeid med arbeidstakerrepresentantene. Gjensidig tillit, respekt og samarbeid er grunnlaget for en åpen og konstruktiv dialog.

Lær mer

Det er et nært samarbeid mellom TK Elevator og arbeidstakerrepresentantene for å finne en felles forståelse og mulige løsninger for TK Elevator og alle dets ansatte. Aktiv involvering av arbeidstakerrepresentanter for å komme frem til en felles løsning av problemer, er nøkkelen for gjensidig respekt og forståelse. Påskjønnet kommunikasjon og formålstjenlig deltakelse. Dette gjelder ikke bare samarbeid på lokalt nivå, men reflekteres også i vår globale rammeavtale og globale dialog.

Praktisk veiledning

Et arbeidsforhold basert på tillit er viktig for å sikre samarbeidet mellom bedriften og arbeidstakerrepresentantene. Dette oppnår vi med jevnlig møter mellom arbeidstakerrepresentanter og bedriftsledelse. Dette er grunnlaget for å jobbe sammen. Men, dette er en kontinuerlig prosess. Det må ikke føre til noen form for fordeler eller ulemperverken i eller utenfor jobbsammenheng for arbeidstakerrepresentantene, og de skal heller ikke be om eller godta noen form for fordeler.

Eksempel

Du jobber på et prosjekt om de ansattes arbeidsforhold som kan være relevant for arbeidstakerrepresentantene. Om du er i tvil, burde du rådføre med personalavdelingen. Sammen, involverer dere arbeidstakerrepresentantene i god tid. Vi kommuniserer åpent og med tillit til hverandre alle viktige fakta relatert til et emne eller prosjekt.



Bilde av Greg Frenning på Unsplash



PARTNERFORHOLD





Samarbeid med salgspartnere

Her i TK Elevator utgjør våre salgspartnere, som videreforgere, salgsgenter og distributører et viktig bidrag til vår suksess. Vi velger våre partnere/mellomledd basert på en felles forståelse av verdier og mål, spesielt vårt mål om å tilby best mulige varer og tjenester til alle kundene våre. Dette kan kun gjøres om man følger strenge regler som sikrer ansvarlig og bærekraftig aktivitet i markedsplassen.

Lær mer

Vi jobber sammen med pålitelige salgspartnere for å fremme TK Elevators globale vekst og suksess. Selv om de ikke er en del av vår bedrift, gjenspeiles handlingene deres og kan påvirke TK Elevator. Derfor baserer vi valget av salgspartnere på grunnlag av deres evne til å deler våre verdier og standarder, inkludert etterlevelse av loven og regler. For å unngå mulige risikoer, er våre salgspartnere underlagt en bedriftsgjennomgang basert på strenge krav og kontinuerlig oppfølging.

Praktisk veiledning

Hvis du er ansvarlig for valg og engasjement av salgsgenter eller distributører, skal avgjørelsen være basert på faktiske behov for TK Elevator og muligheten for verdiskapning for bedriften vår. Du skal gjøre deg kjent med gjeldende godkjenningprosesser. Du kan holde deg oppdatert ang salgspartneren ved hele tiden å skaffe nødvendig informasjon. Hvis du har noen grunn til å tro at en salgspartner ikke følger gjeldende regler, informer avdelingsleder, slik at nødvendige tiltak kansettes i verk for å unngå unødige risikoer for TK Elevator og dets ansatte.

Eksempel

Du finner ut at for å utvide TK Elevators tilstedeværelse i en ny region må det satses på en salgspartner. Du må sørge for at du følger alle nødvendige interne prosesser og har nødvendige interne samtykker før du gjør noe bindende tilbud med mellomledet. Dette vil ofte inkludere å fremskaffe data via et nettbasert verktøy. Hvis du er usikker på kvad skal gjøre, kontakt avdelingsleder.

Eksempel

Du samarbeider med en agent som gjentatt ganger ikke har rapportert sine aktiviteter på TK Elevator's vegne. Når du ser rapportene, mistenker du at agenten kan ha overført betalinger til kundens innkjøper. Du fryser betalingen til salgsgenten og kontakter avdelingsleder. Sammen blir dere enige om de nestestegene.



Leverandørforhold

Her i TK Elevator, baserer vi vårt forretningsforhold og samarbeid med leverandører på klare og tydelige regler og forventninger, samt felles verdier.

Lær mer

Vårt samarbeid med leverandører, inkludert underentreprenører, gjør det mulig for oss å oppfylle våre kunders behov på best mulig måte. Vi passer nøye på at anskaffelsesprosessen foregår på riktig måte. Under utvelgelsen av mulige leverandører tydeliggjør vi våre forventninger, krav og standarder.

TK Elevator tolerer ikke brudd på lover og regler eller brudd på menneske- og arbeidsrettigheter fra sine leverandører og underentreprenører. Leverandører som opptrer ulovlig eller uetisk kan påvirke vår økonomiske situasjon og lønnsomhet, ødelegge vårt renommé og potensielt utsette bedriften og våre ansatte for straffeforfølgning.

Praktisk veiledning

Det må snakkes åpent om våre etiske prinsipper og krav under kontraktforhandlinger med leverandører. Våre etiske retningslinjer for leverandører er en viktig del av våre leverandøravtaler. Velg entreprenører som deler vårt forhold til lover, regler og forretningsførsel. Dette kan være vanskelig i enkelte situasjoner.

Folks sikkerhet og å opptre berekraftig er høyt prioritert i TK Elevator. Husk at dette også gjelder for våre partnere, spesielt når man velger leverandører. De skal ha ledelsesmekanisme som respekterer rettighetene til alle ansatte. Våre leverandører skal også gjøre sitt ytterste for å redusere skade på miljøet og skape en trygg og sunn arbeidsplass.

Dersom en leverandør ikke lever opp til våre forventninger, skal du be om forbedringer og følge opp slik at riktige tiltak blir gjort for å møte våre krav. Hvis dere sammen ikke klarer å løse et problem, spesielt om dette skjer gjentatte ganger, burde du vurdere å skifte ut leverandøren.

Eksempel

Media rapporterer at en av våre leverandører er mistenkt for barnarbeid. Du burde be om informasjon fra leverandøren din og følge opp med arbeidslederen din og innkjøpsansvarlig. Disse kan inkludere et besøk hos leverandør og/eller revisjon fra en tredjepart. Hvis det er umulig å oppnå forbedring, må forholdet umiddelbart termineres.

Eksempel

Du har ansvar for å finne underentreprenør for et nyinstallasjonsprosjekt. En underentreprenør tilbyr en veldig god pris, men du er klar over at de ikke tar sikkerhet på alvor. Det har forekommet dødsulykker hos underentreprenørendette året. Du leter videre etter noen som møter kravene våre. Hvis det er åpenlagt at sikkerheten ikke prioriteres, burde du se etter en annen leverandør for dette prosjektet.



KOMMUNIKASJON OG SAMHANDLING



Offentlig atferd og sosiale medier

Her hos TK Elevator kommuniserer vi åpent og presist. Enhver ansatt er en ambassadør for bedriften vår, merkevaren, verdier og renommé. Derfor, uansett kommunikasjonskanal, er vi forsiktig med hva vi ønsker å si og hvordan det kan påvirke våre ansatte og ansikt utad.

Lær mer

Sosiale medier er per definisjon offentlige kanaler. Selv om kolleger bare delvis opererer med offentlige profiler, kan venner eller andre personer se deres publiserte innhold og enkelt dele det med andre parter. Med mindre det tidligere er gitt samtykke eller at allerede publisert innhold blir brukt, kan du ikke uttrykke deg på vegne av TK Elevator på eventer, enten det er offentlig eller på sosiale medier. I stedet, skal slike uttalelser kun reflektere dine personlige synspunkter. Når du uttrykker personlige synspunkter, er det viktig at du understreker dette klart og uttrykkelig. Du må på ingen måte kommunisere noe som kan skade TK Elevators renommé

Praktisk veiledning

Som ansatt hos TK Elevator, er du en ambassadør for bedriften, produktene og nyskapingen. Du er velkommen til å dele et produkt TK Elevator nylig har lansert eller et ferdig prosjekt. Du kan dele det, for eksempel, via dine personlige sosiale medier, alltid på frivillig basis, og gitt at du uttrykker tydelig at det er din personlige mening. Hvis folk kommenterer disse innleggene og har spørsmål om produkter eller strategi, må du kontakte den ansvarlige kommunikasjonsavdelingen, som kan gi en offisiell respons.



Bilde av Nathan Durmiao på Unsplash

Eksempel

TK Elevator lanserer et nytt produkt og du ønsker å dele din mening via din personlige LinkedIn-profil. Du sjekker TK Elevators gjeldende retningslinjer først og sørger for at innlegget ditt kun representerer din personlige mening.

Eksempel

Du ønsker å dele på dine personlige sosiale medier hvor du jobber og det fantastiske teamet du jobber med. Du tar bilder av kontoret og kollegene dine. Før du legger ut bildene, kontakter du kommunikasjonsavdelingen for å sørge for at bildene kan deles offentlig. I tillegg sjekker du med kollegene på bildene om de vil at bildene av dem skal legges ut.

Offentlig påvirkning

Heri TK Elevator, bidrar vi til lovregulering og meningsutveksling i samfunnet, inkludert påvirkning i ulike media for å fremme våre ideer. Men, presentasjon av ideer og meningsutveksling må alltid gjøres på en etisk og åpen måte, med hensyn til andre og, så klart, innenfor loven.

Lær mer

I offentligheten, opptre vi åpent, ved å forsvare interessene til oss selv og til industrien vår basert på fakta. Disse aktivitetene, inkludert lobbyvirksomhet, beriker den offentlige debatten på lovlig vis, sett fra vårt perspektiv. Vi bruker objektiv informasjon og data så vel som vår egen erfaring. Hos TK Elevator, må enhver offentlig uttalelse alltid foregå innenfor rammeverket av gjeldende interne og eksterne regler.

Praktisk veiledning

Offentlig påvirkning skal alltid være åpen og gjennomsiktig, i samsvar med loven. Som ansatt i TK Elevator må du alltid forsøke å påvirke regjeringens politikk og lovgivning på en god, åpen og korrekt måte. Du skal alltid ha en god plan og avklare med ansvarlig ledelse tilnærmingen til embedsmenn, og ut ifra de etiske retningslinjene.

Eksempel

Lokalmyndighetene vurderer en ny lovgivning som påvirker våre produkter og har bedt om tilbakemelding fra allmenheten. Du ser at ny lovgivning ikke tar i betraktning teknisk kunnskap som er tilgjengelig hos TK Elevator. Du kontakter ansvarlig person for å overbevise vedkommende om dine synspunkter og ideer etter først å ha avklart med arbeidsleder og avdelingsleder.



Gjестfrihet

Heri TK Elevator, viser vi våre forretningspartnere og andreforbindelser at vi setter pris på vårt daglige arbeid og, av og til, gjennom felles sosialsamvær, en egnet gave eller en felles forretningslunsj eller -middag. På same måte, invitasjoner eller gaver fra forretningspartnerene våre kan kun godtas hvis de er i samsvar med de respektive etiske regler. Vi passer alltid på at vi holder oss innenfor loven og lokale tradisjoner. Verdsettelse - gitt, mottatt eller tilbudt må aldri misbrukes eller skape urett.

Lær mer

Når man gir eller mottar gaver eller invitasjoner, sørg for at våre — samt våre partneres — beslutninger ikke påvirkes uetisk, eller kan gi inntrykk av det. En spesiell invitasjon kan være en passende anledning for forhandlinger eller utveksling av meninger eller kunnskap. I enkelte situasjoner, kan gaver være en legitim måte å vise verdsettelse. Når man vurderer å gi eller motta en gave, invitere noen i bedriftens navn eller godta en invitasjon, stilles det strenge krav som alle i TK Elevator må følge. Dette gjelder spesielt når man har med offentlig ansatte å gjøre.

Praktisk veiledning

Når du vurderer å gi eller motta en gave eller en invitasjon, sjekk bedriftens gjeldende interneregler og påse at man holder seg innenfor anbefalte verdigrænser. Sjekk med den andre parten om dere er på linje med deres gjeldende interne regler, informer arbeidslederen og, hvis noe er usikkert, kontakt en avdelingsleder for hjelp i evaluering av situasjonen. Spesielt der offentlig ansatte er involvert, vær forsiktig og hold deg på rett side. På denne måten beskytter du deg selv og bedriften samt forretningspartneren, som kan være underlagt lignende eller strengere restriksjoner.

Eksempel

Du ønsker å vise din taknemlighet for et vellykket forretningsforhold med en kunde. I anledning en helligdag, bestemmer du deg for å sende en gave. Siden du kjenner til kundens etiske regler og TK Elevators stilling til emnet, rådfører du deg med arbeidslederen og er enige om å sende en eske med tradisjonelt godteri og et takkekort.

Eksempel

Du planlegger å invitere eksperter for teknisk diskusjon om et nytt internt forskningsprosjekt. Kostnader for losji og måltider dekkes av TK Elevator for alle deltakere. En av ekspertene jobber for et offentlig organ og kan betraktes som en offentlig ansatt. Du involverer etikkansvarlig for å evaluere situasjonen og blir enige om den beste måten å invitere til den tekniske diskusjonen uten noen etiske risikoer for dem, deg selv eller TK Elevator.

Bedriftens samfunnsansvar

Det å omfavne samfunnsansvar er en del av hvem vi er. Vi engasjerer oss aktivt i samfunnet vi er en del av. Vi tror på kunnskapen og dyktigheten til våre ansatte og at vi alle kan bidra til å styrke båndene som holder samfunnet sammen.

Lær mer

Vi har som mål å bidra til samfunnet på en betydningsfull måte gjennom sponsoravtaler eller donasjoner og støtter sterkt ansattes involvering i f.eks. veldedighetsarbeid. Vårt fokus er på utdanning, helse og bærekraft. Med vårt engasjement, støtter vi FNs mål for bærekraftig utvikling. Vi støtter også lokalsamfunn og veldedighetsorganisasjoner, enten økonomisk eller gjennom vår ekspertise og profesjonelle ressurser. Dette gjelder også i situasjonen som krever nødhjelp eller for andre viktige saker eller bedriftsprosjekter.

Praktisk veiledning

Hvis du kjenner et lokalt samfunnsprosjekt med formål på linje med TK Elevators verdier, eller om det er en nødsituasjon, kan du prate med din arbeidsleder om eventuell støtte fra TK Elevator. I tillegg til økonomiske ressurser, er støtte mulig, for eksempel, gjennom ansattes tid og materialer. Du skal sørge for at støttede aktiviteter og organisasjoner er på linje med interessene til TK Elevator. Du må unngå uriktig opptreden eller upassende innflytelse på tredjeparter; hvis i tvil, be om veiledning fra en etikkansvarlig. Spesielt når vi opptrer med gode hensikter, må vi være sikre på at vi velger de beste partnerne for å oppnå reell endring, enten det er lokal veldedighet eller en internasjonal organisasjon.

Eksempel

Det har oppstått skogbranner i området ditt som uheldigvis er ute av kontroll. Kollegene dine og du er direkte involvert, men også ansatte fra andre deler av verden vil hjelpe til. Sammen med lokale ledergrupper, finner du ut hva som vil være et effektivt bidrag. TK Elevator beslutter å tillate veldedig arbeid for å slokke brannen.

Eksempel

En forening som fokuserer på kampen mot kreft hos barn kontakter deg for å be om økonomisk støtte til forskning og bedre utstyr. Du støtter organisasjonens mål, men har ikke oversikt over foreningens interesser og renommé. Du følger godkjennelsesprosessen og rådfører med etikkansvarlig for å forsikre at de er den rette partneren for TK Elevator. TK Elevator beslutter å støtte organisasjonen økonomisk og du overtaler teamet til å delta i organisasjonens neste innsamlingsrunde.

Rapportering og pålitlige journaler

I TK Elevator, er ærlighet og integritet essensielle verdier. En hjørnestein for effektiv lederskap er å basere interne avgjørelser samt våre handlinger på ærlige og nøyaktige rapporter, journaler og dokumenter.

Lær mer

Når du skriver ned en situasjon eller fakta, uten hensyn til bakgrunnen (finansiell, teknisk, osv) skriver du journaler. Rapportering er hvordan vi dokumenterer og viderefører data i organisasjonen vår. Journaler må være sanne, objektive og fullverdige, og bidra til en tidsriktig og nøyaktig rapportering. Dette gjelder for alle nivåer i organisasjonen vår. Avgjørelser fra styret samt avgjørelser gjort av interessenter, er vanligvis basert på innrapportert data. Ved å holde seg til våre standarder for journalføring og rapportering garanteres at avgjørelser vi tar er riktige og i henhold til aksjeeieres og interessenters mål og krav

Praktisk veiledning

Du må forsikre deg om at både interne og eksterne rapporter, journaler og andre av gruppens dokumenter er i henhold til gjeldende lover og standarder. De må alltid være fullstendige og korrekte og utstedt i god tid, i samsvar med systemkrav. TK Elevator fremmer en ærlig og åpen kultur. Du kan bidra til denne kulturen ved å skape et miljø der, om uhellet skulle være ute, kan prate åpent om det til arbeidsleder og rette opp i det, uten frykt for represalier. Om mulig, prater vi om hvordan vi kan unngå det i fremtiden.



Eksempel

Du er ansvarlig for rapportering av pengestrømmen i enheten din. Etter å ha diskutert din siste rapport med lederen, ser du at pengeøkningen vist i rapporten er for høy på grunn av en feiltakelse i den første beregningen din. Du informerer lederen din umiddelbart. Sammen oppdaterer dere rapporte med riktige tall og informerer dine kolleger om en hvordan dere kan unngå feilen i fremtiden.



VÅRT MILJØANSVAR



Bilde av Jason Miller på Unsplash

Verne miljøet og kjempe mot klimaendringer

Vi forstår at klimaendringer er et alvorlig globalt problem og at menneskelig aktivitet har en direkte påvirkning på klimaendringer. Vi er klar over ansvaret vårt som organisasjon og som individ til effektivt å bidra til globale mål for å redusere påvirkningen på miljøet.

Lær mer

Vi mener at naturressurser, som råstoff, vann og energi, er essensielle elementer for menneskehetens eksistens på jorden og for all økonomisk aktivitet. Våre miljø-, sosial- og forretningsetiske forhold (ESG) og forretningsmål må gå hånd i hånd for å drive bærekraftig verdiskapning i TK Elevator. Vi utfordrer oss selv hele tiden til å sette flere ambisiøse mål som vil hjelpe oss å øke virksomheten på en bærekraftig måte. Vi ble med i FN's initiativ for bærekraftig næringsliv og kampanjen «Virksomhetsambisjon for 1,5 °C» og er dermed forpliktet til å nå null globale utslipp senest 2050. Vi følger kravene til internasjonale konvensjoner for miljøvern, som Stockholmskonvensjonen om varige organiske forurensninger (POP Convention), Minamata-konvensjonen om kvikksølv og Basel-konvensjonen om farlig avfall og hvordan bli kvitt det.



Praktisk veiledning

Ta hensyn til miljøet. Du kan proaktivt støtte TK Elevators innsats og sørge for bærekraftige handlinger i jobben din, hjelpe med miljøvern og forhindre klimaendring. Alle ansatte kan bidra til organisasjonens bærekraftige mål for miljøet, for eksempel, ved å forhindre forurensning eller sørge for riktig avfallhåndtering i ditt ansvarsområde. Det er også flere generelle valg: fjernstyringsteknologier har vist seg å være et alternativ til reisevirksomhet, og elektroniske skjema- og arkiveringssystemer kan erstatte papirbaserte systemer. Vi setter pris på alle bidrag!



Eksempel

Du blir med kollegene dine hver dag for å kjøpe lunsj fra et sted i nærheten og legger merke til masse plastikk i avfallsbeholderen på arbeidsplassens kjøkken etter lunsj. Du bestemmer deg for å gjøre en forandring ved å ta med din egen mat eller kjøpe produkter uten plastemballasje eller kaste emballasjen for resirkulering, og ber kollegene dine å gjøre det samme.

Eksempel

Du er i en epostutveksling med en forretningspartner som har hovedkvarter et stykke unna kontoret ditt. For å fortsette, vurderer du alternative reisemåter. Men, reise er bare et av mange alternativer du har. I en situasjon der det er viktig å se din motpart, burde du vurdere å ha en videokonferanse i stedet. Dette gjør at du kan ha et «face-to-face» møte og bidra til å verne miljøet.

Miljøvennlige produkter

For oss, er det en viktig oppgave å bidra til minimering av klimaendringer. Vi utvikler produkter som bidrar til redusert karbonavtrykk fra bygninger og byer og verne miljøet.

Lær mer

For å skape og skaffe miljøvennlige produkter har vi integrert miljøkrav i hele prosessen, fra utviklingen av et nytt produkt til slutten på dets brukstid. På mange områder, evalueres miljøpåvirkningen til produktene våre gjennom hele utviklingsprosessen, fra tidlige konseptstadier til den endelige produksjon ved våre produksjonssteder. Vi ønsker å forstå og forbedre miljøpåvirkningen til produktene våre og hele tiden bruke det siste innen verktøy som Life Cycle Assessments. Vi publiserer miljøproduktklæringer for å formidle resultatene og sørge for åpenhet angående miljøpåvirkningen til produktene våre.



Bilde av Chad Gertler på Unsplash

Praktisk veiledning

Når du er involvert i utvikling av produktene våre eller dets livssykluser, tenk på de langvarige virkningene av avgjørelsene du tar. Å følge interne prosesser og innkorporere miljøhensyn kan utgjøre en forskjell. Du kan, for eksempel, ta i betraktning energiforbruk og bruken av materialer under produktutvikling.

Eksempel

Under utviklingen av en ny boligheis, ser elektrikerne at energiforbruket under standby for vår nåværende vekselretter er ganske så høy sammenlignet med andre mulige produkter. Etter et utvidet søk etter andre mulige leverandører, finner teamet et nytt produkt som reduserer energiforbruket. Selv om prisen er høyere, vil kunden tjene på energisparingen i løpet av kort tid.

Eksempel

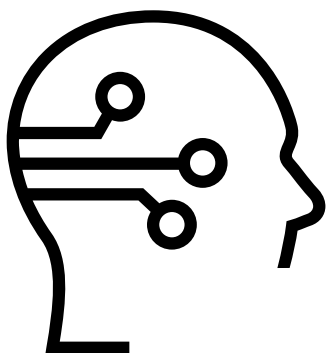
Ved utviklingen av en ny hjemmeheis, står valget mellom to forskjellige lamper for belysning av heisstolen. I henhold til de tekniske spesifikasjonene, har begge samme energiforbruk. Brukstiden for en av dem er lenger, og er også dyrere. Du regner med at produsenten av den dyrere lampen har fått et energieffektivitetssertifikat av en tredjepart. Ikke bare er lampen med lengre brukstid det mest ressurseffektive alternativet i forhold til sirkulærøkonomi. I tillegg, miljøvennlige produkter viser vår forpliktelse og positive påvirkning i verdikjeden.

Programvareetik

Digitalisering er viktig for TK Elevator: Gjør oss konkurransedyktige og er derfor en av våre strategiske handlingsområder. Vi ser den betydelige påvirkningen digitalisering har på våre ansatte, våre kunder og samfunnet i sin helhet og er forpliktet til å styre denne utviklingen ansvarlig og etisk –til fordel for alle.

Lær mer

Teknologier som utvidet virkelighet (AR), maskinlæring, skytjenester, kunstig intelligens eller andre kan brukes til å skape fremtidsrettede kundeerfaringer, nye digitale forretningsmodeller, og mer effektive prosesser. For å være i forkant av kundens behov, aksellerer vi utviklingen av digitale prosjekter og bedriftens digitale kapasitet. Med samarbeid, disiplin og mangfold vil vi utvikle digitale løsninger –dette for å styrke våre ansatte, kunder og andre interessenter. Under ingen omstendigheter skal automatiserte løsninger, f.eks., via algorithmer, programmeres på en måte som fører til fordommer eller diskriminering.



Praktisk veiledning

Ved å sette opp og utføre prosjekter som er veldig avhengig av nye teknologier, må du analysere hvilke data som er nødvendig for å utføre oppgavene våre uten brudd på våre etiske verdier og prinsipper. Tilgjengelig data skal kun brukes i henhold til lover og interne avtaler. Dette gjelder spesielt for databehandling der formåleter knyttet til måten vi arbeider på, sporing.

Eksempel

Du, som programvareutvikler, ser at dataanalyse kan føre til formidling av bruksmønstrene og timene til våre teknikere. Du informerer arbeidslederen din og blir enig med ledelsen om å deaktivere funksjonen for å beskytte sensitiv data.

Eksempel

Læremekanismene til kunstig intelligens tillater systemer å sammenholde data på en måte som ikke kan oppnås på andre måter og som kan føre til forbedring av bedriftens lønnsomhet. Det kreves presis kalibrering for å utnytte disse nye verktøyene effektivt og riktig. Du er klar over korrelasjon og bestemmer deg for å begrense den der den ikke oppfyller oppgavene i prosjektet.





BESKYTTE VÅR BEDRIFT



Bilde av Chris Meadows på Unsplash

Verne vår bedriftsinformasjon

I TK Elevator, er informasjon og behandlingen av den en viktig del av vår verdikjede og vi implementerer og utvikler kontinuerlig våre tekniske og organisatoriske tiltak for å beskytte konfidensiell informasjon og bedriftsdokumenter.

Lær mer

Konfidensiell bedriftsinformasjon er all informasjon som er identifisert som sådan. Dette kan være, for eksempel, et papirdokument, en elektronisk fil eller en epost. Konfidensiell informasjon skal beskyttes og beskyttelsesnivået avhenger av informasjonens sensitivitet. Vi tar nødvendige tiltak for å beskytte konfidensiell informasjon og bedriftsdokumenter mot tilgang fra uautoriserte kolleger og/ellertredjepart samt mot misbruk eller tap.

Eksempel

Du er i ferd med å sende nye konfidensielle forskningsresultater via epost til en større intern distribusjonsliste. Du bestemmer deg for å markere den som "konfidensiell/fortrolig" eller til og med «strengt konfidensielt/fortrolig» for å forsikre at alle kollegene dine er klar over sensitiviteten til informasjonen og tar nødvendige forholdsregler før de deler den videre.

Eksempel

Du er veldig fornøyd med bidraget fra teamet ditt til et positivt årsresultat. Du er i ferd med å poste tallene på et sosialt nettverk, men ser at de ennå ikke har blitt publisert andre steder. Du innser at informasjonen er konfidensiell og forstår at det kan skade TK Elevator dersom denne informasjonen publiseres offentlig før den offisielle kunngjøringen. Du bestemmer deg for å vente med å gratulerer alle for godt arbeid til etter publiseringen av de offisielle resultatene.

Praktisk veiledning

Hver informasjonseier må avgjøre hvordan informasjonen skal klassifiseres og ta hensyn til personvernet til ansatte samt våre forretningspartnere. For å avgjøre om noe skal være konfidensielt kan du spørre deg selv om og til hvilken grad bedriften kan bli skadet hvis informasjonen ble offentlig. Avhengig av påvirkningen, klassifisering som offentlig, taushetsbelagt eller til og med strengt konfidensielt kan være egnet der standard klassifisering som "internt" ikke passer. Når informasjon er klassifisert, må alle ansatte håndtere informasjon i samsvar med gjeldende krav.

Uansett er det viktig at hver ansatt beskytter bedriftsinformasjonen vår.





Åndsverk

Vi ser at det er viktig å beskytte resultatet av arbeidet vårt. TK Elevators suksess er et resultat av våre innovative og trendsettende produkter. Vårt åndsverk gjør oss i stand til å beskytte og utvikle innovasjoner, fagkunnskap og varemerker som utgjør en forskjell. Vi tar de nødvendige skritt for å unngå at det faller i feil hender.

Lær mer

Åndsverker resultatene av vårt arbeid som ikke er materielt, dvs. våre patenter, varemerker, designopphavsrett og handelshemmeligheter. De har alle til felles at de er viktig informasjon og resultatet av en ofte utfordrende og dyr utviklingsprosess. De er en av de mest verdifulle midlene i bedriften vår og nøkkelen til vår suksess. For å sikre bedriften fortsatt suksess i fremtiden, må åndsverk beskyttes fra uautorisert tilgang.

Praktisk veiledning

Du kan bidra til å beskytte våre åndsverk mot tap, skade, tyveri, uautorisert bruk eller avsløring. Det er like viktig at vi respekterer åndsverket til andre og kun bruker det om vi har tillatelse til det. Grundig evaluering av nye TK Elevator-produkter, -tjenester og -prosesser må gjøres på rett måte. Evalueringen skal dekke mulige oppfinnelser og mulige overtredelser av utenlandske åndsverk, det er nødvendig å evaluere bruken av kunnskap som burde beskyttes, f.eks., bruken av nye teknologier, design eller fagkunnskap før de tas i bruk.



Eksempel

Du mener at du har kommet med en god, innovativ idee som kan bli til en oppfinnelse eller et unikt design. Ikke ignorer den - TK Elevator er avhengig av gode ideer. Prat med en ansvarligleder, som vil hjelpe deg med hvordan du skal gå frem.

Eksempel

Du er under tidspress for å fullføre en presentasjonsbrosjyre for en viktig varemesse. Med hjelp av en populær søkemotor finner du et bilde du vil bruke. Det kan lastes ned uten problemer. Men, før du bruker det, husk at bildet kan være under opphavsrettsvern som kan føre til problemer for TK Elevator. I stedet kontakter du kommunikasjonsavdelingen eller bruker et bilde gjort tilgjengelig av TK Elevator, og får et enda bedre bilde som TK Elevator har opphavsrett for.

Personvern

Tillit er TK Elevators grunnlag for et godt forhold. Vi mener personvern styrker tilliten og langvarige forhold med kunder, ansatte og andre partnere. Vi er forpliktet til å beskytte personopplysninger som er betrodd oss.

Lær mer

Personopplysninger betyr informasjon relatert til en person som kan bli brukt for å identifisere personen (f.eks navn, fødselsdatoer, adresse). Vi tar ansvar og forpliktelser på alvor når vi samler og behandler personopplysninger. All behandling av data gjøres på åpent og lovlig vis. Behandlingen er livssyklusen til bruken av data. Den begynner med innsamling, så lagring og til slutt sletting. Personopplysninger kan samles, behandles og utveksles kun når tillatt for bestemte og uttrykkelige formål. Grunnlaget for behandling av data kan variere og avhenger av situasjonen. Samtykke fra personen som dataen kan identifisere, en avtale, legitim interesse eller en lov kan være gyldig rettfærdiggjøring.

Praktisk veiledning

Du skal, uten unntak, håndtere personopplysninger forsiktig. Når du har et prosjekt som involverer behandling av personopplysninger, burde du involvere personvernkyndige så tidlig som mulig. De vil hjelpe med personvern- og It-sikkerhetstiltak i starten av prosessen din, for å ivareta sikkerheten til personopplysninger på alle måter.



Eksempel

En leverandør ønsker å tilby deg muligheten til å kontakte dem utenfor normale arbeidstider og sender en liste via epost med kontaktdetaljer, inkludert personlig telefonnummer. Du kan kontakte din lokale personvernskoordinator siden du mistenker det kan være et personvernproblem her. Sammen blir dere enige om å ikke dele eller lagre listen, og du sletter kopien din. Du takker leverandøren for tilbudet og ber han om å sende deg en liste med kun jobbrelevante detaljer siden TK Elevator tar personvern, inkludert vår bedriftspartneres informasjon på alvor.

Eksempel

Du styrer et prosjekt som har som mål å forbedre en eksisterende bedriftsprosess ved å implementere en ny programvareløsning. Prosjektet har en tidsfrist og du lurer på om du må involvere personvernavdelingen siden du er usikker på om personopplysninger blir behandlet. Husk at påloggingsdata kan være klassifisert som personopplysninger. Derfor, kan alle programvareløsninger potensielt brukes for å behandle personopplysninger. Du bestemmer deg for å involvere personvernavdelingen i prosjektet for å være på den sikre siden.

Akseptabel bruk av bedriftens eiendom

For oss i TK Elevator, er det inneforstått at bedriftseiendom skal brukes ansvarlig. TK Elevator følger generelle gjeldende retningslinjer når det gjelder bruken av enheter, verktøy samt kommunikasjonsmetoder.

Lær mer

TK Elevator gir sine ansatte informasjon, verktøy og enheter for å utføre arbeidet sitt. Alle brukere blir bedt om å bruke disse ressursene kun for tiltenkt og tillatte formål. Tilgang til jobbtelefoner, laptop, og nettbrett lar ansatte kommunisere, behandle og lagre data, samt laste ned eller laste opp informasjon fra eller til Internett. Alle ansatte er ansvarlig for å sikre at disse aktivitetene er på linje med juridiske og etiske retningslinjer. Misbruk av bedriftens eiendeler tolereres ikke.



Praktisk veiledning

Ved bruk av Internett med enheter levert av TK Elevator, skal du alltid unngå handlinger som kan skade deg eller bedriften. Intern eller konfidensiell informasjon kan komme på avveie hvis nettet blir utsatt forsvindel, virus eller phishing. Det er god praksis å følge interne råd for Internett-sikkerhet, f.eks., oppdateringer om phishingangrep eller skadelige nettsteder.

Det er forbudt å bruke epost- og Internett-systemer for upassende eller ulovlige formål, inkludert overføring av meldinger som kan tolkes som fornærmende eller er til skade for en annen person.

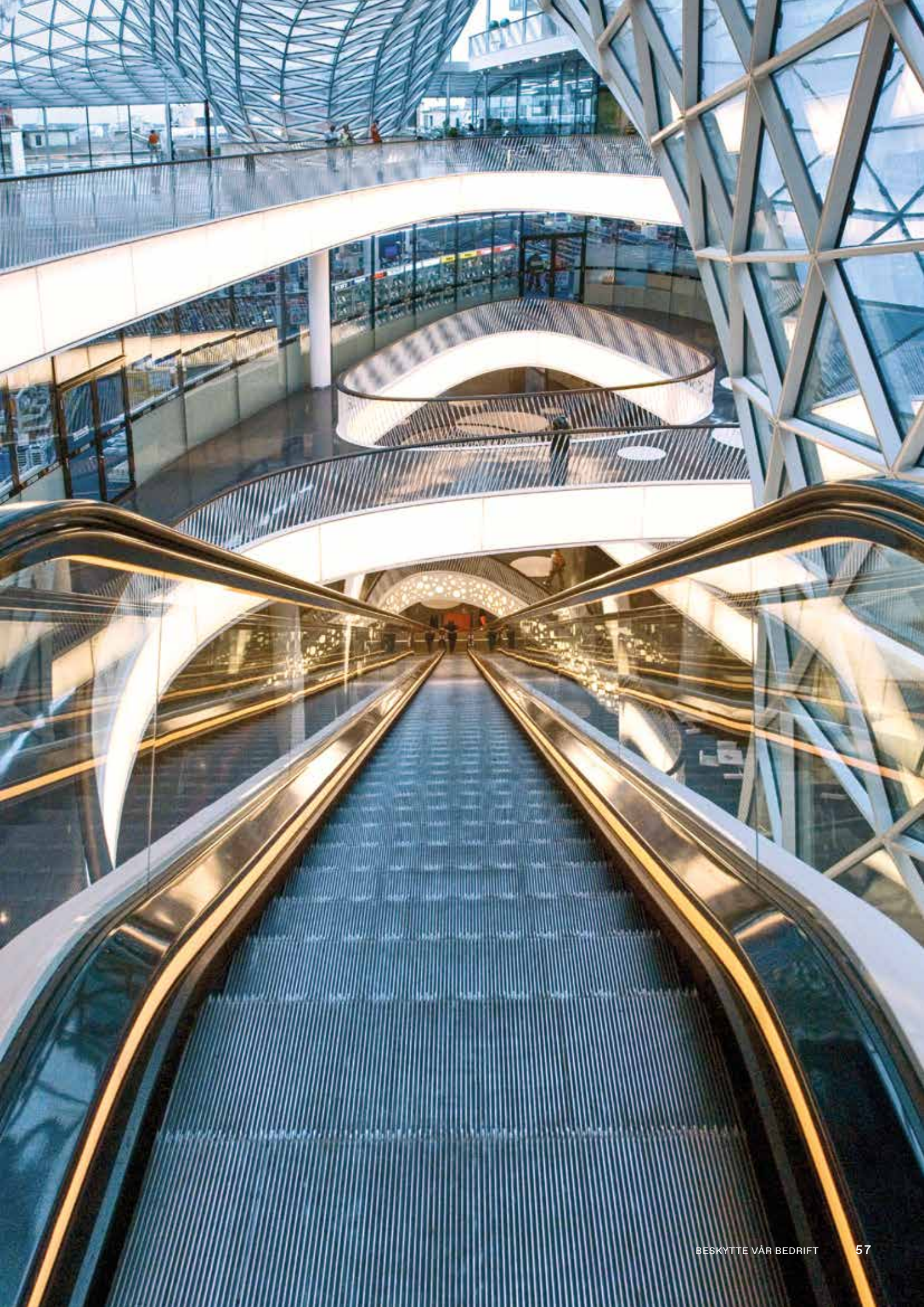
Vær på vakt og pass godt på ethvert verktøy du bruker i jobbsammenheng. Hent informasjon og veiledning hvis du er usikker på hvordan et verktøy eller enhet skal brukes. Sørg for å være nøye med lagring og sikring for å unngå skade på deg og andre, verktøy og enheter.

Eksempel

Du skal selge din gamle bil og bestemmer deg for å annonsere på en nettside for brukthandel. I profilinformasjonen din inkluderer du jobbeposten din hos TK Elevator. Som et resultat, mottar du mer søppelpost og usikre meldinger på jobb. Du innser at det har ført til høyere IT-sikkerhetsrisiko for deg selv og TK Elevator og bestemmer deg umiddelbart for å skifte ut jobbeposten din med din personlige epostadresse på plattformsprofilen din.

Eksempel

Du leder arbeidet på et anleggsområde og legger merke til at en ny kollega har som vane å slenge verktøyet inn i jobbilten uten å legge det tilbake i esken. Dette fører til at etter kort tid vil det nye verktøyet hans se slitt ut og forringes. Du snakker med kollegaen og forklarer at ved å bruke litt ekstra tid på å håndtere verktøyet forsiktig varer det mye lenger.



Har du spørsmål? Usikker? Har du observert en overtredelse?

Har du noen spørsmål om disse etiske retningslinjene?

Det er normalt å tvile eller være usikker på hvordan håndtere ting på riktig måte. Dersom det er tvil, oppfordres du til å stille spørsmål. Vi bygger tillit ved å være ærlige og ikkje være redde for å snakke om problemer.

Hvis du er ansatt hos TK Elevator, kan du alltid snakke med arbeidslederfor råd. Selv om de ikke kan svare på det du spør om, kan de vise deg i riktig retning. Alternativt, kan spesialiserte funksjoner hjelpe deg. Du kan, for eksempel, kontakte lokal HMS-avdeling om alt som gjelder helse og sikkerhetsproblemer på arbeidsplassen, til personalavdelingen hvis du har spørsmål om generelle arbeidsvilkår, eller til etikkansvarlig om det som angår antitrust, korrupsjon, hvitvasking, handelskontroll, personvern.

Tredjepart med spørsmål om etiske retningslinjer burde kontakte vår sentrale etikkavdeling:

compliance@tkelevator.com

Har du sett misbruk som du ønsker å melde fra om?

Meld i fra om bekymringer du har når noe ikke føles riktig eller som kan sette bedriften, kollegaer, ansatte og kunder i fare. I TK Elevator, lever vi opp til forpliktelsen om ærlighet og åpenhet. Vi oppfordrer våre ansatte, våre direkte og indirekte leverandører og alle andre tredjeparter til å ta opp problemer som kan oppstå.

Hvis du er ansatt i TK Elevator og du føler at noe er galt, kan du alltid prate med arbeidslederen din. På grunnlag av våre TK Elevator-prinsipper, vil alle ledere sørge for at ansatte som har informasjon om problematiske situasjoner, handlinger eller hendelser blir hørt. Du kan også kontakte den aktuelle avdelingen hvis du kjenner til et problem som er innenfor deres felt, for eksempel personalavdelingen eller HMS-avdelingen.

Ved brudd på prinsippene i denglobale rammeavtalen, skal dette først og fremst avklares lokalt. Hvis dette ikke er mulig, kan forholdetkommuniseres via våre sentrale rapporteringskanaler. Dette sikrer oppfølging i henhold til vedtatte regler.

Kunder, leverandører og andre tredjeparter samt alle ansatte hos TK Elevator, har mulighet til å melde fra om bekymringer om etiske dilemmaer direkte til etikkavdelingen via TK Elevator Ethics Line. Når du bruker systemet, kan du enten oppgi navnet ditt eller melde fra anonymt, hvis det er i henhold til det nasjonale lovverk.

Det er også andre måter å melde fra på. Du kan finne disse samt tilgang til TK Elevator Ethics Line på nettstedet:

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

Å verne varslere er vår høyeste prioritet. TK Elevator er forpliktet til å verne og unngå negative konsekvenser for de som melder fra, i god tro, om mulige ulovlige forhold.





www.tkelevator.com