

UPPFÖRANDEKOD





KOMMUNIKATION FRÅN TKE:S LEDNING

Kära kollegor!

Våra värderingar och principer är grunden för hur vi gör affärer och hur vi betar oss mot varandra och de människor vi gör affärer med. På TK Elevator strävar vi efter excellens och har åtagit oss att hålla högsta standard. Inte bara när det gäller de produkter och tjänster vi erbjuder våra kunder, utan även när det gäller vårt arbetssätt.

Vårt ansvar som företag sträcker sig längre än till att respektera lagar och förordningar i de länder där vi är verksamma. Vi måste också skydda och utöka vårt rykte som ett av de ledande företagen inom hissbranschen. För att lyckas med detta behöver vi både erbjuda innovativa produkter och tjänster till våra kunder och skapa en miljö där framtida generationer vill arbeta.

I detta sammanhang ger vår uppförandekod för TK Elevator vägledning för att omsätta våra ambitioner och principer i handling för att uppnå vår vision "Move beyond". Den definierar tydliga normer för hur vi betar oss som enskilda anställda och som företag.

Den återspeglar också hur vi förhåller oss till kunder, leverantörer och andra intressenter.

I slutändan uttrycker den vår uppfattning om TK Elevator som en god företagsmedborgare som är medvetet om sitt ansvar för samhället och miljön.

Vi spelar alla en viktig roll i utformningen av vår företagskultur på TK Elevator. Vårt beteende gentemot varandra och de människor vi gör affärer med omformar och omdefinierar ständigt vilka vi är som företag. Vi förväntar oss att varje chef och anställd är medveten om sin roll som varumärkesambassadör för TK Elevator, dess identitet, principer och värderingar som återspeglas i denna uppförandekod. Det finns inga undantag, vi bär alla ansvar för vårt företags handlingar och rykte.

Förutom de allmänna riktlinjerna i uppförandekoden får du också mer information om det beteende som vi förväntar oss av alla våra anställda. För att stödja dig i att ta med dig ditt bästa jag till jobbet och sträva efter perfektion dag efter dag ger guiden också praktiska exempel från vårt dagliga arbetsliv som kräver stöd av vår uppförandekod.

Vi ber dig att bekanta dig med uppförandekoden för TK Elevator och prata med dina kollegor om den. Öppen kommunikation, även i känsliga frågor, hjälper oss att ytterligare stärka vår företagskultur och vårt rykte.

Genom att leva upp till vår uppförandekod kommer vi fortsätta att sträva efter perfektion och forma vår Elevator-identitet dag för dag.

Let's Move Beyond!
Din TKE-ledning



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

06

INLEDNING

08

VÅRA

TK ELEVATOR-PRINCIPER

10

ATT GÖRA AFFÄRER

Produkter och säkerhet	12
Undvika intressekonflikter	14
Efterlevnad av lagen	15
Handelskontroll	16
Bekämpning av penningtvätt	17
Sund konkurrens	18
Korrupsionsbekämpning	19

20

ATT ARBETA TILLSAMMANS

Mänskliga rättigheter och rättigheter i arbetslivet	22
Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	23
Likabehandling och icke-diskriminering	24
Balans mellan arbete och privatliv	25
Mångfald och integration	26
Alkohol och droger	27
Ersättning	28
Föreningsfrihet	29
Samarbete med arbetsmarknadsrepresentanter	30

32

FÖRHÅLLANDEN MED PARTNER

Samarbete med försäljningspartner	34
Leverantörsrelationer	35

36

KOMMUNICERA OCH INTERAGERA

Beteende i offentliga och sociala medier	38
Offentlig representation	39
Gästfrihet	40
Företagens sociala ansvar	41
Rapportering och sanningsenliga uppgifter	42

44

ANSVAR FÖR VÅR MILJÖ

Miljöskydd och bekämpning av klimatförändringar	46
Miljövänliga produkter	47
Digital etik	48

50

SKYDDA VÅRT FÖRETAG

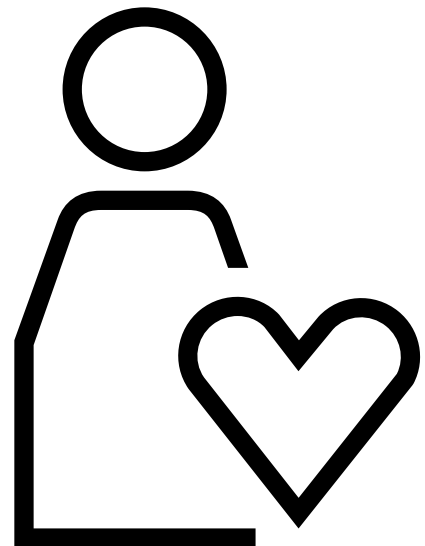
Skydda vår företagsinformation	52
Immateriella rättigheter	54
Dataskydd	55
Acceptabel användning av företagets egendom	56

58

FRÅGOR? TVIVEL? HAR DU OBSERVERAT ETT FELAKTIGT BETEENDE?

INLEDNING

På TK Elevator håller vi oss till de högsta standarderna både som individer och som organisation. TK Elevators principer är en direkt återspeglning av vår strävan efter perfektion. Denna uppförandekod ger våra anställda vägledning om hur de ska uppnå detta ambitiösa mål.



Med service i centrum för vår verksamhet är det människorna som är hjärtat i vår verksamhet. Varje medarbetares engagemang och prestationer för vårt företag framåt varje dag. Var och en bidrar till den bästa versionen av våra produkter och tjänster, vår organisation och oss själva. Vi uppmuntrar och stödjer våra medarbetare i deras ständiga strävan efter personlig utveckling.

Vi är stolta över att vara en del av ett företag, TK Elevator. Vårt företag respekterar mångfald som en av många positiva egenskaper hos TK Elevator som ett sant globalt företag. För oss är olika perspektiv en möjlighet att lära av varandra. Vi bygger upp en gemenskap och ett förtroende mellan olika team, utan diskriminering. Med en optimistisk blick in i framtiden arbetar vi tillsammans med ömsesidig respekt och empati för att skapa en säker och utmanande miljö som framtida generationer vill bli en del av.

TK Elevator agerar som en ansvarsfull företagsmedborgare. Vi är aktivt engagerade i hållbar utveckling och miljöskydd. Som undertecknare av FN:s

Global Compact bidrar TK Elevator till målen för hållbar utveckling genom att bedriva verksamhet i enlighet med dess tio principer. Vi har åtagit oss att följa FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och Internationella arbetsorganisationens (ILO) arbetsnormer, och vi kräver samma sak av våra leverantörer.

För oss är säkerheten för våra kunder, våra kollegor och alla som kommer i kontakt med våra produkter av centralt värde. I detta syfte följer vi de högsta standarderna, särskilt när det gäller säkerhet. Följaktligen har hälsa och säkerhet på arbetsplatsen högsta prioritet. Vi utvecklar, tillverkar och underhåller säkra produkter för hållbar tillväxt.

Vi agerar ärligt och bygger förtroende genom att vara sanningsenliga, respektfulla och transparenta. Vi respekterar reglerna - interna och externa, nationella och internationella. Vi tar avstånd från att göra affärer, uppnå mål eller utveckla våra produkter och tjänster genom oetiskt eller olagligt beteende eller metoder. Vi tar itu med problemen med mod och ser konstruktiva konflikter som en möjlighet till utveckling.

Vi arbetar som entreprenörer och följer vår långsiktiga vision för att ständigt uppnå lönsam och hållbar tillväxt. Vi är inte ensamma om detta. Våra leverantörer är en integrerad del av vårt långsiktiga projekt. Vi kräver av våra leverantörer att de ska hålla samma höga standarder, gemensamma värderingar och respekt för lagen.

Denna uppförandekod och TK Elevator-principerna är grunden för vår framgångssaga.

FÖLJANDE SEX GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER ÄR VÄGLEDANDE FÖR TK ELEVATOR SOM FÖRETAG OCH FÖR VÅRA ANSTÄLLDA. DE ÅTERSPEGLAR VÅRT TANKESÄTT OCH BETEENDE SAMT DET SÄTT VI VILL ARBETA TILLSAMMANS PÅ.

VÅRA TK ELEVATOR- PRINCIPER

Var en entreprenör



Vi levererar lönsam tillväxt och överlägsna resultat genom att klargöra och följa en långsiktig vision som sätter upp ambitiösa mål och stärker oss och andra människor att gå hela vägen.

Vara ärlig och öppen



Vi skapar förtroende genom att vara ärliga och uppvisa modet att ta tag i riktiga problem.

Skapa en miljö där framtida generationer vill arbeta



Vi stöttar varandra och gör det möjligt att visa vårt sanna jag, att växa och nå vår fulla potential.

Hålla vår personal säker



Vi bygger upp en säker miljö för att uppnå noll dödsolyckor världen över.

Tänka på helheten



Vi är ett TK Elevator med inriktade mål över geografiska och funktionella gränser.

Göra livet enklare för våra kunder



Vi håller våra kunder centralt i verksamheten genom att vara det smidigaste företaget att jobba med, och genom att erbjuda exceptionell service.



ATT GÖRA AFFÄRER



Produkter och säkerhet

Vi utvecklar och producerar innovativa, tekniska och digitala lösningar till förmån för dem som använder våra produkter. De är utformade för att uppfylla våra kunders individuella behov. TK Elevator strävar efter att se till att våra produkter tillverkas enligt högsta standard när det gäller kvalitet och säkerhet, alltid med tanke på de inblandade arbetstagarnas hälsa.

Läs mer

Vår höga respekt för kunder och användare av våra produkter uttrycks bäst genom att uppfylla deras behov på ett säkert sätt. Vi testar alla produkter och tjänster för att garantera säkerhet och hälsa samtidigt som vi minimerar defekter. Vi tror att alla olyckor kan förebyggas och att alla produkter och tjänster kan vara fria från defekter. På TK Elevator inledde vi resan mot dessa mål för flera år sedan och strävar ständigt efter att förbättra oss, vilket redan har lett till betydande framgångar.

Praktisk vägledning

Säkerhet och kvalitet följer samma tanke sätt: Zero-metoden (noll olyckor, noll defekter). Detta innebär att alla misstag är en möjlighet att lära sig och förbättra våra processer. När vi ser saker som ännu inte fungerar som de ska vidtar vi omedelbara åtgärder för att se till att de förändras till det bättre. Vi kan inte förbättra oss om problemen inte löses på ett strukturerat sätt eller till och med är dolda. Som företag förväntar vi oss att alla våra leverantörer och entreprenörer följer samma tanke sätt och utvecklar sina processer ytterligare och löser proaktivt alla problem de kan stöta på.

Exempel

Du observerar att arbetstagarnas säkerhet inte respekteras på en leverantörs arbetsplats. Under leverantörsvalsprocessen beaktades många faktorer. Ett viktigt kriterium var produktens pris. Leverantören förklarar att om vi vill att de ska respektera säkerhetsreglerna kommer priserna att öka. Du vill uppnå rimliga priser utan att kompromissa med säkerheten eftersom problem i deras produktion när det gäller säkerhet, hållbarhet eller kvalitet oundvikligen kommer att leda till problem med våra produkter förr eller senare. Ni diskuterar situationen med leverantören och kommer överens om en åtgärdsplan med överenskommelsen att TK Elevator kommer att överväga att byta ut leverantören om de inte kan uppnå bestående förbättringar.

Exempel

Ett antal komponenter måste snabbt levereras till byggarbetsplatsen för att projektet ska kunna hålla tidsplanen. En säkerhetskomponent har dock inte klarat det slutliga testet. Att skicka utan testet är en stor risk, eftersom säkerheten kan äventyras. Vi kan inte äventyra säkerheten, så vi måste vidta lämpliga åtgärder för att förhindra skador. Om risken är oacceptabel får en potentiellt farlig produkt inte skickas. Och naturligtvis måste vi ta reda på varför denna situation inte upptäcktes och undveks tidigare för att sedan förbättra våra processer.



Undvika intressekonflikter

Vi agerar i vårt företags intresse. Våra beslut baseras uteslutande på yrkesmässiga kriterier och TK Elevators intresse, utan otillbörlig påverkan av individuella och personliga intressen.

Läs mer

I vissa arbetsrelaterade situationer kan personliga mål eller intressen komma i konflikt med våra yrkesmässiga skyldigheter. Våra egna intressen – eller nära tredje parters intressen, t.ex. familj eller nära vänner – kan försämra vårt omdöme. I dessa situationer måste våra yrkesmässiga kriterier vara avgörande.



Praktisk vägledning

När du står inför en faktisk eller möjlig intressekonflikt bör du informera din chef, personalavdelningen eller en regelefterlevandsansvarig om den så snart du upptäcker den. Om du är osäker på om du har en konflikt, tveka inte att kontakta en regelefterlevandsansvarig för att få hjälp. Ignorera inte en intressekonflikt – även om du anser att ditt beslut var korrekt och inte påverkat. Genom att skapa öppenhet från början undviker du att behöva motivera ditt beslut senare. Tillsammans med din chef och/eller en regelefterlevandsansvarig kan du vidta åtgärder för att undvika risken av en intressekonflikt. På så sätt skyddar du din personliga integritet och TK Elevators integritet.

Exempel

Du ansvarar för inköp av varor. Din väns företag är en möjlig leverantör. Detta skapar en intressekonflikt. Du bör berätta om situationen för din chef eller en regelefterlevandsansvarig för att hitta en fungerande lösning tillsammans. Det finns flera sätt att se till att konflikten inte påverkar beslutet: gör en djupare granskning av ditt beslut med hjälp av en chef, deltagande av en neutral part eller att ge det specifika beslutet till en kollega.

Exempel

En chef i ditt område föredrar att anställa personal från sin familj och ser till att de får ovanligt höga löner. Det är naturligt att vilja ha det bästa för vänner och familj. I ett yrkesmässigt sammanhang får detta dock inte påverka vårt beslutsfattande. Anställningen ska vara fri från intressekonflikter. Om du upptäcker sådana problematiska metoder bör du kontakta personalavdelningen eller använda någon av de tillgängliga rapporteringskanalerna så att frågan kan utredas ordentligt.

Efterlevnad av lagen

På TK Elevator gör vi bara affärer på rätt sätt. Det är viktigt att agera i enlighet med lagen. Vi håller oss informerade om tillämpliga lagar och förordningar och ser till att vi följer dem. I tveksamma fall söker vi kvalificerad juridisk rådgivning.

Läs mer

Vi strävar efter att göra rätt. Den rättsliga situationen kan skilja sig från land till land, men lagarna måste följas överallt. Överträdelse av gällande lagar kan leda till böter, skadestånd, skadeståndskrav eller till och med svartlistning, samt indirekta risker som negativ medieexponering. Det finns också risker för ledningen personligen och för enskilda anställda. När du gör affärer ska du alltid ha detta i åtanke och skydda vårt företag och dig själv genom att följa lagen.

Praktisk vägledning

Om du är osäker på gällande lagar, avtal eller interna bestämmelser kan kunniga kollegor ge dig stöd. Du bör inte tveka att kontakta avdelningen för juridik eller regellevnad för att få praktiska råd i utmanande situationer och för att få hjälp med att ta fram en lösning. De som ger dig råd, förser dig med nödvändiga dokument och vägledning är specialister. Se till att du inte använder föråldrade mallar eller råd. Handla inte förhastat och ge dig själv och ditt team en stund för att analysera situationen och förstå de rättsliga konsekvenserna.

Exempel

Du befinner dig i avtalsförhandlingar. Avtalspartnern insisterar på att du ska godkänna hans avtalsförslag och överlämnar det till dig för att du ska skriva under det omedelbart. Avtalet kan dock innehålla klausuler som leder till betydande nackdelar för TK Elevator. Avtalen kan till och med strida mot lokal lagstiftning. Du bör göra en ordentlig avtalsgranskning och en bedömning av risker och skyldigheter innan du skriver under ett juridiskt bindande dokument. Du kontaktar den juridiska avdelningen för att få stöd i dina avtalsförhandlingar och minimera företagets exponering för risker och skulder.

Exempel

Du planerar ett omorganisationsprojekt som innebär att du ändrar den berörda enhetens struktur för att driva din verksamhet framåt. Du är medveten om att lagstiftningen ställer krav på företaget och dess ledning. Därför informerar du den juridiska avdelningen och involverar dem i dina projektplaner från början. Tillsammans planerar ni alla nödvändiga steg i linje med lokala krav. Det är viktigt att alla juridiska aspekter analyseras noggrant.



Handelskontroll

Som ett internationellt företag stöder vi flödet av idéer och varor över hela världen och drar nytta av internationell handel. Vi respekterar kraven på att tillhandahålla och erhålla produkter och tjänster i en gränsöverskridande miljö.

Läs mer

I internationell handel kan det finnas restriktioner eller licenskrav för att göra affärer. Restriktionerna kan gälla sanktionerade personer eller enheter (som vanligtvis finns på sanktionslistor), hela länder eller vissa varor och tjänster. Vi stöder nationella och internationella insatser för att förhindra spridning av massförstörelsevapen och terroristverksamhet. TK Elevator deltar inte i affärstransaktioner med personer eller enheter som inte bör förses med medel, produkter eller ekonomiska resurser.

Praktisk vägledning

Du måste vara medveten om handelsrestriktioner, i enlighet med din roll i företaget, när du gör affärer med partners i andra länder. Klargör eventuella tvivel, misstankar eller frågor på detta område med din chef eller en regelefterlevandsansvarig innan du fortsätter affärsverksamheten. Du bör inte genomföra transaktioner med enheter eller personer som finns med på en tillämplig nationell eller internationell sanktionslista.

Exempel

Du har för avsikt att underteckna ett viktigt avtal om installation av flera hissar i ett annat land än ditt eget. Du följer de interna kontrollförfarandena innan du tar emot en ny kund. Under processen får du veta att företaget finns med på en sanktionslista och att det kan innebära en risk för TK Elevator att göra affärer med dem. Du bestämmer dig för att rådgöra med din regelefterlevandsansvarig för en grundlig bedömning innan du undertecknar ett avtal.

Exempel

En kund kontaktar dig angående ett köp av en reservdel och begär att den ska skickas till ett annat land. Du förstär från medierna att landet kan vara föremål för ett internationellt embargo. Eftersom du är osäker på om några restriktioner gäller för den typ av transaktion som du planerar, bestämmer du dig för att först kontrollera med din regelefterlevandsansvarig för att få råd om tillämplig handelskontrolllagstiftning.



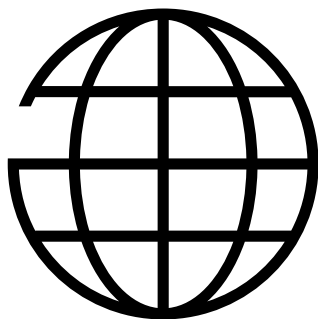
Foto av Timelaps Pro på Unsplash

Bekämpning av penningtvätt

På TK Elevator tar vi fullt ansvar och bidrar till nationella och internationella insatser för att undvika att olagliga medel från brottslig verksamhet - som t.ex. bedrägerier, narkotika- och vapenhandel - förs in i den lagliga ekonomin eller används för finansiering av terrorism. På så sätt skyddar vi vårt företag från att missbrukas för penningtvätt och finansiering av terrorism.

Läs mer

Penningtvätt är en process där olagligt förvärvade medel återinförs i den lagliga ekonomin. Detta innebär att det faktum att pengar har tjänats genom en olaglig handling, t.ex. bedrägeri, döljs när du betalar för varor som köpts från lagliga företag, som till exempel vårt. För att undvika detta måste vi vara uppmärksamma. Genom att känna till riskerna och be om stöd vid osäkerhet kan du ge ett betydande bidrag till att förhindra penningtvätt genom vårt företag.



Praktisk vägledning

Det finns åtgärder på plats för att skydda vårt företag från penningtvätt, inklusive begränsningar av kontantbetalningar och krav på att identifiera affärspartners. Du kan bidra genom att hålla ögonen öppna för riskindikatorer i transaktioner eller interaktioner med externa parter. Onödigt komplexa företagsstrukturer, betalningar från okända parter eller inkonsekventa affärsidéer kan tyda på sådana risker (så kallade varningssignaler). Din regelefterlevandsansvarig kan hjälpa dig att bedöma om dessa tecken kan vara en indikation på penningtvätt och vägleda dig om hur du effektivt kan förebygga detta.

Exempel

Du är på väg att skriva på ett avtal med en kund, men de byter hela tiden ut det företag som kommer att vara vår motpart. Slutligen ska kontraktet undertecknas av ett okänt dotterbolag i ett annat land och du har svårt att förstå kundens företagsstruktur. Kom ihåg att detta kan tyda på penningtvätt. Du kontaktar din regelefterlevandsansvarig för att kontrollera om den föreslagna transaktionsstrukturen skulle kunna utgöra en risk för penningtvätt.

Exempel

Du kontrollerar betalningarna i ett projekt när du upptäcker att en av betalningarna har gjorts av ett företag med ett annat namn än kunden. Det juridiska formuläret är också annorlunda. Kunden reagerar inte på dina frågor och ger ingen förklaring. Du kontaktar omedelbart din regelefterlevandsansvarig för att tillsammans bestämma nästa steg. Genom att vara uppmärksam bidrar du redan till att skydda vårt företag.

Sund konkurrens

TK Elevator står för teknisk kompetens, innovation, kundorientering och motiverade och ansvarsfulla medarbetare. Vi konkurrerar om meriter på ett rättvist och öppet sätt. Vi tolererar inte att antitrustlagar inte följs.

Läs mer

Det är förbjudet att ingå avtal (särskilt kartellavtal) som skadar sund konkurrens mellan företag, vilket kan få allvarliga konsekvenser. På samma sätt är det generellt sett förbjudet att utbyta konkurrenskänslig information mellan konkurrenter. Konkurrenskänslig information är information som gör det lättare att förutse konkurrenternas agerande på marknaden. Detta gäller till exempel information om framtida prissättning.

Praktisk vägledning

När du interagerar direkt eller indirekt med konkurrenter måste du vara medveten om och respektera begränsningarna. Du bör aldrig komma överens om eller ens diskutera konkurrenskänsliga ämnen med konkurrenter. Förbjudna ämnen är specifika priser eller prispolitik, priskomponenter, marknadsföringsstrategi, interna affärsmodeller, produktivitet och kapacitet. Om du får sådan information direkt eller indirekt från en konkurrent ska du kontakta din chef eller en regelefterlevandsansvarig.

Exempel

Under ett möte med en branschorganisation föreslår deltagarna att de ska dela med sig av information om prissättning. Du protesterar och bestämmer dig slutligen för att lämna mötet. Du begär formellt att din protest och det faktum att du lämnade mötet ska framgå av mötesprotokollet. Du vill försäkra dig om att de andra deltagarna noterar att du lämnar mötet genom att ta farväl av några av de personer du känner. Efter händelsen informerar du din regelefterlevandsansvarig och begär mötesprotokollet från föreningen.

Exempel

På en grillfest träffar du en före detta kollega som nu arbetar för en konkurrent och klagar på att han pressas att öka sin försäljning. När större upphandlingar är på gång, där båda era företag kommer att delta, föreslår han att du "låter honom vinna" det första och att han sedan låter dig vinna det följande anbudet. Du inser att det han erbjuder helt klart är ett försök att manipulera budet. Du vägrar och informerar en regelefterlevandsansvarig så snart som möjligt.



Korruptionsbekämpning

Vi tolererar inte korruption i någon form. Vi tror på att vinna och behålla affärer baserat på kvaliteten på våra produkter och tjänster. På samma sätt väljer vi våra affärspartners på grundval av kvaliteten på deras erbjudanden och vår gemensamma förståelse för att mutor inte är ett sätt att vinna eller behålla affärer. Vi har undertecknat FN:s Global Compact och bidrar tillsammans med företag och organisationer runt om i världen till detta FN-initiativ för att bekämpa korruption.

Läs mer

TK Elevators policy, liksom många lagar runt om i världen, förbjuder direkt eller indirekt erbjudande eller betalning av mutor, kickbacks och andra otillbörliga betalningar. Korruption och mutor kan se ut på många olika sätt. Våra anställda och alla som arbetar för eller på uppdrag av TK Elevator måste avstå från att vara inblandade i någon form av korruption. De syftar alla till att på ett otillbörligt sätt påverka ett beslut för att ge/uppnå olämplig förmånsbehandling i utbyte mot en förmån. Förmåner behöver inte vara monetära eller ens materiella för att betraktas som mutor. Erbjudanden om förmånsbehandling (i sin tur) kan också vara kvalificerade.

Praktisk vägledning

Betalningar som görs av TK Elevator eller för TK Elevators räkning ska alltid vara strikt för utförda produkter eller tjänster, betalas direkt till den organisation eller person som tillhandahåller produkten eller tjänsten, och det betalda beloppet ska vara baserat på marknadspriset. Du får under inga omständigheter erbjuda eller acceptera förmåner eller fördelar som syftar till att påverka ett affärsbeslut på ett olämpligt sätt. Var medveten om att försöken att korrumpna ditt beslutsfattande kan vara subtila, t.ex. genom erbjudanden om immateriella fördelar som en tjänst när du beslutar vem du ska anställa, och de kan också erbjudas indirekt för att gynna vänner eller släktingar.



COMPLIANCE

Exempel

Under förhandlingarna erbjuder en leverantör att ordna en välbetald praktikplats för en av dina släktingar på hans företag. I gengäld förväntas du acceptera hans erbjudande. Även om fördelen varken har ett direkt monetärt värde eller är till direkt nytta för dig, kan detta ändå betraktas som korruption och bör inte godkännas.

Exempel

Efter en utmanande förhandlingsdag med en potentiell kund och utan tillfredsställande resultat överväger du att bjuda honom på en mycket dyr middag. Du förväntar dig att din potentiella kund, efter en sådan "kunglig behandling", kommer att vara "vänligare" nästa dag. Särskilt under pågående förhandlingar kan inbjudningar dock lätt ge ett felaktigt intryck, eller till och med betraktas som mutor. Även om de görs med goda avsikter. Håll dig till regelefterlevnadsavdelningens rekommendationer om gåvor och inbjudningar i de interna riktlinjerna.



ATT ARBETA TILLSAMMANS



Mänskliga rättigheter och rättigheter i arbetslivet

På TK Elevator respekterar och skyddar vi mänskliga rättigheter och arbetsrättigheter. Vi anser att goda arbetsförhållanden för alla anställda är av yttersta vikt.

Läs mer

Vi följer de normer för mänskliga rättigheter och arbetsrättigheter som erkänns av det internationella samfundet och de länder där vi är verksamma och stöder fullt ut efterlevnaden av dem. Vi kräver samma sak av våra leverantörer. Vi erkänner och respekterar de grundläggande rättigheter som anges i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och Internationella arbetsorganisationens (ILO) förklaring om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet. I vårt globala ramavtal fastställs därför de grundläggande målen och principerna för att arbeta tillsammans i en anda av socialt ansvarstagande.

Vi kommer inte att anställa någon som ännu inte har uppnått den lagstadgade minimiåldern i enlighet med tillämpliga nationella krav och ILO-krav. Vi kommer aldrig att acceptera någon form av tvångsarbete.

Praktisk vägledning

Vid beslut om anställning eller fastställande av de ramar inom vilka anställda på TK Elevator arbetar måste alla beslut baseras på tillämplig lag och (interna och externa) överenskommelser med arbetstagarrepresentanter eller fackföreningar. Om du har möjlighet att fatta beslut som påverkar hur vi arbetar, både internt och tillsammans med våra partners, måste du vara medveten om de rättsliga krav som gäller och följa dem. Vi förväntar oss att våra affärspartner agerar i enlighet med dessa grundläggande värderingar.



Exempel

När du besöker en underleverantör på en byggarbetsplats inser du att arbetarna arbetar utan raster och under mycket dåliga förhållanden. Du tar upp detta ämne så att frågan kan utredas och lämpliga åtgärder vidtas.

Exempel

Innan du anställer en ny medarbetare inser du att kandidaten ser väldigt ung ut. Även om allt verkar vara i sin ordning enligt hans CV vill du försäkra dig om att arbetsrätten följs. Du diskuterar med personalavdelningen och bestämmer dig för att kontrollera åldern i passet eller motsvarande dokument för att följa lagstiftningen.

Arbetssäkerhet och hälsa

På TK Elevator är arbetssäkerhet och hälsa en integrerad del av våra affärsprocesser. De är viktiga redan från början i alla tekniska, ekonomiska och sociala beslut. Våra anställdas säkerhet och hälsa är av yttersta vikt för oss alla på TK Elevator och av övergripande betydelse för företaget.

Läs mer

Vi tar hand om oss själva och varandra och förebygger och rapporterar arbetsplatsrelaterade skador och sjukdomar. Alla anställda ska främja säkerhet och hälsa i sin arbetsmiljö och följa gällande bestämmelser. Våra chefer förväntas leda, instruera och stödja sina anställda för att uppfylla detta ansvar.



**OSH
BECAUSE WE CARE**

Praktisk vägledning

På jobbet måste du alltid följa relevanta hälso- och säkerhetskrav och använda all personlig skyddsutrustning. Du måste undvika fällor som skapas av osäkra miljöer och misstag som beror på vårt beteende. Hjälp andra som arbetar med dig att göra detsamma. Stoppa omedelbart allt arbete som verkar osäkert eller om den nödvändiga personliga skyddsutrustningen inte används. Vi bidrar alla till varandras säkerhet genom att identifiera, bedöma och rapportera hälso- och säkerhetsrisker. Om du är osäker på vilka krav som gäller i ditt område kan din handledare eller arbetsskyddsrepresentant stödja och vägleda dig. Om du har några farhågor om din eller en kollegas arbetsförmåga eller förmåga att utföra det tilldelade arbetet på ett säkert sätt ska du informera dem om dina farhågor eller involvera en arbetsledare och/eller representanten för arbetarskyddet.

Exempel

Du har nyligen fått en ny säkerhetsutrustning och är osäker på hur den ska användas, men antar att den fungerar på samma sätt som den gamla modellen. Du arbetar med en kollega som nyligen fått utbildning, men han är sen. Du funderar på att börja utan honom, men avfärdar genast tanken. Du sätter säkerheten först och bestämmer dig för att börja först när ett säkert arbetssystem har upprättats och du har tillgång till rätt verktyg och utrustning.

Exempel

Du kallas för att utföra akut underhåll i en kunds byggnad. För kunden är det viktigt att hissen är klar i början av nästa arbetsdag. Uppgiften har en arbetsinstruktion som kräver att särskilda säkerhetsåtgärder vidtas. De är dock tidskrävande. Du informerar din chef om att uppgiften, med tanke på de nödvändiga säkerhetsåtgärderna, kanske inte kan slutföras inom kundens tidsfrist. Tillsammans letar ni efter sätt att slutföra underhållet så snabbt som möjligt samtidigt som ni respekterar alla säkerhetskrav. Kompromissa aldrig med säkerheten.

Likabehandling och icke-diskriminering

Vi tror på en kultur av lika möjligheter samt ömsesidigt förtroende och respekt. Våra beslut om rekrytering, anställning, befordran, utveckling och löner baseras uteslutande på våra anställdas kvalifikationer och arbetsrelaterade egenskaper. Vi tolererar ingen form av diskriminering.

Läs mer

Beslut som påverkar en annan person får inte baseras på olämpliga kriterier eller diskriminera på ett problematiskt sätt. Diskriminering kan ta sig många olika uttryck. Besluten kan till exempel vara partiska på grund av kön, ålder, hudfärg, kultur, etniskt ursprung, sexuell identitet, funktionshinder eller religion. Detta kan leda till ojämlig behandling och diskriminerande beteende. Detta kan påverka alla aspekter av vårt arbete, inklusive ersättning. Diskriminerande beteende kan också vara synligt i vardagliga situationer eller i informella utbyten med kollegor. Sådant beteende måste undvikas för att främja den öppna och toleranta miljö som vi eftersträvar.

Praktisk vägledning

Håll ögonen öppna och var medveten om dessa fördomar. Detta kan vara en utmaning eftersom våra handlingar kan påverkas omedvetet. Sätt dig in i en annan persons situation och reflektera kritiskt över om dina beslut är objektiva och endast styrs av arbetsrelaterade egenskaper. Om du bevittnar någon form av diskriminering, tveka inte att öppna upp saken och förstärka TK Elevators värderingar om icke-diskriminering.

Exempel

Du försöker tillsätta en ledig tjänst på din avdelning och håller på att rekrytera en extern kandidat. Du har hittat två lämpliga kandidater som båda är lika kvalificerade, men kommer från olika länder. Ditt beslut baseras enbart på arbetsrelaterade krav och inte på personliga kulturella fördomar.

Exempel

På grundval av den årliga utvärderingen har två gruppmedlemmar kvalificerat sig för vidareutbildning. Eftersom en av dem kommer att gå i pension inom ett par år, har man dock börjat samtalet om den långsiktiga nyttan av ett utbildningsdeltagande för företaget. Du vet att vi på TK Elevator strävar efter att ge alla anställda lika möjligheter och värdesätter mångfald. Så du avfärdar frågan och behandlar inte dina teammedlemmar annorlunda på grund av ålder.



Balans mellan arbete och privatliv

Våra anställdas hälsa och säkerhet är av största vikt för TK Elevator. Vi anser att en sund balans mellan arbete och privatliv är avgörande för alla anställdas välbefinnande.

Läs mer

Balans mellan arbetsliv och privatliv, eller integrering av arbetsliv och privatliv, syftar till att skapa balans mellan personliga behov och arbetskrav. Vi vill alla arbeta på ett sätt som är säkert och hälsosamt för oss, våra familjer och vårt företag. Därför skapar vi tillsammans arbetsförhållanden som gör det möjligt för oss att maximera vår potential, samtidigt som vi tar hänsyn till varje medarbetares personliga situation och behov.

Praktisk vägledning

När du fattar ett beslut som påverkar hur en person arbetar på TK Elevator bör du ta hänsyn till den anställdes personliga situation och andra relevanta omständigheter. När det gäller balansen mellan arbetstid kan det vara ett alternativ att erbjuda olika arbetstidsmodeller, t.ex. arbetsdelningsmodeller. När en anställd har problem kan en öppen diskussion med kollegor, chefen eller personalavdelningen hjälpa till att hitta möjliga lösningar.

Exempel

Du vill ta ut föräldraledighet för att ta hand om dina barn. Du är dock orolig för att detta kan anses olämpligt och påverka din framtida karriär. Oavsett vilken position du har i företaget bör du diskutera alternativen med din personalavdelning och din chef. På TK Elevator tar vi hänsyn till varje individs personliga situation och hittar lösningar som fungerar för ditt yrkes- och privatliv.

Exempel

Du har nyligen påbörjat ett nytt tvärfunktionellt projekt med kollegor från olika regioner runt om i världen. På grund av förändringar i ditt privatliv är mötesplanerna en riktig utmaning för dig. Först är du ovillig att ta upp saken, men eftersom du är medveten om dina arbetsuppgifter och ditt välbefinnande diskuterar du öppet frågan med teamet. Tillsammans kan ni hitta en tidsram som passar alla.



Mångfald och integration

Mångfald och integration är en del av våra kärnvärden. Vi strävar efter att utveckla och upprätthålla en arbetsstyrka som präglas av mångfald och anser att en blandning av bakgrunder, åsikter och talanger berikar vårt företag och hjälper oss att nå framgång.

Läs mer

Mångfald har många nyanser - oavsett om det handlar om ålder, etnicitet, utbildning, könsuttryck, sexuell läggning, religion eller funktionshinder. Varje person är unik på sitt eget sätt. Vi tror att det bara är med en mångsidig arbetsstyrka som vi kan lyckas utveckla vårt företag ytterligare. Vi drar nytta av olika erfarenheter, kulturer och styrkor. Vi integrerar och värdesätter alla utan undantag. Vi tillämpar detta på alla aspekter av anställning, inklusive rekrytering, urval, ersättning, förmåner, utbildning och utveckling, befordran, förflyttning, uppsägning och andra anställningsvillkor.



Praktisk vägledning

På TK Elevator bejakar vi mångfald i alla dess uttryck. Du bör inte bedöma kollegor eller anställda utifrån personliga egenskaper eller status, utan enbart basera dina beslut på din erfarenhet av dem, deras arbetsrelaterade färdigheter och yrkesmässiga egenskaper. Om du upplever eller observerar diskriminering på grund av någon av de ovan nämnda personliga egenskaperna kan du ta upp detta öppet. Din chef eller personalavdelningen är bra kontaktpunkter.

Exempel

Som arbetsledare blir du kontaktad av en av dina kollegor som vill ha semester. Tidpunkten är obekvämt eftersom det finns en stor efterfrågan på tjänster. Av hans förklaring förstår du dock att detta är en viktig religiös högtid för honom. Tillsammans med hans övriga kollegor utarbetar ni en lösning som gör att han kan ta ut den ledighet som han har begärt.

Exempel

En av dina kollegor har ett fysiskt funktionshinder. Hans kvalifikationer är fantastiska, men du tvekar att utmana hans förmåga med ett krävande projekt eftersom du är rädd för de okända begränsningar han kan ha. Du bestämmer dig för att öppet diskutera de förväntade utmaningarna med kandidaten. Eftersom han är en väl lämpad kandidat bestämmer ni er till slut för att inkludera honom i projektet. Ni samordnar alla ytterligare krav som krävs för att han ska kunna utföra sitt arbete på ett framgångsrikt sätt.

Alkohol och droger

Vi tar vårt engagemang för hälsa och säkerhet på största allvar. Alla arbetsplatser ska vara fria från konsumtion av alkohol, olagliga droger och missbruk av andra substanser.

Läs mer

TK Elevator har omfattande krav och rekommendationer för att hålla arbetsplatsen trygg. Konsumtion av alkohol, rökning och missbruk av andra substanser, inklusive mediciner, påverkar våra anställdas hälsa och kan ge upphov till allvarliga säkerhetsproblem. Det är inte tillåtet att använda olagliga droger. Chefer och arbetsledare är ansvariga för att se till att stödsystem finns på plats.

Exempel

Du märker att din kollega verkar distraherad och trött. Du tror att han kan ha tagit mediciner och att detta kan påverka hans förmåga att utföra sitt arbete på ett säkert sätt. Du uppmuntrar honom att informera sin chef. Din kollega och arbetsledaren avgör tillsammans om han fortfarande är arbetsduglig. De tycker att hans förmåga att arbeta på ett säkert sätt påverkas negativt, så de beslutar att han inte ska återvända till arbetet utan ta ledigt.

Exempel

Före det sena skiftet äter du en snabb lunch på en restaurang med en vän. Ditt favoritlag vinner och folk runt omkring dig jublar. Din vän föreslår att du ska fira med en kall öl. Du kommer dock ihåg att om du dricker alkohol innan du börjar ditt arbete kan det påverka din eller andras säkerhet. Du bestämmer dig för att hålla dig till vatten i stället.

Praktisk vägledning

Om du har druckit alkohol, är drogpåverkad eller tar mediciner (lagliga, receptbelagda eller olagliga) som påverkar din koncentration eller din förmåga att arbeta på ett säkert sätt så får du inte utföra något arbete. Om du tror att du eller en kollega kan påverkas på detta sätt ska du omedelbart rapportera detta till din chef innan du påbörjar arbetet. Alla, men särskilt våra arbetsledare och chefer, måste agera på varningar eller klagomål som de får. Det kan kännas konstigt att söka hjälp i början, men det är rätt sak att göra för att skydda dina kollegor och dig själv.

För särskilda evenemang eller evenemang utanför arbetsplatsen måste den högsta chefen som sponsrar evenemanget fatta ett beslut för alla deltagande anställda. Kör eller använd aldrig fordon eller maskiner när du är påverkad av droger eller alkohol.

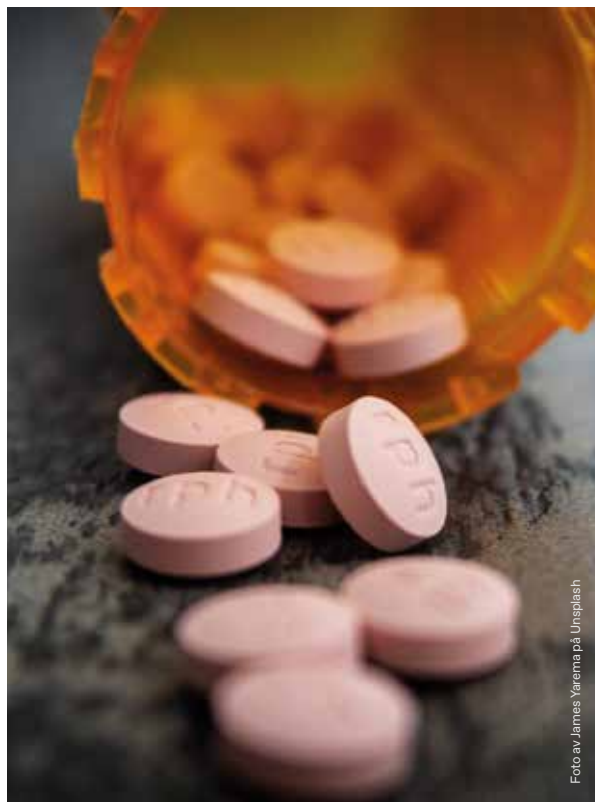


Foto av James Yarema på Unsplash

Ersättning

På TK Elevator strävar vi efter rättvisa och öppenhet i ersättningen till våra chefer och anställda. Allmänna och individuella ersättningsbeslut måste alltid följa våra interna riktlinjer och förfaranden och måste kommuniceras tydligt till varje anställd.

Läs mer

Kompensation är, vid sidan av många andra former av erkännande, den monetära belöningen för våra anställdas investerade tid och ansträngningar. Vi följer alla tillämpliga nationella och internationella krav på minimilöner. Vi strävar efter att ersättningen ska vara rättvis och lämplig i förhållande till den specifika rollen, uppgifterna och skyldigheterna. Ersättningen är också ett resultat av framgång och prestationer. Särskilt de rörliga ersättningselementen återspeglar detta. På så sätt kan ersättningen främja motivation och prestationer och bidra till att behålla talanger. Detta är en mycket viktig förutsättning för att TK Elevator ska vara och förbli en bra arbetsplats i våra anställdas ögon.

Praktisk vägledning

Kompensationsbeslut måste alltid följa de interna riktlinjerna och förfarandena. De måste vara rättvisa och kommuniceras tydligt. Prestationsförväntningarna bör vara kopplade till företagets resultat och till individuella mål. Dessa mål bör vara ambitiösa men realistiska. Alla anställda bör ha utmanande och motiverande mål som gör det möjligt för dem att agera som "entreprenör", men som aldrig sätter dem under en sådan press att det leder till felaktiga incitament och metoder.

Exempel

En kollega är känd för att tillbringa mycket tid med din gemensamma chef. De gillar samma idrottslag och pratar ofta om det på lunchrasten. Du undrar om deras gemensamma intressen förbättrar din kollegas chanser till löneförhöjning. Ersättningspaketet måste dock fastställas uteslutande på grundval av de specifika arbetskraven och de relaterade kvalifikationerna. Din gemensamma chef förväntas undvika personliga preferenser. För att göra det lättare att förstå hur ersättningen fungerar används ofta s.k. jobbklasser och/eller lönenivåer för att strukturera arbetskraven på ett objektivet sätt.

Exempel

Som chef för ett litet team följer du den årliga processen för att fastställa och uppnå mål. Du reflekterar i förväg över deras prestationer under det gångna året och över de uppgifter och mål som väntar. Du sätter dig ner med dina medarbetare och utbyter åsikter om deras tidigare prestationer. Tillsammans kan ni också fastställa meningsfulla mål för nästa år. De anställda ska alltid kunna förstå sambandet mellan deras individuella (rörliga) ersättning och deras respektive bidrag till TK Elevators framgång. Detta är en nödvändig förutsättning för en rättvis och öppen bedömning av måluppfyllelsen i slutet av räkenskapsåret.

Föreningsfrihet

På TK Elevator stöder vi alla anställdas rätt att på demokratisk grund bilda fackföreningar och representativa organ för arbetstagarna, att gå med i sådana sammanslutningar och att förhandla om arbetsvillkor, förmåner och ersättning.

Läs mer

TK Elevator och arbetstagarnas och fackföreningarnas representanter följer grundläggande demokratiska principer. Detta garanterar att arbetstagarna har en fri och rättvis möjlighet att besluta om de vill bilda eller ansluta sig till en arbetstagarrepresentation och, om så är fallet, att välja en representant som de vill ha. Företaget och ledningen förblir neutrala och ingriper inte i våra anställdas fria val.

Praktisk vägledning

TK Elevator och arbetstagarrepresentanter och fackföreningsrepresentanter samarbetar öppet och i en anda av konstruktiv och samarbetsinriktad konfliktlösning till förmån för företaget och dess anställda. Du får inte lägga dig i när dessa personer utför sina legitima uppgifter. När det gäller fackföreningsrepresentanter är tillgången nödvändig för att de ska kunna utöva sin representativa funktion. Arbetstagarrepresentanter ska varken missgynnas (inklusive alla former av repressalier) eller privilegieras på grund av denna funktion.

Exempel

Som arbetstagarrepresentant är du i behov av vissa nya färdigheter för att kunna ta ditt ansvar. Du ber din arbetsgivare om hjälp med detta. Arbetstagarrepresentanter bör kunna anordna eller delta i nödvändiga kommittémöten och få det material som behövs för deras verksamhet.

Exempel

En av medlemmarna i ditt team väljs till arbetstagarrepresentant. Du stöder denna viktiga roll, men du måste också se till att kontinuiteten i teamets arbete upprätthålls. Du kommer överens med din teammedlem om att du regelbundet informeras om vissa aktiviteter, frånvaroperioder eller kommande kostnader.



Samarbete med arbetsmarknadsrepresentanter

För TK Elevator är ett förtroendefullt och nära samarbete med arbetstagarrepresentanter en viktig del och en etablerad hörnsten i vår företagskultur. Ömsesidigt förtroende och respekt samt samarbetsförbindelser utgör grunden för en öppen och konstruktiv dialog.

Läs mer

Det finns ett förtroendefullt och nära samarbete mellan TK Elevator och arbetstagarrepresentanter för att söka en gemensam förståelse och fungerande lösningar för TK Elevator och alla dess anställda. Ett snabbt och omfattande deltagande av arbetstagarrepresentanter i frågor där medbestämmanderätten påverkas är avgörande för att möjliggöra en öppen, uppskattande kommunikation och ett lämpligt deltagande. Detta omfattar inte bara samarbetet på lokal nivå utan återspeglas också i vårt globala ramavtal och den globala dialogen.

Praktisk vägledning

Ett arbetsförhållande som bygger på förtroende är viktigt för att säkerställa samarbetet mellan företaget och arbetstagarrepresentanterna. Detta är möjligt genom ett regelbundet utbyte mellan de ansvariga företrädarna för arbetsgivar- och arbetstagar sidan. Detta är grunden för att arbeta tillsammans. Detta är dock en kontinuerlig process. Den får inte leda till att arbetstagarrepresentanterna erhåller fördelar eller nackdelar inom eller utanför ett affärssammanhang. De får inte heller begära eller acceptera sådana fördelar eller nackdelar.

Exempel

Du arbetar med ett projekt som handlar om arbetstagarnas arbetsvillkor och som kan vara relevant för arbetstagarrepresentanterna. I tveksamma fall kan du vända dig till personalavdelningen och avdelningen för arbetsrelationer. Tillsammans beslutar ni att involvera arbetstagarrepresentanterna i god tid. Vi kommunicerar alla viktiga fakta om ett ämne eller projekt öppet och med förtroende för varandra.



Foto av Greg Froning på Unsplash



FÖRHÅLLANDEN MED PARTNER





Samarbete med försäljningspartner

På TK Elevator bidrar våra försäljningspartners, såsom återförsäljare, försäljningsombud och distributörer, i hög grad till vår framgång. Vi väljer våra partners/representanter utifrån en gemensam förståelse för värderingar och mål, särskilt vårt mål att tillhandahålla bästa möjliga varor och tjänster till alla våra kunder. Detta kan endast ske genom att följa strikta regler som garanterar ansvarsfulla och hållbara verksamheter på marknaden.

Läs mer

Vi samarbetar med pålitliga försäljningspartners för att stödja TK Elevators tillväxt och framgång över hela världen. Även om de inte är en del av vårt företag, återspeglar deras agerande TK Elevator och kan påverka TK Elevator. Därför väljer vi noggrant ut våra försäljningspartners utifrån deras förmåga att stödja vår organisation och ser till att de delar våra värderingar och normer, inklusive strikt efterlevnad av lagen. För att undvika eventuella risker är våra försäljningspartner föremål för en fördjupad granskning som bygger på strikta krav och kontinuerliga resultatgranskningar.

Exempel

Du beslutar att det bästa alternativet för att utöka TK Elevators närvaro i en ny region är att anlita en försäljningspartner. Du måste se till att du följer alla nödvändiga interna processer och får nödvändiga interna godkännanden innan du lämnar bindande erbjudanden till förmedlaren. Ofta ingår det att tillhandahålla uppgifter via ett online-verktyg. Om du är osäker på vad du ska göra kan regelefterlevnadsavdelningen hjälpa dig.

Exempel

Du arbetar med ett ombud som upprepade gånger har underlåtit att rapportera om sin verksamhet för vår räkning. När du ser rapporterna misstänker du att ombudet kan ha kanaliserat betalningar till kundens inköpare. Du fryser betalningen till försäljningsombudet och kontaktar en regelefterlevnadsansvarig. Ni kommer överens om nästa steg tillsammans.

Praktisk vägledning

Om du ansvarar för att välja och anlita försäljningsombud eller distributörer ska beslutet baseras på TK Elevators faktiska behov och potentialen att skapa mervärde för vårt företag. Du bör bekanta dig med de tillämpliga godkännandeprocesserna. Du kan stödja försäljningspartners fördjupade granskning genom att i tid tillhandahålla nödvändig information. Om du har någon anledning att tro att en försäljningspartner kan ha gjort sig skyldig till oegentligheter ska du informera regelefterlevnadsavdelningen så att nödvändiga åtgärder kan vidtas i tid och ytterligare risker för TK Elevator och dess anställda kan undvikas.



Leverantörsrelationer

På TK Elevator anser vi att våra affärsrelationer och vårt samarbete med våra leverantörer måste bygga på tydliga regler och förväntningar samt gemensamma värderingar.

Läs mer

Vårt samarbete med leverantörer, inklusive underleverantörer, gör det möjligt för oss att tillgodose våra kunders behov på bästa möjliga sätt. Vi är noga med att använda en rättvis och jämlik upphandlingsprocess. Vår urvalsprocess syftar till att tydligt informera potentiella leverantörer om våra förväntningar, krav och standarder.

TK Elevator tolererar inte att leverantörer och underleverantörer bryter mot rättsliga normer eller mänskliga rättigheter och arbetsrättigheter. Leverantörer som agerar olagligt eller oetiskt kan påverka vårt ekonomiska resultat och vår lönsamhet, påverka vårt rykte avsevärt och potentiellt utsätta vårt företag och våra anställda för straffrättsliga eller civilrättsliga påföljder.

Praktisk vägledning

Du bör öppna upp våra etiska principer och krav med leverantörerna i avtalsförhandlingar. Vår uppförandekod för leverantörer är en integrerad del av våra leverantörsavtal. Välj entreprenörer som delar vårt engagemang för lagen och höga standarder för affärsbeteende. Detta kan vara en utmaning i vissa situationer.

Att hålla människor säkra och agera på ett hållbart sätt är en prioritet för TK Elevator. Du bör ha detta i åtanke eftersom det också gäller för våra partner, särskilt när du väljer leverantörer. De bör ha ledningsmetoder som respekterar alla anställdas rättigheter. Våra leverantörer bör också sträva efter att minimera sin miljöpåverkan och tillhandahålla en säker och hälsosam arbetsplats.

Om en leverantör inte uppfyller våra förväntningar bör du begära förbättringar och följa upp att lämpliga åtgärder har vidtagits för att åtgärda bristerna. Om du inte lyckas lösa ett problem tillsammans med leverantören, särskilt om det händer upprepade gånger, bör du överväga att byta ut leverantören.

Exempel

Tidningarna rapporterar att en av dina leverantörer misstänks för att använda barnarbete. Du bör begära information från din leverantör och stämma av nästa steg med din chef och den inköpsansvarige. Dessa kan omfatta ett besök hos leverantören och/eller en revision av en tredje part. Om det inte finns något sätt att uppnå förbättringar tillsammans måste förhållandet i slutändan avslutas.

Exempel

Du ansvarar för att hitta en underleverantör för ett nytt installationsprojekt. En underleverantör erbjuder ett mycket bra pris, men du är medveten om att de inte tar säkerheten på allvar. I år har det inträffat dödsfall i underleverantörsbranschen. Du bestämmer dig för att leta efter en bättre lösning för att uppfylla våra krav. Om det är uppenbart att säkerheten är undermålig bör du leta efter en annan leverantör för detta projekt.



KOMMUNICERA OCH INTERAGERA



Beteende i offentliga och sociala medier

På TK Elevator kommunicerar vi öppet och korrekt. Varje anställd är en ambassadör för vårt företag, dess varumärke, värderingar och rykte. Därför överväger vi noggrant vad vi vill säga och hur det kan påverka våra anställda och vår offentliga bild, oavsett vilket kommunikationsformat vi använder.

Läs mer

Kanaler för sociala medier är per definition offentliga kanaler. Även om kollegor inte arbetar med helt offentliga profiler kan vänner eller andra personer som har rätt att se deras publicerade innehåll lätt dela med andra parter. Om du inte har fått ett förhandsgodkännande eller om du inte använder redan publicerat innehåll får du inte tala för TK Elevators räkning när du presenterar dig på evenemang, offentligt eller på sociala medier. Sådana uttalanden bör i stället endast återspegla dina personliga åsikter. När du uttrycker personliga åsikter är det viktigt att se till att de är tydligt märkta som sådana. Du måste vara försiktig i all kommunikation för att säkerställa att det som kommuniceras inte skadar TK Elevators rykte.

Praktisk vägledning

Som anställd hos TK Elevator är du en ambassadör för vårt företag, våra produkter och vår utveckling. Du är välkommen att stolt dela med dig av en produkt som TK Elevator nyligen har lanserat eller ett avslutat projekt. Du kan till exempel dela den via dina personliga kanaler i sociala medier, alltid på frivillig basis och under förutsättning att du tydligt anger att det är din personliga åsikt. Om folk kommenterar dessa inlägg och kräver uttalanden om produkter eller strategirelaterade ämnen måste du kontakta de ansvariga kommunikationsavdelningarna, som kan ge ett officiellt svar.



Exempel

TK Elevator lanserar officiellt en ny produkt och du vill dela din åsikt via din personliga LinkedIn-kanal. Kontrollera först TK Elevators tillämpliga riktlinjer och klargör att ditt inlägg endast representerar din personliga åsikt.

Exempel

Du vill dela med dig av din arbetsplats och det fantastiska team som du arbetar med på dina personliga sociala medier. Du tar bilder av ditt kontor och dina kollegor. Innan du lägger ut dina bilder kontakter du kommunikationsavdelningen för att försäkra dig om att bilderna får delas offentligt. Dessutom ska du först kontrollera med kollegorna på bilderna om de samtycker till att deras bilder publiceras.

Offentlig representation

På TK Elevator bidrar vi aktivt till att utforma regelverket och deltar i utbytet av idéer och åsikter i samhället, bland annat genom att förespråka våra intressen i olika forum. Att uttrycka våra åsikter och presentera våra idéer måste dock alltid ske på ett etiskt och öppet sätt, med respekt för andra och naturligtvis inom lagens ramar.

Läs mer

I vår offentliga representationsverksamhet agerar vi på ett öppet sätt genom att försvara våra och branschens intressen på grundval av fakta. Dessa aktiviteter, inklusive lobbyverksamhet, syftar till att berika den offentliga debatten med vårt perspektiv på ett lagligt sätt. Vi använder objektiv information och data samt vår egen erfarenhet. På TK Elevator måste all offentlig representationsverksamhet alltid ske inom ramen för gällande interna och externa regler.

Praktisk vägledning

Offentlig representationsverksamhet måste alltid vara öppen och transparent, i enlighet med lagen. Som anställd hos TK Elevator måste du avstå från alla försök att påverka regeringens politik och lagstiftning på ett vilseledande, oöverskådligt eller till och med orättvist sätt. Du bör alltid göra en exakt plan och noggrant anpassa interaktionen med offentliga tjänstemän till den ansvariga ledningen och – med tanke på de strängare kraven på efterlevnad i samband med offentliga tjänstemän – till regelefterlevnadsavdelningen.

Exempel

En lokal myndighet överväger en ny förordning som gäller våra produkter och har bett om feedback från allmänheten. Du inser att den planerade lagstiftningen kan förbättras eftersom den inte tar hänsyn till den tekniska kunskap som TK Elevator har tillgång till. Du kontaktar den ansvariga personen för att övertyga henne om din idé först efter att du har stämt av internt med din chef och efterlevnadsavdelningen.



Gästfrihet

På TK Elevator visar vi våra affärspartners och andra intressenter vår uppskattning i vårt dagliga arbete och ibland genom en gemensam social tillställning, en lämplig gåva eller en gemensam affärslunch eller middag. På samma sätt kan deltagande i inbjudningar eller gåvor från våra affärspartners endast accepteras om de är rimliga och inte verkar problematiska. Vi är alltid uppmärksamma på att vi agerar inom lagens och de lokala traditionernas gränser. De uppskattningar som erbjuds, tas emot och ges får varken missbrukas eller ge intryck av att vara felaktiga.

Läs mer

Genom att agera korrekt när vi ger eller tar emot gåvor eller inbjudningar kan vi se till att vårt och våra partners beslutsfattande inte kan påverkas på ett otillbörligt sätt, eller ens tyckas påverkas. En lämplig inbjudan kan vara en lämplig ram för förhandlingar eller ett utbyte av åsikter eller kunskap. I vissa situationer kan gåvor vara ett legitimt sätt att visa uppskattning. När du överväger att ge eller ta emot en gåva, bjuda in någon i företagets namn eller acceptera deras inbjudan finns det strikta krav som alla på TK Elevator måste följa. Detta är särskilt viktigt vid kontakter med offentliga tjänstemän.

Praktisk vägledning

När du funderar på att erbjuda eller ta emot en gåva eller en inbjudan ska du kontrollera de tillämpliga reglerna i företagets interna dokument och sträva efter att hålla dig inom de rekommenderade värdegränserna. Kontrollera med den andra parten om din plan är förenlig med deras tillämpliga interna regler, informera din chef och, om det finns någon kvarstående osäkerhet, kontakta en regelefterlevnadsansvarig för att få hjälp med att bedöma situationen. Särskilt när det gäller offentliga tjänstemän bör du alltid vara försiktig och hålla dig på den säkra sidan! På så sätt skyddar du dig själv och företaget samt affärspartnern, som kan omfattas av liknande eller ännu strängare restriktioner.

Exempel

Du vill visa din uppskattning för en mycket framgångsrik affärsrelation med en kund. Du bestämmer dig för att skicka en gåva i samband med en helgdag. Eftersom du är medveten om kundens efterlevnadsregler och TK Elevators inställning i frågan, rådgör du med din chef och går med på att skicka en låda med traditionella sötsaker och ett tackbrev.

Exempel

Du planerar att bjuda in några experter till en teknisk diskussion om ett nyligen genomfört internt forskningsprojekt. Kostnaderna för boende och måltider för alla deltagare täcks av TK Elevator. En av experterna arbetar för ett offentligt organ och kan betraktas som offentligt anställd. Du involverar regelefterlevnadsavdelningen för att bedöma situationen och komma fram till det bästa sättet att bjuda in dem till den tekniska diskussionen utan att det finns några risker för dem, dig själv eller TK Elevator.

Företagens sociala ansvar

Att ta vårt sociala ansvar är en del av vår identitet. Vi engagerar oss i de samhällen där vi finns. Vi tror på våra medarbetares starka kompetens och på att vi alla kan bidra till att stärka de band som håller samman samhällen.

Läs mer

Vi strävar efter att bidra till vårt samhälle på ett meningsfullt sätt genom sponsring eller donationer och stöder starkt de anställdas ansträngningar att engagera sig, t.ex. i form av volontärarbete. Vi fokuserar på utbildning, hälsa och hållbarhet. Genom vårt engagemang stöder vi FN:s mål för hållbar utveckling. Vi stöder också lokala samhällen och ideella organisationer, antingen finansiellt eller genom vår expertis och våra professionella resurser. Detta gäller även i situationer som kräver nödhjälp eller för andra värdefulla ändamål eller företagsprojekt.

Praktisk vägledning

Om du identifierar ett lokalt socialt projekt med mål i linje med TK Elevators värderingar eller om det finns en krissituation kan du ta upp möjligheten för TK Elevator att ge stöd med din chef. Förutom ekonomiska resurser är det möjligt att ge stöd t.ex. genom anställdas tid och material. Du bör se till att de aktiviteter och organisationer som stöds ligger i linje med TK Elevators intressen. Du måste undvika varje sken av oegentligheter eller otillbörligt inflytande på tredje part; om du är osäker kan du be en regelefterlevandsansvarig om vägledning. Särskilt när vi agerar med de bästa avsikterna måste vi se till att vi väljer de bästa partnerna för att åstadkomma verklig förändring, oavsett om det rör sig om en lokal välgörenhetsorganisation eller en internationell organisation.

Exempel

Det har varit skogsbränder i ditt område som tyvärr är utom kontroll. Du och dina kollegor är direkt involverade, men även anställda i andra delar av världen vill hjälpa till. Tillsammans med de lokala ledningsgrupperna identifierar du åtgärder för att ge ett effektivt bidrag. Slutligen beslutar TK Elevator att möjliggöra frivilligarbete för att bekämpa branden.

Exempel

En förening som arbetar för att bekämpa cancer hos barn vänder sig till dig för att be om ekonomiskt stöd för vetenskaplig forskning och bättre utrustning. Du stöder de organisatoriska målen, men har ingen överblick över föreningens intressenter och rykte. Du följer godkännandeprocessen och samråder med regelefterlevnadsavdelningen för att se till att de är rätt partner för TK Elevator. Slutligen kan TK Elevator stödja organisationen ekonomiskt och du övertalar teamet att delta i organisationens nästa välgörenhetslopp.

Rapportering och sanningsenliga uppgifter

På TK Elevator är ärlighet och integritet viktiga värden i vår organisation. En hörnsten i ett effektivt ledarskap är att basera interna beslut och åtgärder på sanningsenliga och korrekta rapporter, register och dokument.

Läs mer

När du skriver ner en situation eller information, oavsett dess karaktär (finansiell, teknisk etc.), skapar du register. Rapportering är det sätt på vilket vi lägger upp och förmedlar uppgifter i vår organisation. Uppgifterna måste vara sanningsenliga, objektiva, fullständiga och bidra till en snabb och korrekt rapportering. Detta gäller på alla nivåer i vår organisation. Ledningsbeslut, liksom beslut som fattas av intressenter, baseras vanligtvis på rapporterade uppgifter. Om vi upprätthåller våra normer för registrering och rapportering kan vi garantera att besluten är sunda och i linje med det övergripande målet att tillgodose intressenternas och aktieägarnas behov.

Praktisk vägledning

Du måste se till att koncernens interna och externa rapporter, register och andra dokument överensstämmer med tillämpliga rättsliga regler och standarder. De måste alltid vara fullständiga och korrekta och utfärdas i god tid, i enlighet med systemkraven. TK Elevator främjar en ärlig och öppen kultur. Du kan bidra till denna kultur genom att skapa en miljö där ett ärligt misstag öppet kan avslöjas för en chef och korrigeras utan rädsla för repressalier. När det är möjligt tar vi upp hur vi kan undvika det i framtiden.



Exempel

Du är ansvarig för kassaflödesrapporteringen inom din enhet. Efter att ha diskuterat din senaste rapport med din chef inser du att den kontantökning som visas i rapporten är för hög på grund av ett misstag i din ursprungliga beräkning. Du informerar omedelbart din chef. Tillsammans uppdaterar ni rapporten med de korrekta siffrorna och informerar era kollegor om ett sätt att undvika misstaget i framtiden.





ANSVAR FÖR VÅR MILJÖ



Foto av Jason Miller på Unsplash

Miljöskydd och bekämpning av klimatförändringar

Vi förstår att klimatförändringen är en allvarlig global fråga och att mänsklig verksamhet har en direkt inverkan på klimatförändringen. Vi är medvetna om vårt ansvar som organisation och individer att effektivt bidra till globala mål för att minimera och mildra miljöpåverkan från vår verksamhet.

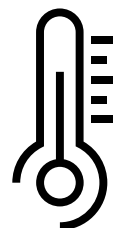
Läs mer

Vi anser att naturresurser, t.ex. råvaror, vatten och energi, är viktiga beståndsdelar för mänsklighetens existens på jorden och för all ekonomisk verksamhet. Våra mål för miljö, sociala frågor och styrning (ESG) och våra affärsmål måste gå hand i hand för att driva ett hållbart värdeskapande hos TK Elevator. Vi utmanar ständigt oss själva för att sätta upp mer ambitiösa mål som hjälper oss att utveckla vår verksamhet på ett hållbart sätt. Vi anslöt oss till FN:s Global Compact och kampanjen "Business Ambition for 1,5° C" och har därmed åtagit oss att nå nettonoll i de globala utsläppen senast 2050. Vi uppfyller kraven i internationella konventioner för miljöskydd, t.ex. Stockholmskonventionen om långlivade organiska föroreningar (POP-konventionen), Minamatakonventionen om kvicksilver och Baselkonventionen om kontroll av farligt avfall och bortskaftande av farligt avfall.



Praktisk vägledning

Tänk på miljön. Du kan aktivt stödja TK Elevators arbete och hålla utkik efter hållbara åtgärder på ditt jobb, bidra till att skydda miljön och förhindra klimatförändringar. Varje anställd kan bidra till organisationens miljömässiga hållbarhetsmål, till exempel genom att förebygga föroreningar eller se till att avfallet tas om hand på rätt sätt inom ditt ansvarsområde. Det finns också mer allmänna alternativ: teknik för distansarbete är ett beprövat alternativ till resor och elektroniska blanketter och arkiveringssystem kan ersätta pappersbaserade. Varje bidrag är värdefullt!



Exempel

Du går tillsammans med dina kollegor varje dag för att köpa lunch på ett ställe i närheten och lägger märke till den stora mängden förpackningsplast i kontorets köksavfallskärl efter varje lunch. Du väljer att göra en förändring genom att ta med dig din egen mat, köpa produkter som inte är förpackade eller slänga förpackningar så att de kan återvinnas, och du bjuder in dina kollegor att ansluta sig till dig i detta initiativ.

Exempel

Du har ett e-postutbyte med en affärspartner vars huvudkontor ligger långt från ditt kontor. För att komma vidare överväger du olika alternativ för att resa dit. Att resa dit är dock bara ett av många alternativ. Om det är viktigt att träffa din motpart bör du överväga att ha en videokonferens i stället. På så sätt kan du ha ett personligt möte och bidra till miljöskyddet.

Miljövänliga produkter

För oss är det ett viktigt mål att bidra till att mildra klimatförändringarna. Vi utvecklar produkter som bidrar till att minska byggnaders och städers koldioxidavtryck och skydda miljön.

Läs mer

För att skapa och leverera miljövänliga produkter har vi integrerat miljökraven i hela processen, från utformningen av en ny produkt till slutet av dess livscykel. På många områden utvärderas våra produkters miljöprestanda under hela designprocessen, från de tidiga konceptstadierna till den slutliga industrialiseringen på våra tillverkningscenter. Vi vill förstå och förbättra våra produkters miljöprestanda och använder i allt högre grad moderna verktyg som livscykelanalyser. Vi publicerar miljövarudeklarationer för att kommunicera resultaten och säkerställa öppenhet när det gäller våra produkters miljöpåverkan.



Praktisk vägledning

Tänk på de långsiktiga effekterna av dina beslut när du utvecklar våra produkter eller hanterar produkternas livscykel. Att följa interna processer och ta hänsyn till miljön kan göra skillnad. Du kan till exempel ta hänsyn till materialanvändning och energiförbrukning under drift i din designverksamhet.

Exempel

Under utvecklingen av en ny hiss för bostäder märker elteknikteamet att energiförbrukningen i standby-läge för vår nuvarande frekvensomriktare är ganska hög jämfört med andra möjliga produkter. Efter en omfattande undersökning av andra möjliga leverantörer identifierar teamet en ny produkt som minskar energiförbrukningen. Även om det initiala priset är högre, uppskattar du att energibesparingarna kommer att kompensera kunden för detta inom en kort tidsperiod.

Exempel

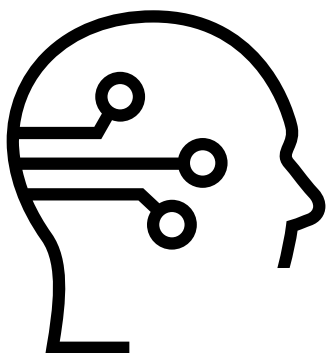
Vid utformningen av en ny hiss för bostäder överväger man två olika lampor för belysningen av hissen. Enligt deras tekniska specifikationer har båda samma energiförbrukning. Livslängden för en av dem är längre, men den är också dyrare. Du anser att tillverkaren av den dyrare lampan också har fått en särskild stämpel för energieffektivitet av en tredje part. Det är inte bara lampan med längre livslängd som föredras som det mest resurseffektiva alternativet som främjar principerna för cirkulär ekonomi. Genom att använda miljövänliga insatsvaror kan vi dessutom visa vårt engagemang och fortsätta med positiva effekter i värdekedjan.

Digital etik

Digitaliseringen är avgörande för TK Elevator: Det gör det möjligt för oss att förbli konkurrenskraftiga och är därför ett av våra strategiska åtgärdsområden. Vi är medvetna om digitaliseringens betydande inverkan på våra anställda, våra kunder och samhället som helhet och vi är fast beslutna att styra denna utveckling på ett ansvarsfullt och etiskt sätt – till förmån för alla intressenter.

Läs mer

Teknik som förstärkt verklighet, maskininlärning, molntjänster, artificiell intelligens och annat kan användas för att skapa framtidsorienterade kundupplevelser, nya digitala affärsmodeller och effektivare processer. För att ligga steget före våra kunders behov påskyndar vi genomförandet av digitala projekt och bygger upp en stark digital kapacitet i hela företaget. Vi strävar efter att utveckla digitala lösningar på ett samarbetsinriktat, tvärvetenskapligt och mångsidigt sätt - och att använda dem på ett inkluderande sätt för att stärka våra anställda, kunder och andra intressenter. Automatiserade lösningar, t.ex. via algoritmer, får under inga omständigheter programmeras på ett sätt som innehåller problematiska fördomar eller kan leda till problematisk diskriminering.



Praktisk vägledning

När man inrättar och genomför projekt som är starkt beroende av ny teknik måste man analysera vilka uppgifter och resultat som behövs för att vi ska kunna utföra våra uppgifter utan att bryta mot våra etiska värderingar och principer. Tillgängliga uppgifter får endast användas för de ändamål för vilka det finns tillräckliga rättsliga grunder och interna överenskommelser. Detta gäller särskilt för databehandling med ändamål som är kopplade till vårt sätt att arbeta, t.ex. uppgifter om prestationsuppföljning.

Exempel

Du, som programvaruutvecklare, inser att en analys av data kan leda till att våra tekniker avslöjar användningsmönster och användningstider. Du informerar din chef och tillsammans med ledningen beslutar du att stänga av funktionen för att skydda de känsliga uppgifterna.

Exempel

Inlärningsmekanismerna i artificiell intelligens gör det möjligt för system att korrelera data på ett sätt som inte kan uppnås med konventionella metoder och som kan leda till bättre affärsmöjligheter. För att använda dessa nya verktyg effektivt och korrekt krävs exakt kalibrering. Du är medveten om hur korrelationen fungerar och bestämmer dig för att begränsa den när den inte uppfyller projektets mål.





SKYDDA VÅRT FÖRETAG



Foto av Chris Meads på Unsplash

Skydda vår företagsinformation

På TK Elevator är information och dess behandling en viktig del av vår värdekedja och vi har infört och förbättrar kontinuerligt våra tekniska och organisatoriska åtgärder för att skydda konfidentiell information och affärshandlingar på lämpligt sätt.

Läs mer

Konfidentiell företagsinformation är all information som har identifierats som sådan. Det kan till exempel vara ett pappersdokument, en elektronisk fil eller ett e-postmeddelande. Konfidentiell information måste skyddas och skyddsnivån beror på hur känslig informationen är. Vi vidtar nödvändiga åtgärder för att på lämpligt sätt skydda konfidentiell information och affärshandlingar från att obehöriga kollegor och andra tredje parter får tillgång till dem, liksom från felaktig användning eller förlust.

Exempel

Du är på väg att skicka nya konfidentiella forskningsresultat via e-post till en bredare intern distributionslista. Du bestämmer dig för att markera den som "konfidentiell" eller till och med "strikt konfidentiell" för att se till att alla dina kollegor är medvetna om hur känslig informationen är och att de vidtar nödvändiga försiktighetsåtgärder innan de delar den vidare.

Exempel

Du är mycket nöjd med ditt teams bidrag till ett positivt resultat för året. Du är på väg att lägga ut siffrorna på ett socialt nätverk men inser att de ännu inte har publicerats någon annanstans. Du är medveten om att informationen är konfidentiell och att det kan skada TK Elevator om den offentliggörs innan den officiellt offentliggörs. Du bestämmer dig för att vänta på offentliggörandet av de officiella resultaten för att gratulera alla till det goda arbetet.

Praktisk vägledning

Varje informationsägare måste bestämma hur informationen ska klassificeras och ta hänsyn till de anställdas och våra affärspartners integritet. Ett enkelt sätt att avgöra om något ska vara konfidentiellt är att fråga dig själv om och i vilken utsträckning vårt företag skulle kunna skadas om informationen blev offentlig. Beroende på konsekvenserna kan en klassificering som offentlig, konfidentiell eller till och med strikt konfidentiell vara lämplig när standardklassificeringen "intern" inte stämmer. När information är sekretessbelagd måste alla anställda hantera informationen i enlighet med gällande krav.

I slutändan är det varje anställds uppgift att skydda vår företagsinformation.





Immateriella rättigheter

Vi är medvetna om att det är viktigt att skydda resultaten av vårt arbete. TK Elevators framgång är ett resultat av våra innovativa och trendsättande produkter. Våra immateriella rättigheter gör det möjligt för oss att skydda och utveckla innovationer, know-how och varumärken som gör skillnad. Vi vidtar lämpliga åtgärder för att se till att den inte hamnar i fel händer.

Läs mer

Immateriella rättigheter beskriver resultaten av vårt arbete som inte finns i materiell form, inklusive våra patent, varumärken, mönster, upphovsrätt och affärshemligheter. Gemensamt för dem är att de är viktig information och resultatet av en ofta utmanande och kostsam utvecklingsprocess. De är en av de mest värdefulla tillgångarna i vår verksamhet och nyckeln till vår framgång. För att vi ska kunna bygga vår framtida framgång på dem måste de skyddas från obehörig åtkomst.

Praktisk vägledning

Du kan bidra till att skydda vår immateriella egendom mot förlust, skada, stöld, obehörig användning eller otillbörligt avslöjande. Det är lika viktigt att vi respekterar andras immateriella rättigheter och endast använder dem om vi har rätt att göra det. En korrekt utvärdering av nya produkter, tjänster och processer från TK Elevator måste göras i god tid. Utvärderingen bör omfatta potentiella uppfinningar och eventuella intrång i utländska immateriella rättigheter. Det är nödvändigt att bedöma användningen av kunskap som skulle kunna skyddas, t.ex. användning av ny teknik, design eller know-how innan den används.



Exempel

Du tror att du har utvecklat en bra och innovativ idé som kan vara en uppfinning eller en unik design. Ignorera det inte – TK Elevator är beroende av goda idéer. Rådgör med din ansvariga samordnare för immateriella rättigheter, som hjälper dig med hur du ska gå vidare.

Exempel

Du är under tidspress för att färdigställa en presentationsbroschyr för en viktig mässa. Med hjälp av en populär sökmotor hittar du en passande bild att använda. Den kan laddas ner utan problem. Innan du använder den ska du dock komma ihåg att bilden kan vara upphovsrättsligt skyddad, vilket kan leda till problem för TK Elevator. Istället kan du kontakta kommunikationsavdelningen eller använda de bilder som tillhandahålls av TK Elevator och få en ännu bättre bild som TK Elevator har upphovsrätten till.

Dataskydd

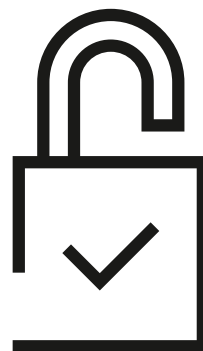
Förtroende är TK Elevators grund för goda relationer. Vi anser att dataskydd stärker förtroendet och de långvariga relationerna med våra kunder, anställda och andra partners. Vi har åtagit oss att skydda de personuppgifter som anförtros oss.

Läs mer

Med personuppgifter avses all information om en fysisk person som kan användas för att identifiera personen (t.ex. namn, födelsedatum, adress). Vi tar vårt ansvar och våra skyldigheter på allvar när vi samlar in och behandlar personuppgifter. All behandling av uppgifter sker på ett öppet och lagligt sätt. Behandling beskriver livscykeln för användningen av uppgifter. Det börjar med insamling och omfattar lagring och radering i slutet av behandlingen. Personuppgifter får samlas in, behandlas och utbytas endast när det är tillåtet för specifika och uttryckliga syften. Grunden för behandling av uppgifter kan variera och beror på situationen. Samtycke från den person som uppgifterna kan identifiera, ett avtal, ett legitimt intresse eller en lag kan vara en giltig motivering.

Praktisk vägledning

Du bör utan undantag hantera personlig information med försiktighet. När du har ett projekt som inbegriper behandling av personuppgifter bör du involvera dataskyddssamordnarna och andra dataskyddsexperter i ett så tidigt skede som möjligt. De hjälper dig att inkludera dataskydd och IT-säkerhet i den inledande utformningen av din process, så att du alltid kan garantera säkerheten för dina personuppgifter utan att behöva anstränga dig ytterligare.



Exempel

En leverantör vill ge dig möjlighet att nå dem utanför kontorstid och skickar en lista via e-post med kontaktuppgifter, inklusive deras personliga telefonnummer. Du kontaktar din lokala dataskyddssamordnare när du misstänker ett dataskyddsärende. Tillsammans beslutar ni att inte dela eller lagra listan och raderar er kopia. Du tackar leverantören för erbjudandet och ber honom att skicka dig en lista endast med professionella uppgifter eftersom TK Elevator tar skyddet av personuppgifter, inklusive våra affärspartners information, på största allvar.

Exempel

Du leder ett projekt som syftar till att förbättra en befintlig affärsprocess genom att implementera en ny mjukvarulösning. Projektet har en ambitiös tidsfrist och du undrar om du måste involvera dataskyddsavdelningen eftersom du inte är säker på att personuppgifter behandlas. Tänk på att inloggningsuppgifter kan klassificeras som personuppgifter. Därför kan alla programvarulösningar användas för att behandla personuppgifter. Du bestämmer dig för att involvera dataskyddsavdelningen i projektet för att vara på den säkra sidan.

Acceptabel användning av företagets egendom

För oss på TK Elevator är det en självklarhet att använda företagets egendom på ett ansvarsfullt sätt. TK Elevator följer allmänt tillämpliga standarder som påverkar användningen av anordningar, verktyg och kommunikationsmedel.

Läs mer

TK Elevator förser sina anställda med information, verktyg och utrustning för att de ska kunna utföra sitt arbete. Alla användare uppmanas att använda dessa resurser på lämpligt sätt och endast för de avsedda och tillåtna ändamålen. Tillgång till företagets mobiltelefoner, bärbara datorer och surfplattor gör det möjligt för de anställda att kommunicera, bearbeta och spara data samt ladda ner eller ladda upp information från eller till internet. Varje anställd är ansvarig för att se till att denna verksamhet är förenlig med lagliga och etiska normer. Missbruk av företagets egendom tolereras inte.



Praktisk vägledning

När du går in på internet med enheter som tillhandahålls av TK Elevator ska du alltid vidta lämpliga åtgärder för att undvika handlingar som kan skada dig eller företaget. Intern eller konfidentiell information kan äventyras om vi faller offer för attacker via internet, t.ex. bedrägerier, virus eller nätfiskeförsök. Det är bra att följa interna råd om internetsäkerhet, t.ex. uppdateringar om nätfiskeattacker eller skadliga webbplatser.

Det är förbjudet att använda e-post- och internetsystemen för otillbörliga eller olagliga ändamål, inklusive överföring av meddelanden som kan uppfattas som förolämpande eller stötande för en annan person.

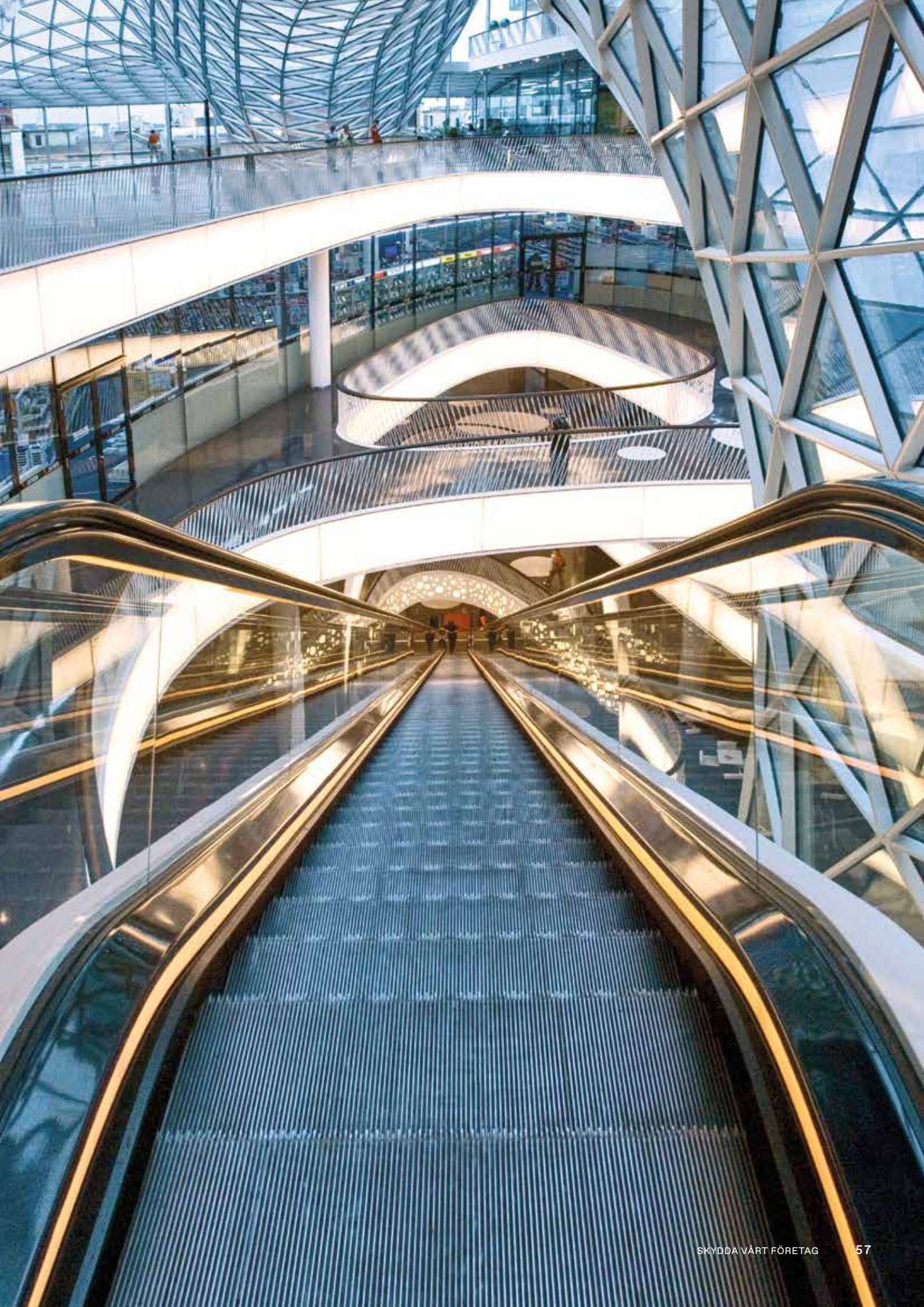
När du har anförtrots företagets egendom för ditt arbete ska du ta väl hand om den. Få information och stöd om du är osäker på hur du ska använda ett verktyg eller en anordning. Se till att du förvarar och säkrar den på lämpligt sätt för att förhindra att du, andra verktyg och enheter skadas.

Exempel

Du säljer din gamla bil och bestämmer dig för att lägga in en annons på en plattform för försäljning av begagnade bilar på nätet. I din profilinformation anger du din professionella e-postadress på TK Elevator. Som ett resultat av detta får du allt oftare skräppost och oönskade meddelanden på jobbet. Du inser den högre IT-säkerhetsrisken för dig själv och TK Elevator och bestämmer dig för att omedelbart byta ut din professionella e-postadress mot din personliga i din plattformsprofil.

Exempel

Du leder arbetet på en byggarbetsplats och märker att en ny kollega har för vana att slarvigt lasta in verktygen i servicebilarna och att han eller hon inte lägger tillbaka verktygen i sina lådor. Det går visserligen några minuter snabbare, men på detta sätt kommer de nya verktygen snart att slitas ut och försämrats snabbare. Du pratar med kollegan och förklarar att de minuter som går åt till att hantera verktygen försiktigt är väl investerade i det långa loppet.



Frågor? Tvivel? Har du observerat ett felaktigt beteende?

Har du några frågor om uppförandekoden?

Det är normalt att tvivla eller vara osäker på hur man ska agera. I tveksamma fall uppmuntrar vi dig att ställa dina frågor. Vi bygger förtroende genom att vara sanningsenliga och visa mod att ta upp verkliga problem.

Om du är anställd hos TK Elevator kan du alltid vända dig till dina chefer för att få råd. Även om de inte vet det rätta svaret kan de hänvisa dig i rätt riktning. Alternativt kan de specialiserade funktionerna hjälpa dig. Du kan till exempel vända dig till den lokala arbetsmiljörepresentanten i alla frågor som rör hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Till din personalavdelning om du har frågor om dina allmänna arbetsvillkor eller till en regelefterlevnadsansvarig när det gäller en kärnfråga om regelefterlevnad (antitrust, antikorruption, bekämpning av penningtvätt, handelskontroll, dataskydd).

Tredje part som har frågor om uppförandekoden bör kontakta vår centrala avdelning för regelefterlevnad på följande adress:

compliance@tkelevator.com

Har du upptäckt ett missförhållande som du vill rapportera?

Om något inte känns rätt eller om det innebär en risk för vårt företag, våra kollegor, anställda och kunder, ska du rapportera dina farhågor. På TK Elevator lever vi upp till vårt åtagande om ärlighet och öppenhet. Vi uppmuntrar våra anställda, våra direkta och indirekta leverantörer och andra tredje parter att alltid ta upp sina problem.

Om du är anställd hos TK Elevator och känner att något är fel kan du alltid vända dig till dina chefer. I enlighet med våra TK Elevator-principer ska alla chefer se till att anställda som har information om problematiska situationer, handlingar eller händelser blir hörda. Du kan också kontakta specialiserade avdelningar om du vet att frågan faller inom deras expertisområde, t.ex. personalavdelningen, arbetsmiljöavdelningen eller internrevisionen.

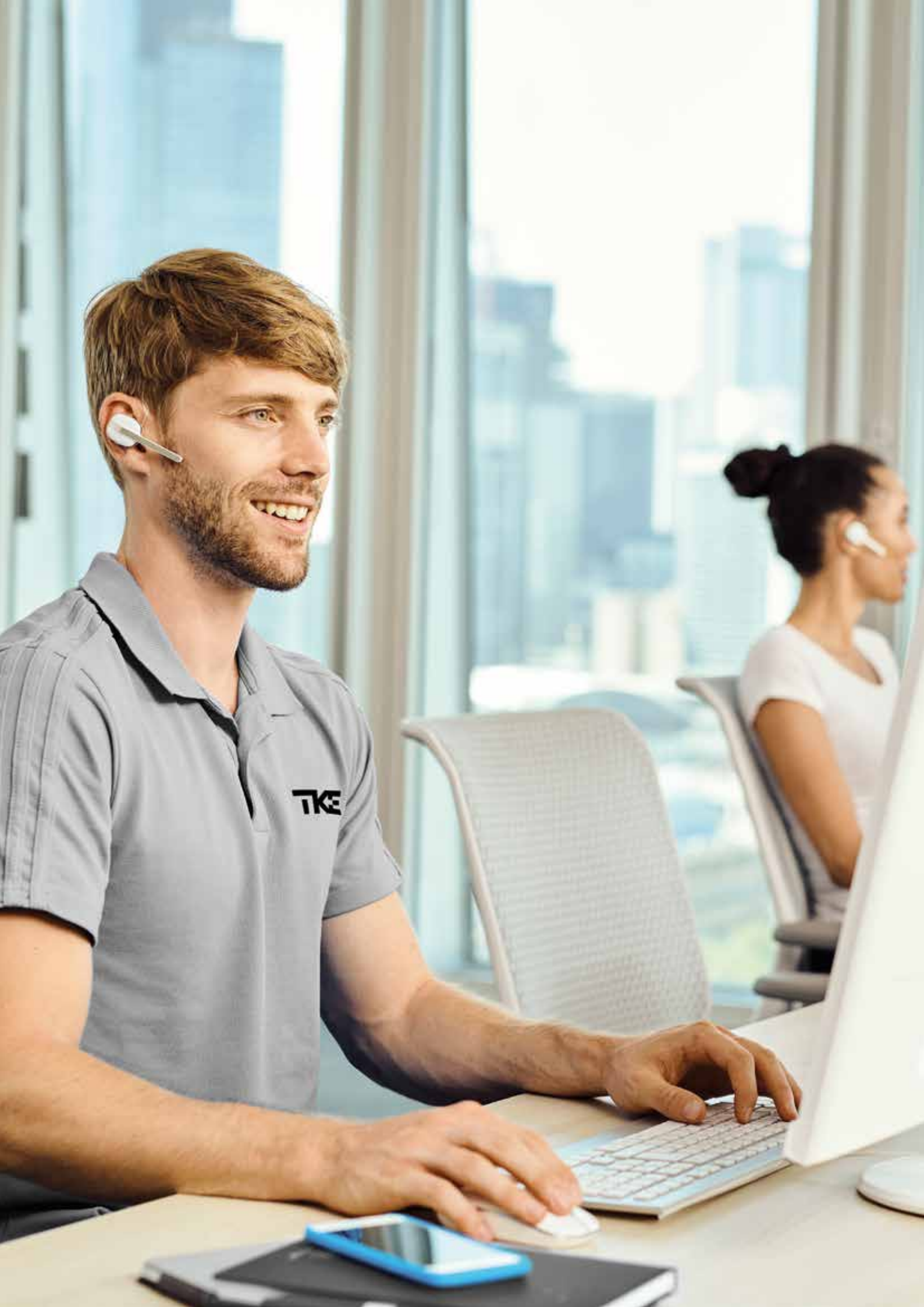
Om principerna i det globala ramavtalet inte följs bör detta först och främst klargöras lokalt. Om detta inte är möjligt kan incidenten meddelas via våra centrala rapporteringskanaler. Detta säkerställer att de överenskomna principerna följs.

Kunder, leverantörer och andra tredje parter samt alla TK Elevator-anställda har möjlighet att rapportera problem som rör de ämnen som tas upp i denna uppförandekod direkt till efterlevnadsavdelningen via TK Elevators etiska linje. När du använder systemet kan du antingen uppge ditt namn eller anmäla dig anonymt, om det är tillåtet enligt nationell lagstiftning.

Det finns också flera andra sätt att anmäla. Du kan hitta dessa och även tillgång till TK Elevators etiska linje på vår webbplats på följande adress:

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

Att skydda visselblåsare är vår högsta prioritet. TK Elevator har åtagit sig att skydda och undvika negativa konsekvenser för alla som i god tro rapporterar eventuella missförhållanden.





www.tkelevator.com