

CODE OF CONDUCT







MITTEILUNG DES TKE MANAGERMENTS



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unsere Werte und Prinzipien bilden die Grundlage für unsere Geschäftstätigkeit und für unser Verhalten untereinander und gegenüber den Menschen, mit denen wir Geschäfte machen. Wir bei TK Elevator streben nach exzellenter Leistung und verpflichten uns zu höchsten Standards, nicht nur bei unseren Produkten und Dienstleistungen, die wir unserer Kundschaft anbieten, sondern auch bei unserer Arbeitsweise.

Unsere Verantwortung als Unternehmen geht über die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind, hinaus. Wir müssen auch unseren guten Ruf als eines der führenden Unternehmen in der Aufzugsbranche schützen und ausbauen, indem wir unserer Kundschaft innovative Produkte und Dienstleistungen anbieten und ein Umfeld schaffen, in dem künftige Generationen gerne arbeiten.

In diesem Zusammenhang bietet der Verhaltenskodex von TK Elevator eine Orientierungshilfe, um unsere Ziele und Prinzipien in die Tat umzusetzen und unsere Vision Move Beyond zu verwirklichen. Der Verhaltenskodex definiert klare Standards für unser Verhalten als Mitarbeitende und als Unternehmen.

Er spiegelt auch unsere Beziehungen zu unseren Kunden, Lieferanten und anderen Interessenvertretern wider.

Letztendlich drückt er unser Verständnis von TK Elevator als Unternehmen aus, das sich seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt bewusst ist.

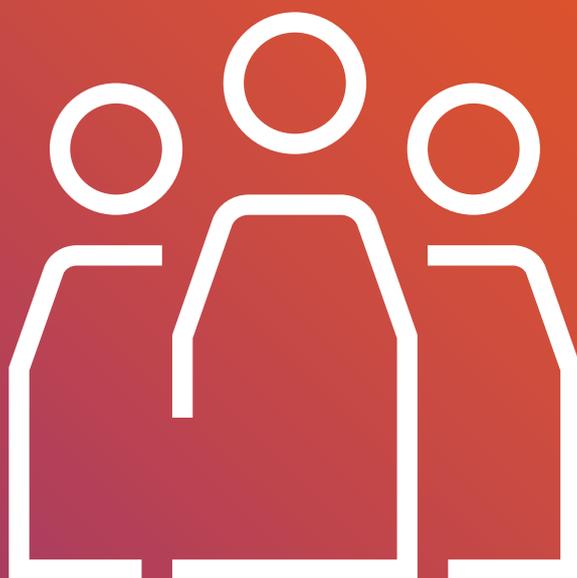
Wir alle sind maßgeblich an der Gestaltung der Unternehmenskultur bei TK Elevator beteiligt. Unser Verhalten im Umgang miteinander und mit den Menschen, mit denen wir Geschäfte machen, formt und definiert ständig neu, wer wir als Unternehmen sind. Wir erwarten von jeder Führungskraft und allen Mitarbeitenden, dass sie sich ihrer Rolle als Markenbotschafter von TK Elevator, seiner Identität, Prinzipien und Werte, die sich in diesem Verhaltenskodex widerspiegeln, bewusst sind. Wir alle tragen die Verantwortung für die Handlungen und den Ruf des Unternehmens – es gibt keine Ausnahmen.

Neben den allgemeinen Leitlinien, die der Verhaltenskodex liefert, erfahren Sie hier auch mehr über das Verhalten, das wir von unseren Mitarbeitenden erwarten. Um Ihnen dabei zu helfen, Ihr Bestes bei der Arbeit zu geben und Tag für Tag nach Spitzenleistungen zu streben, enthält der Leitfaden auch praktische Beispiele aus unserem Arbeitsalltag, die die Einhaltung unseres Verhaltenskodex erfordern.

Wir bitten Sie, sich mit dem Verhaltenskodex von TK Elevator vertraut zu machen und auch mit Ihren Mitarbeitenden darüber zu sprechen. Offene Kommunikation, auch bei sensiblen Themen, hilft uns dabei, unsere Unternehmenskultur und unseren guten Ruf weiter zu stärken.

Indem wir den Anforderungen unseres Verhaltenskodexes gerecht werden, streben wir weiterhin nach Spitzenleistungen und formen unsere Unternehmensidentität Tag für Tag.

Let's Move Beyond!
Ihr TKE Management



Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Dokument mehrheitlich die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

INHALTSVERZEICHNIS

06

VORWORT

08

UNSERE TK ELEVATOR PRINZIPIEN

10

GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

Produkte & Sicherheit	12
Vermeidung von Interessenkonflikten	14
Einhaltung von Gesetzen	15
Außenhandel	16
Bekämpfung von Geldwäsche	17
Fairer Wettbewerb	18
Bekämpfung von Korruption	19

20

ZUSAMMENARBEIT

Menschen- und Arbeitnehmerrechte	22
Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	23
Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung	24
Work-Life-Balance	25
Diversity & Inklusion	26
Alkohol & Drogen	27
Entlohnung	28
Vereinigungsfreiheit	29
Zusammenarbeit mit Betriebsräten	30

32

ZUSAMMENARBEIT MIT GESCHÄFTSPARTNERN

Zusammenarbeit beim Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen	34
Verhältnis zu Lieferanten	35

36

KOMMUNIKATION UND INTERAKTION

Verhalten in der Öffentlichkeit und in sozialen Medien	38
Interessenvertretung	39
Gastfreundlichkeit	40
Gesellschaftliche Verantwortung (CSR)	41
Berichterstattung und wahrheitsgemäße Aufzeichnungen	42

44

VERANTWORTUNG FÜR UNSERE UMWELT

Umweltschutz und Kampf gegen den Klimawandel	46
Umweltfreundliche Produkte	47
Software-Ethik	48

50

SCHUTZ UNSERES UNTERNEHMENS

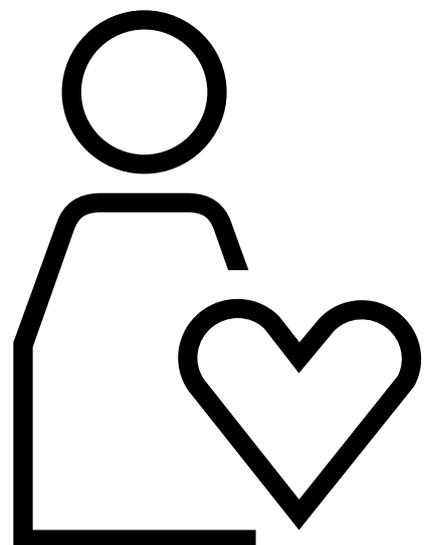
Schutz unserer Unternehmensinformationen	52
Geistiges Eigentum	54
Datenschutz	55
Zulässige Nutzung von Firmeneigentum	56

58

FRAGEN? ZWEIFEL? BEOBACHTETES FEHLVERHALTEN?

VORWORT

Wir bei TK Elevator halten uns an die höchsten Standards, sowohl als Einzelpersonen als auch als Unternehmen. Die TK Elevator Prinzipien spiegeln unser Streben nach Spitzenleistung unmittelbar wider. Dieser Verhaltenskodex bietet unseren Mitarbeitenden eine Orientierungshilfe, wie sie dieses ehrgeizige Ziel erreichen können.



Der Service steht im Mittelpunkt unseres Geschäfts, und die Menschen sind das Herzstück unseres Unternehmens. Das Engagement und die Leistung der Mitarbeitenden bringen unser Unternehmen jeden Tag voran. Jeder trägt dazu bei, unsere Produkte und Dienstleistungen, unsere Organisation und uns selbst zu verbessern. Wir ermutigen und unterstützen unsere Mitarbeitenden auf ihrem Weg der stetigen persönlichen Weiterentwicklung.

Wir sind stolz, Teil dieses Unternehmens – TK Elevator – zu sein. Unser Unternehmen respektiert Vielfalt als eine von vielen positiven Eigenschaften eines wirklich globalen Unternehmens. Für uns sind vielfältige Perspektiven eine Chance, voneinander zu lernen. Wir fördern die Abstimmung und das Vertrauen zwischen Teams, frei von Diskriminierung. Angetrieben von einem optimistischen Blick in die Zukunft arbeiten wir mit gegenseitigem Respekt und Einfühlungsvermögen zusammen, um ein sicheres und anspruchsvolles Umfeld zu schaffen, an dem künftige Generationen teilhaben wollen.

TK Elevator handelt als verantwortungsbewusster Teil der Gesellschaft. Wir verpflichten uns aktiv zur nachhaltigen Entwicklung und dem Schutz der

Umwelt. Als Signatory des Global Compact der Vereinten Nationen trägt TK Elevator zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung bei, indem Geschäfte im Einklang mit den zehn Prinzipien des Global Compact geführt werden. Wir bekennen uns zu der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie zu den Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), und wir verlangen das Gleiche von den Unternehmen, die uns beliefern.

Für uns ist die Sicherheit unserer Kundschaft, unserer mitarbeitenden Personen und von jedem, der mit unseren Produkten in Berührung kommt, ein zentraler Wert. Daher halten wir uns an die höchsten Standards, insbesondere bei der Sicherheit. Folglich haben Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oberste Priorität. Wir entwickeln, produzieren und warten sichere Produkte für ein nachhaltiges Wachstum.

Wir handeln aufrichtig und bauen Vertrauen auf, indem wir ehrlich, respektvoll und transparent sind. Wir halten uns an die Regeln, ob intern oder extern, national oder international. Wir distanzieren uns davon, durch unethisches oder illegales Verhalten oder Praktiken Geschäfte zu machen, Ziele zu erreichen oder unsere Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln. Wir gehen aktuelle Probleme mutig an und sehen konstruktiven Konflikt als Chance für Wachstum.

Wir engagieren uns als Unternehmer und folgen unserer langfristigen Vision, um ein konstantes profitables und nachhaltiges Wachstum zu erzielen. Dabei sind wir nicht allein. Unsere Liefernden sind ein wesentlicher Bestandteil unseres langfristigen Projekts. Wir verlangen von unseren Liefernden, dass sie sich an die gleichen hohen Standards und gemeinsamen Werte halten und das Gesetz achten.

Dieser Verhaltenskodex und die TK Elevator Prinzipien bilden das Fundament unserer Erfolgsgeschichte.

DIE FOLGENDEN SECHS PRINZIPIEN DIENEN SOWOHL FÜR TK ELEVATOR ALS UNTERNEHMEN ALS AUCH FÜR UNSERE MITARBEITENDEN ALS ORIENTIERUNG. SIE SPIEGELN UNSERE DENKWEISE UND UNSER VERHALTEN SOWIE DIE ART UND WEISE WIDER, WIE WIR ZUSAMMENARBEITEN WOLLEN.

UNSERE TK ELEVATOR PRINZIPIEN

Handle unternehmerisch



Wir wollen uns gegenseitig befähigen, eigenständig Entscheidungen zu treffen und nachhaltige Lösungen umzusetzen. Dabei setzen wir uns ehrgeizige Ziele, um unsere langfristige Vision eines wachsenden Unternehmens zu verwirklichen.

Sei ehrlich und transparent



Wir schaffen Vertrauen, indem wir ehrlich sind. Wir haben den Mut, die tatsächlichen Probleme anzugehen.

Schaffe ein Umfeld, in dem zukünftige Generationen arbeiten möchten



Wir unterstützen einander und ermöglichen es uns, unser authentisches Selbst zu zeigen, zu wachsen und unser volles Potenzial zu entwickeln.



Sicherheit für unsere Belegschaft gewährleisten

Wir schaffen weltweit ein sicheres Arbeitsumfeld, in dem tödliche Arbeitsunfälle ausgeschlossen sind.



Denke ganzheitlich

Wir agieren als eine ganzheitliche TK Elevator Organisation mit abgestimmten Zielen über regionale und funktionale Grenzen hinweg.



Mache es unserer Kundschaft leichter

Wir binden Unternehmen und Personen, die wir beliefern, indem wir sie in den Mittelpunkt stellen. Wir sind unkompliziert und kompetent im Umgang mit ihnen und bieten einen ausgezeichneten Service.



「GESCHÄFTSTÄTIGKEIT」



Produkte & Sicherheit

Wir entwickeln und produzieren innovative, technische und digitale Lösungen zugunsten der Menschen, die unsere Produkte nutzen. Sie sind so konzipiert, dass sie die individuellen Bedürfnisse unserer Kundschaft erfüllen. TK Elevator ist bestrebt sicherzustellen, dass unsere Produkte nach den höchsten Qualitäts- und Sicherheitsstandards hergestellt werden und dabei die Gesundheit der beteiligten Beschäftigten stets im Blick behalten wird.

Erfahren Sie mehr

Unseren hohen Respekt gegenüber unserer Kundschaft und den Personen, die unsere Produkte nutzen, bringen wir am besten zum Ausdruck, indem wir ihre Bedürfnisse auf sichere Art und Weise erfüllen. Wir testen alle Produkte und Dienstleistungen, um Sicherheit und Gesundheit zu schützen und zeitgleich Mängel zu minimieren. Wir sind der Meinung, dass alle Unfälle verhindert werden können und alle Produkte und Dienstleistungen frei von Mängeln sein können. Wir bei TK Elevator verfolgen schon seit Jahren diese Ziele und streben ständig nach Verbesserung und das mit bereits beachtlichem Erfolg.

Praktische Hinweise

Sicherheit und Qualität liegen die gleiche Denkweise zugrunde: der „Zero“-Ansatz (null Unfälle, null Mängel). Das bedeutet, dass alle Fehler eine Lernmöglichkeit zur Verbesserung unserer Prozesse darstellen. Wann immer wir Dinge sehen, die noch nicht richtig funktionieren, ergreifen wir unmittelbar Maßnahmen, um ihre Verbesserung sicherzustellen. Wir können uns nicht verbessern, wenn Probleme nicht strukturiert gelöst oder sogar verborgen werden. Als Unternehmen erwarten wir von allen Unternehmen, die uns beliefern und die Aufträge für uns ausführen, die gleiche Denkweise zu verfolgen, ihre Prozesse weiterzuentwickeln und alle Probleme, auf die sie treffen, proaktiv zu lösen.

Beispiel

Sie beobachten, dass die Sicherheit der Beschäftigten am Standort eines Lieferanten nicht ausreichend beachtet wird. Während des Lieferantenauswahlprozesses wurden viele Faktoren berücksichtigt. Ein wichtiges Kriterium war der Produktpreis. Das liefernde Unternehmen erklärt, dass, wenn wir die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften wollen, die Preise steigen werden. Sie wollen eine preisgünstige Versorgung ohne Kompromisse bei der Sicherheit erreichen, denn Probleme in ihrer Produktion im Hinblick auf Sicherheit, Nachhaltigkeit oder Qualitätsmerkmale führen früher oder später zwangsläufig auch zu Problemen bei unseren Produkten. Sie besprechen die Situation mit dem liefernden Unternehmen und vereinbaren einen Maßnahmenplan mit der Maßgabe, dass TK Elevator einen Austausch des liefernden Unternehmens in Erwägung ziehen wird, wenn keine dauerhaften Verbesserungen erzielt werden können.

Beispiel

Eine Reihe von Komponenten muss dringend auf die Baustelle geliefert werden, damit unser Projekt im Zeitplan bleibt. Eine Sicherheitskomponente hat jedoch die abschließende Prüfung nicht bestanden. Ein Versand ohne die Prüfung stellt ein hohes Risiko dar, da die Sicherheit beeinträchtigt werden könnte. Wir können die Sicherheit nicht beeinträchtigen, daher müssen wir angemessene Maßnahmen ergreifen, um Schaden zu verhindern. Wenn das Risiko inakzeptabel ist, darf ein potenziell gefährliches Produkt nicht versandt werden. Wir müssen natürlich auch herausfinden, warum diese Situation nicht früher erkannt und vermieden wurde und unsere Prozesse anschließend verbessern.



Vermeidung von Interessenkonflikten

Wir handeln im Interesse unseres Unternehmens. Unsere Entscheidungen basieren ausschließlich auf professionellen Kriterien und dem Interesse von TK Elevator, ohne unzulässige Beeinflussung durch individuelle und persönliche Interessen.

Erfahren Sie mehr

In bestimmten berufsbezogenen Situationen können persönliche Ziele oder Interessen mit unseren beruflichen Verpflichtungen in Konflikt stehen. Unsere eigenen Interessen – oder die von nahestehenden Dritten, wie Familie oder engen Freunden – können unser Urteilsvermögen beeinträchtigen. In diesen Situationen müssen unsere dienstlichen Entscheidungskriterien sich unbeeinflusst durchsetzen.



Praktische Hinweise

Wenn Sie mit einem tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt konfrontiert sind, sollten Sie ihn, sobald Sie ihn erkennen, Ihrer Führungskraft, der Human Resources-Abteilung oder einem Compliance Officer mitteilen. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob ein Interessenkonflikt besteht, zögern Sie nicht, einen Compliance Officer um Unterstützung zu bitten. Ignorieren Sie einen Interessenkonflikt nicht – selbst wenn Sie der Meinung sind, dass Ihre Entscheidung richtig war und nicht beeinflusst wurde. Von Anfang an für Transparenz zu sorgen, vermeidet, dass Sie später ihre Entscheidung rechtfertigen müssen. Zusammen mit Ihrer Führungskraft und/oder einem Compliance Officer können Maßnahmen ergriffen werden, um zu vermeiden, dass auch nur der Anschein eines Interessenkonflikts entsteht. Auf diese Weise schützen Sie Ihre persönliche Integrität und die Integrität von TK Elevator.

Beispiel

Sie sind für die Beschaffung von Waren zuständig. Das Unternehmen Ihres Freundes ist ein möglicher Lieferant. Dies erzeugt einen Interessenkonflikt. Sie sollten Ihrer Führungskraft oder einem Compliance Officer die Situation mitteilen, um gemeinsam eine praktikable Lösung zu finden. Es gibt mehrere Möglichkeiten, um sicherzustellen, dass sich der Konflikt nicht auf die Entscheidung auswirkt: eine eingehendere Überprüfung Ihrer Entscheidung durch eine Führungskraft, die Beteiligung einer neutralen Partei oder die Übertragung dieser speziellen Entscheidung auf eine andere Person.

Beispiel

Eine Führungskraft in Ihrem Gebiet stellt bevorzugt Mitarbeitende aus seiner weiteren Familie ein und stellt sicher, dass sie ungewöhnlich hohe Gehälter beziehen. Es ist natürlich, dass man das Beste für Freunde und Familie will. In einem beruflichen Kontext darf dies jedoch nicht unsere Entscheidungsfindung beeinflussen. Die Einstellung von Mitarbeitenden muss frei von Interessenkonflikten erfolgen. Wenn Sie solche problematischen Praktiken bemerken, sollten Sie sich an die örtliche Human Resources-Abteilung wenden oder einen der verfügbaren Meldewege nutzen, damit die Angelegenheit ordnungsgemäß untersucht werden kann.

Einhaltung von Gesetzen

Wir bei TK Elevator machen nur Geschäfte auf rechtmäßige Art und Weise. Im Einklang mit dem Gesetz zu handeln, ist unerlässlich. Wir bleiben über das geltende Recht und Vorschriften informiert und sorgen dafür, dass wir sie einhalten. Im Zweifelsfall suchen wir qualifizierten rechtlichen Rat.

Erfahren Sie mehr

Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, das Richtige zu tun. Die Rechtslage kann sich von Land zu Land unterscheiden, aber Gesetze müssen überall befolgt werden. Verstöße gegen geltendes Recht können zu Geldstrafen, Schadensersatz, Ansprüchen Dritter oder sogar dazu führen, dass wir auf schwarze Listen gesetzt werden, sowie indirekte Risiken verursachen, wie z. B. eine negative Medienberichterstattung. Es gibt auch Risiken für die Geschäftsführung persönlich und für einzelne Mitarbeitende. Denken Sie bei der Ausführung Ihrer Aufgaben daran und schützen Sie unser Unternehmen und sich selbst, indem Sie sich an die Gesetze halten.

Praktische Hinweise

Sollten Sie Zweifel im Hinblick auf geltendes Recht, vertragliche Vereinbarungen oder interne Vorschriften haben, können Ihnen erfahrene Mitarbeitende möglicherweise Unterstützung bieten. Sie sollten nicht zögern, sich an die Rechts- oder Compliance-Abteilung zu wenden, um in schwierigen Situationen praktische Ratschläge und Unterstützung bei der Entwicklung einer Lösung zu erhalten. Sie sind darauf spezialisiert, Sie zu beraten und Ihnen die notwendigen Dokumente und Anleitungen zur Verfügung zu stellen. Stellen Sie sicher, dass Sie keine veralteten Vorlagen oder Anweisungen verwenden. Handeln Sie nicht überstürzt und geben Sie sich und Ihrem Team einen Moment Zeit, um die Situation zu analysieren und die rechtlichen Auswirkungen zu verstehen.

Beispiel

Sie befinden sich in Vertragsverhandlungen. Ihr Gegenüber besteht darauf, dass Sie einem Vertragsentwurf zustimmen und übergibt Ihnen diesen zur sofortigen Unterzeichnung. Der Vertrag könnte jedoch Klauseln enthalten, die für TK Elevator erhebliche Nachteile mit sich bringen. Die vertraglichen Vereinbarungen können sogar im Widerspruch zum örtlichen Recht stehen. Bevor Sie ein rechtsverbindliches Dokument unterzeichnen, sollten Sie eine ordnungsgemäße Vertragsprüfung und eine Bewertung der Risiken und Verbindlichkeiten vornehmen lassen. Wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, um Unterstützung bei den Vertragsverhandlungen zu erhalten und die Risiken und Verbindlichkeiten zu minimieren, denen das Unternehmen ausgesetzt ist.

Beispiel

Sie planen ein Reorganisationsprojekt, das eine Änderung der Struktur der beteiligten Unternehmenseinheit vorsieht, um Ihre Geschäfte voranzubringen. Sie sind sich bewusst, dass das örtliche Recht Anforderungen an das Unternehmen und seine Geschäftsführung stellt. Deshalb informieren Sie die Rechtsabteilung und beziehen Sie sie von Anfang an in Ihre Projektpläne ein. Zusammen planen Sie alle notwendigen Schritte im Einklang mit den örtlichen rechtlichen Anforderungen. Es ist wichtig, dass alle rechtlichen Aspekte sorgfältig analysiert werden.



Außenhandel

Als internationales Unternehmen unterstützen wir den Fluss von Ideen und Waren auf der ganzen Welt und profitieren vom internationalen Handel. Wir respektieren die Anforderungen an die Bereitstellung und den Bezug von Produkten und Dienstleistungen in einem grenzüberschreitenden Umfeld.

Erfahren Sie mehr

Im internationalen Handel können Beschränkungen oder Zulassungsanforderungen für die Ausübung von Geschäften bestehen. Diese Beschränkungen können sich auf sanktionierte Personen oder Einrichtungen (in der Regel in Sanktionslisten enthalten), auf ganze Länder oder bestimmten Waren und Dienstleistungen beziehen. Wir unterstützen nationale und internationale Bemühungen, um die Verbreitung von Massenvernichtungswaffen und terroristische Aktivitäten zu verhindern. TK Elevator beteiligt sich nicht an Geschäften mit Personen oder Einrichtungen, die nicht mit Geldern, Produkten oder wirtschaftlichen Ressourcen versorgt werden sollten.

Praktische Hinweise

Wenn Sie in anderen Ländern Geschäfte machen, müssen Sie sich, entsprechend Ihrer Rolle im Unternehmen, der Handelskontrollbeschränkungen bewusst sein. Klären Sie etwaige Zweifel, Verdachtsmomente oder Fragen in diesem Bereich mit Ihrer Führungskraft oder einem Compliance Officer, bevor Sie die geschäftliche Zusammenarbeit fortsetzen. Sie sollten sich nicht an Geschäften mit Einrichtungen oder Personen beteiligen, die in einer geltenden nationalen oder internationalen Sanktionsliste aufgeführt sind.

Beispiel

Sie beabsichtigen, einen wichtigen Vertrag für die Installation mehrerer Aufzugsanlagen in einem anderen Land als dem Ihren zu unterzeichnen. Sie befolgen die internen Prüfungsverfahren, bevor Sie eine neue Kundenbeziehung aufnehmen. Während des Prozesses erfahren Sie, dass dieses Unternehmen auf einer Sanktionsliste steht und dass Geschäfte mit ihm ein Risiko für TK Elevator darstellen können. Sie beschließen, Ihren Compliance Officer für eine eingehende Bewertung zu konsultieren, bevor Sie einen Vertrag unterzeichnen.

Beispiel

Ein Unternehmen, das TKE beliefert, wendet sich wegen eines Ersatzteilkaufs an Sie und bittet darum, das Teil in ein anderes Land zu schicken. Aus Medienberichten wissen Sie, dass gegen das Land ein internationales Embargo verhängt werden könnte. Da Sie sich unsicher sind, ob für die Art von Geschäft, die Sie planen, irgendwelche Beschränkungen gelten, beschließen Sie, sich zunächst mit Ihrem Compliance Officer in Verbindung zu setzen, um sich über das geltende Handelskontrollrecht beraten zu lassen.



Foto von Timgelat Pro auf Unsplash.com/ash

Bekämpfung von Geldwäsche

Bei TK Elevator übernehmen wir die volle Verantwortung und tragen zu den nationalen und internationalen Bemühungen bei, um zu verhindern, dass illegale Gelder aus kriminellen Aktivitäten, wie z. B. Betrug, Drogen- und Waffenhandel, in die legale Wirtschaft gelangen oder zur Terrorismusfinanzierung verwendet werden. So schützen wir unser Unternehmen davor, für Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung missbraucht zu werden.

Erfahren Sie mehr

Unter Geldwäsche versteht man die Rückführung illegal erworbener Gelder in die legale Wirtschaft. Das bedeutet, dass die Tatsache, dass das Geld durch eine illegale Handlung, wie z. B. Betrug, verdient wurde, bei der Bezahlung von Waren, die von seriösen Unternehmen, wie unserem, gekauft werden, verborgen bleibt. Um das zu vermeiden, müssen wir wachsam bleiben. Indem Sie die Risiken kennen und bei Unsicherheiten um Unterstützung bitten, können Sie einen wichtigen Beitrag zur Verhinderung von Geldwäsche durch unser Unternehmen leisten.



Praktische Hinweise

Es gibt Maßnahmen, um unser Unternehmen vor Geldwäsche zu schützen, darunter Begrenzungen für Barzahlungen und die Anforderung, Unternehmen, mit denen wir Geschäfte machen, zu identifizieren. Sie können Ihren Beitrag leisten, indem Sie bei Geschäften oder Interaktionen mit externen Parteien auf Risikoindikatoren achten. Unnötig komplexe Unternehmensstrukturen, Zahlungen durch unbekannte Parteien oder inkonsistente Geschäftsfälle können auf solche Risiken hinweisen (sogenannte „Red Flags“). Ihr Compliance Officer kann Ihnen dabei helfen zu beurteilen, ob diese Anzeichen möglicherweise ein Indikator für Geldwäscheaktivitäten sind und Sie beraten, wie Sie diese wirksam verhindern können.

Beispiel

Sie stehen kurz vor der Unterzeichnung eines Vertrags mit einem Unternehmen, aber es ändert sich wiederholt der Name des Unternehmens, das die Gegenseite in unserem Vertrag werden soll. Letztendlich soll der Vertrag von einer unbekanntem Tochtergesellschaft in einem anderen Land unterzeichnet werden und Sie haben Schwierigkeiten, die Unternehmensstruktur zu verstehen. Sie erinnern sich, dass dies ein Hinweis auf ein Geldwäscherisiko sein kann. Wenden Sie sich an Ihren Compliance Officer, um zu überprüfen, ob die vorgeschlagene Transaktionsstruktur ein Indikator für Geldwäscheaktivitäten sein könnte.

Beispiel

Sie überprüfen die Zahlungen in einem Projekt und Ihnen fällt auf, dass eine der Zahlungen von einem Unternehmen getätigt wurde, das einen etwas anderen Namen als den Namen im Liefervertrag hat. Auch die Rechtsform ist unterschiedlich. Man reagiert nicht auf Ihre Fragen und liefert auch keine Erklärung. Sie wenden Sie sich unverzüglich an Ihren Compliance Officer, um gemeinsam die nächsten Schritte festzulegen. Indem Sie aufmerksam geblieben sind, haben Sie bereits zum Schutz unseres Unternehmens beigetragen.

Fairer Wettbewerb

TK Elevator steht für technologische Kompetenz, Innovation, Kundenorientierung und motivierte, verantwortungsbewusste Beschäftigte. Wir führen einen fairen und transparenten Leistungswettbewerb. Wir dulden keine Verstöße gegen das Kartellrecht.

Erfahren Sie mehr

Absprachen (insbesondere Kartellabsprachen), die den fairen Wettbewerb zwischen Unternehmen beeinträchtigen, sind verboten und können schwerwiegende Konsequenzen nach sich ziehen. Ebenso ist der Austausch von wettbewerbsrelevanten Informationen zwischen Wettbewerbern generell verboten. Wettbewerbsrelevante Informationen sind Informationen, die es leichter machen, das Verhalten von Unternehmen, mit denen TKE im Wettbewerb steht, auf dem Markt vorherzusagen. Das ist zum Beispiel für Informationen zu zukünftigen Preisgestaltungen der Fall.

Praktische Hinweise

Wenn Sie direkt oder indirekt mit Unternehmen, mit denen TKE im Wettbewerb steht, interagieren, müssen Sie sich der Grenzen bewusst sein und diese respektieren. Sie sollten sich niemals zu wettbewerbsrelevanten Themen mit Unternehmen, mit denen TKE im Wettbewerb steht, abstimmen oder diese Themen auch nur besprechen. Zu den verbotenen Themen gehören spezifische Preise oder Preispolitik, Preisbestandteile, Marketingstrategie, interne Geschäftsmodelle, Produktivität und Kapazität. Wenn Sie solche Informationen von einem Unternehmen, mit dem TKE im Wettbewerb steht, direkt oder indirekt erhalten, wenden Sie sich bitte an Ihre Führungskraft oder einen Compliance Officer.

Beispiel

Während der Sitzung eines Handelsverbandes schlagen einige der anwesenden Personen vor, Informationen über die Preisgestaltung auszutauschen. Sie erheben Einspruch und beschließen letztendlich, die Sitzung zu verlassen. Sie beantragen förmlich, dass Ihr Einspruch und die Tatsache, dass Sie die Sitzung verlassen haben, im Sitzungsprotokoll festgehalten werden. Sie sollten sicherstellen, dass andere anwesende Personen Ihr Verlassen der Sitzung zur Kenntnis nehmen, indem Sie sich von einigen Personen, die Sie kennen, verabschieden. Nach dem Vorfall informieren Sie Ihren Compliance Officer und fordern Sie das Sitzungsprotokoll vom Handelsverband an.

Beispiel

Bei einer Grillparty treffen Sie einen ehemaligen Kollegen, der jetzt für einen Wettbewerber arbeitet und sich darüber beschwert, dass er unter Druck steht, seinen Umsatz zu steigern. Da einige große Projektausschreibungen anstehen, an denen Ihre beiden Unternehmen teilnehmen werden, schlägt er vor, dass Sie ihn die erste Ausschreibung gewinnen lassen und er sich bei der folgenden Ausschreibung revanchieren wird. Ihnen ist bewusst, dass sein Angebot eindeutig ein Versuch der Manipulation der Ausschreibung ist. Sie lehnen ab und informieren so bald wie möglich einen Compliance Officer.



Bekämpfung von Korruption

Wir dulden keine Form von Korruption. Wir glauben daran, dass die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen ausschlaggebend dafür ist, dass wir Geschäfte machen und behalten. Dementsprechend wählen wir die Unternehmen und Personen, mit denen wir Geschäfte machen, basierend auf der Qualität ihres Angebots und unseres gemeinsamen Verständnisses aus, dass Bestechungsgelder kein Mittel sind, um Geschäfte zu machen und zu behalten. Wir sind Signatory des Global Compact der Vereinten Nationen und – zusammen mit anderen Unternehmen und Organisationen weltweit – tragen wir zu dieser Initiative der Vereinten Nationen zur Bekämpfung von Korruption bei.

Erfahren Sie mehr

Die unternehmensinternen Vorgaben von TK Elevator sowie viele Gesetze weltweit verbieten direkt oder indirekt das Anbieten oder Zahlen von Bestechungsgeldern, Schmiergeldern oder anderen unzulässigen Zahlungen. Korruption und Bestechung können viele Formen annehmen. Unsere Mitarbeitenden und jeder, der für oder im Auftrag von TK Elevator arbeitet, dürfen sich in keinem Fall in eine der verschiedenen Formen von Korruption verwickeln lassen. Sie alle zielen auf die unzulässige Einflussnahme auf eine Entscheidung ab, um eine unangemessene Vorzugsbehandlung im Austausch für einen Vorteil zu gewähren/zu erhalten. Vorteile müssen nicht in Geld oder sogar in geldwerter Form bestehen, um als Bestechung zu gelten. Auch das Angebot einer Vorzugsbehandlung (im Gegenzug) kann Bestechung darstellen. +

Praktische Hinweise

Zahlungen von oder im Auftrag von TK Elevator sollten immer ausschließlich für die erbrachten Produkte oder Dienstleistungen erfolgen, direkt an die Organisation oder die Person geleistet werden, die das Produkt oder die Dienstleistung bereitgestellt hat und der gezahlte Betrag sollte auf dem marktüblichen Preis beruhen. Unter keinen Umständen sollten Sie Vorteile oder Vergünstigungen anbieten oder annehmen, die auf die unangemessene Einflussnahme auf eine Geschäftsentscheidung abzielen. Seien Sie sich bewusst, dass Versuche, Ihre Entscheidungsfindung zu beeinflussen, subtil sein können, wie z. B. das Angebot von immateriellen Vergünstigungen wie einem Gefallen bei der Entscheidung, wen Sie einstellen, und auch indirekt zugunsten von befreundeten Personen oder Familienangehörigen angeboten werden können.

Beispiel

Nach einem anstrengenden Verhandlungstag mit einem Unternehmen, das am Kauf von Produkten von TKE interessiert ist, der aber zu keinem zufriedenstellenden Ergebnis geführt hat, überlegen Sie, ihr Gegenüber in den Verhandlungen zu einem sehr teuren Abendessen einzuladen. Sie erwarten, dass nach einer solchen „königlichen Behandlung“ die Verhandlung am nächsten Tag „freundlicher“ ablaufen wird. Insbesondere bei laufenden Verhandlungen können Einladungen jedoch sehr leicht den falschen Eindruck erwecken oder sogar als Bestechung gewertet werden – selbst wenn sie in guter Absicht ausgesprochen werden. Halten Sie sich an die Empfehlungen der Compliance-Abteilung zu Geschenken und Einladungen in den internen Leitlinien.



COMPLIANCE

Beispiel

Während Verhandlungen wird Ihnen angeboten, einem Verwandten von Ihnen ein gut bezahltes Praktikum in seinem Unternehmen zu vermitteln. Im Austausch dafür wird erwartet, dass Sie ein vorgelegtes Angebot direkt annehmen. Auch wenn der Vorteil weder einen direkten finanziellen Wert hat noch Ihnen unmittelbar zugutekommt, kann dies als Korruption angesehen werden und es sollte nicht zugestimmt werden.



ZUSAMMENARBEIT



Menschen- und Arbeitnehmerrechte

Wir bei TK Elevator achten und schützen die Menschen- und Arbeitnehmerrechte. Für uns sind gute Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden von herausragender Bedeutung.

Erfahren Sie mehr

Wir halten uns an die von der internationalen Gemeinschaft und den Ländern, in denen wir tätig sind, anerkannten Menschen- und Arbeitnehmerrechtsstandards und unterstützen deren Einhaltung uneingeschränkt. Von den Unternehmen, die uns beliefern, verlangen wir das Gleiche. Wir anerkennen und respektieren die Grundrechte, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit niedergelegt sind. Zu diesem Zweck sind in unserem Globalen Rahmenabkommen die grundlegenden Ziele und Prinzipien für die Zusammenarbeit im Sinne der sozialen Verantwortung festgelegt.

Wir stellen keine Personen ein, die noch nicht das gesetzliche Mindestalter gemäß den geltenden nationalen und ILO-Anforderungen erreicht haben. Wir akzeptieren niemals irgendeine Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit.



Praktische Hinweise

Bei Entscheidungen über die Einstellung von Mitarbeitenden oder die Festlegung des Rahmens, in dem diese bei TK Elevator arbeiten, müssen alle Entscheidungen auf der Grundlage des geltenden Rechts und (internen und externen) Vereinbarungen mit den Arbeitnehmervertretungen oder Gewerkschaften getroffen werden. Wenn Sie sich in einer Position befinden, Entscheidungen zu treffen, die sich auf unsere Arbeitsweise, sowohl intern als auch extern, auswirken, müssen Sie die geltenden rechtlichen Anforderungen kennen und einhalten. Wir erwarten von Unternehmen, mit denen wir Geschäfte machen, in Übereinstimmung mit diesen grundlegenden Werten zu handeln.

Beispiel

Beim Besuch eines Subunternehmens auf einer Baustelle stellen Sie fest, dass die Beschäftigten ohne Pausen und unter sehr schlechten Bedingungen arbeiten. Sie bringen dieses Thema zur Sprache, damit die Angelegenheit untersucht und entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden können.

Beispiel

Vor der Einstellung eines neuen Mitarbeitenden bemerken Sie, dass die sich bewerbende Person sehr jung aussieht. Auch wenn auf Grundlage ihres Lebenslaufs alles in Ordnung erscheint, sollten Sie sicherstellen, dass das örtliche Arbeitsrecht eingehalten wird. Sie halten Rücksprache mit Ihrer örtlichen Human Resources-Abteilung und entscheiden, das Alter im Reisepass oder einem vergleichbaren Dokument abzugleichen, um dem örtlichen Recht zu entsprechen.

Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OSH)

Bei TK Elevator sind Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ein wesentlicher Bestandteil unserer Geschäftsprozesse. Sie sind von Anfang an bei allen technischen, wirtschaftlichen und sozialen Entscheidungen von Bedeutung. Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist für uns alle bei TK Elevator von größter Bedeutung und von übergeordnetem Stellenwert für das Unternehmen.

Erfahren Sie mehr

Wir achten auf uns selbst und aufeinander und verhindern und melden arbeitsplatzbedingte Verletzungen und Krankheiten. Jeder unserer Mitarbeitenden fördert die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in seinem Arbeitsumfeld und hält sich an die geltenden Vorschriften. Unsere Führungskräfte sollen ihre Mitarbeitenden bei der Wahrnehmung dieser Verantwortung führen, anleiten und unterstützen.

Praktische Hinweise

Bei der Arbeit müssen Sie sich an die entsprechenden Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen halten und die gesamte persönliche Schutzausrüstung verwenden. Sie müssen Fallen vermeiden, die durch unsichere Umgebungen sowie durch Fehler, die auf unserem Verhalten beruhen, entstehen. Helfen Sie anderen, die mit Ihnen arbeiten, das Gleiche zu tun. Stellen Sie unverzüglich alle Arbeiten ein, die unsicher erscheinen oder bei denen die erforderliche persönliche Schutzausrüstung nicht verwendet wird. Wir tragen alle zu unserer gegenseitigen Sicherheit bei, indem wir Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit identifizieren, bewerten und melden. Wenn Sie sich im Hinblick auf die Anforderungen, die in Ihrem Bereich gelten, nicht sicher sind, werden Sie Ihre Führungskraft oder örtliche Beauftragte für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OSH-Beauftragte) unterstützen und anleiten. Sollten Sie Bedenken hinsichtlich Ihrer Eignung oder Fähigkeit oder der Eignung oder Fähigkeit von Mitarbeitenden haben, die zugewiesene Arbeit sicher auszuführen, teilen Sie Ihre Bedenken mit oder ziehen Sie eine Führungskraft und/oder Beauftragte für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OSH-Beauftragten) hinzu.

Beispiel

Sie werden gerufen, eine Notfallwartung im Gebäude eines Kunden auszuführen. Für den Kunden ist es entscheidend, dass der Aufzug zu Beginn des nächsten Geschäftstages einsatzbereit ist. Für die Aufgabe gibt es eine Arbeitsanweisung, die das Ergreifen spezieller Sicherheitsmaßnahmen erfordert. Diese sind jedoch zeitaufwendig. Sie informieren Ihre Führungskraft, dass die Aufgabe angesichts der erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen nicht innerhalb der Frist des Kunden ausgeführt werden kann. Zusammen suchen Sie nach Möglichkeiten, die Wartung unter Einhaltung aller Sicherheitsanforderungen schnellstmöglich auszuführen. Gehen Sie niemals Kompromisse bei der Sicherheit ein.

Beispiel

Sie haben vor kurzem eine neue Sicherheitsausrüstung erhalten und sind sich nicht sicher, wie diese zu benutzen ist, nehmen aber an, dass sie genauso funktioniert wie das Vorgängermodell. Sie arbeiten mit einem Kollegen zusammen, der vor kurzem eine Schulung erhalten hat, aber heute verspätet ist. Sie überlegen, ohne ihn mit der Arbeit zu beginnen, verwerfen diese Idee aber sofort wieder. Sie stellen die Sicherheit an erste Stelle und beschließen, erst dann mit der Arbeit zu beginnen, wenn alle Voraussetzungen für sicheres Arbeiten geschaffen sind und Sie Zugang zu den richtigen Werkzeugen und Geräten haben.

Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

Wir glauben an eine Kultur der Chancengleichheit und des gegenseitigen Vertrauens und Respekts. Unsere Entscheidungen bei der Personalsuche, Einstellung, Beförderung, Entwicklung und dem Gehalt werden ausschließlich auf Grundlage der Qualifikationen unserer Mitarbeitenden sowie berufsrelevanten Merkmalen getroffen. Wir dulden keine Form von Diskriminierung.

Erfahren Sie mehr

Entscheidungen, die eine andere Person betreffen, dürfen nicht auf Grundlage unangemessener Kriterien getroffen werden oder in irgendeiner Weise diskriminieren. Diskriminierung kann viele Formen annehmen. Entscheidungen können beispielsweise voreingenommen auf Grundlage von Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Kultur, ethnischer Herkunft, sexueller Identität, Behinderung oder Religion getroffen werden. Das kann zu ungleicher Behandlung und diskriminierendem Verhalten führen. Alle Aspekte der Arbeit, auch die Entlohnung, könnten davon betroffen sein. Diskriminierendes Verhalten kann auch in Alltagssituationen oder beim informellen Austausch zwischen Mitarbeitenden sichtbar sein. Dieses Verhalten muss vermieden werden, um das offene und tolerante Umfeld, das wir anstreben, zu gewährleisten.

Beispiel

Sie versuchen, eine offene Stelle in Ihrer Abteilung zu besetzen und sind dabei, einen externen Bewerber anzuwerben. Sie haben zwei geeignete Personen gefunden, die beide gleichermaßen qualifiziert sind, aber aus unterschiedlichen Ländern kommen. Ihre Entscheidung beruht ausschließlich auf berufsrelevanten Anforderungen und wird nicht durch persönliche kulturelle Vorurteile gelenkt.

Praktische Hinweise

Halten Sie Ihre Augen offen und seien Sie sich dieser problematischen Voreingenommenheit bewusst. Dies kann eine Herausforderung darstellen, da unser Handeln möglicherweise unbewusst beeinflusst wird. Versetzen Sie sich in die Lage der anderen Person und reflektieren Sie kritisch, ob Ihre Entscheidungen objektiv sind und ausschließlich von berufsrelevanten Merkmalen bestimmt sind. Wenn Sie Zeuge irgendeiner Form von Diskriminierung werden, zögern Sie nicht, das Thema offen anzusprechen und stärken Sie den hohen Stellenwert von Nichtdiskriminierung bei TK Elevator.

Beispiel

Auf der Grundlage des jährlichen Beurteilungsverfahrens qualifizieren sich zwei Teammitglieder für eine Fortbildung. Da aber eines von ihnen in ein paar Jahren in den Ruhestand geht, wird das Argument des langfristigen Nutzens einer Fortbildungsteilnahme für das Unternehmen vorgebracht. Sie wissen, dass wir bei TK Elevator allen Mitarbeitenden die gleichen Chancen bieten wollen und Wert auf Diversität legen, daher weisen Sie das Argument zurück und behandeln Ihre Teammitglieder nicht aufgrund des Alters unterschiedlich.



Work-Life-Balance

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden sind bei TK Elevator von größter Bedeutung. Wir sind der Meinung, dass eine gesunde Work-Life-Balance der Schlüssel zum Wohlbefinden aller Mitarbeitenden ist.

Erfahren Sie mehr

Work-Life-Balance oder Work-Life-Integration zielt auf das Gleichgewicht zwischen persönlichen Bedürfnissen und beruflichen Anforderungen ab. Wir alle möchten auf eine Weise arbeiten, die für uns, unsere Familien und unser Unternehmen sicher und gesund ist. Daher schaffen wir gemeinsam Arbeitsbedingungen, die es uns ermöglichen, unser Potenzial zu maximieren und dabei zugleich die persönliche Situation und Bedürfnisse jedes Mitarbeitenden zu berücksichtigen.

Praktische Hinweise

Wenn Sie eine Entscheidung treffen, die sich auf die Arbeitsweise einer Person bei TK Elevator auswirkt, sollten Sie die persönliche Situation des Mitarbeitenden und andere relevante Umstände berücksichtigen. Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben kann das Angebot verschiedener Arbeitszeitmodelle, wie z. B. Jobsharing-Modelle, eine Option sein. Wenn ein Mitarbeitender Schwierigkeiten hat, kann ein offenes Gespräch mit anderen Mitarbeitenden, der Führungskraft oder der örtlichen Human Resources-Abteilung helfen, mögliche Lösungen zu finden.

Beispiel

Sie möchten Elternzeit nehmen, um sich um Ihre Kinder zu kümmern. Sie befürchten jedoch, dass dies als unangemessen angesehen werden und sich auf Ihre künftige berufliche Laufbahn auswirken könnte. Unabhängig von Ihrer Position im Unternehmen sollten Sie die Optionen mit Ihrer örtlichen Human Resources-Abteilung und Ihrer Führungskraft besprechen. Wir bei TK Elevator gehen auf die persönliche Situation jedes Einzelnen ein und finden Lösungen, die für Ihr Berufs- und Privatleben geeignet sind.

Beispiel

Sie haben vor kurzem mit einem funktionsübergreifenden Projekt mit anderen Mitarbeitenden aus verschiedenen Regionen weltweit begonnen. Aufgrund von Veränderungen in Ihrem Privatleben stellen die Besprechungszeiten eine große Herausforderung für Sie dar. Zunächst zögern Sie, das Thema anzusprechen, aber da Sie sich ihrer Pflichten ebenso wie des Einflusses der Arbeitsabläufe auf Ihr Wohlbefinden bewusst sind, besprechen Sie das Thema offen mit dem Team. Gemeinsam können Sie einen Zeitrahmen finden, der für Sie alle passt.



Diversity & Inklusion

Diversity und Inklusion sind Teil unserer Kernwerte. Wir sind bestrebt, eine vielfältige Belegschaft aufzubauen und zu erhalten, und glauben, dass verschiedene Hintergründe, Meinungen und Talente unser Unternehmen bereichern und uns zum Erfolg verhelfen.

Erfahren Sie mehr

Diversität hat viele Facetten – ob in Bezug auf Alter, ethnische Zugehörigkeit, Bildung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion oder Behinderung. Jeder Einzelne ist auf seine Weise einzigartig. Wir sind der Ansicht, dass wir nur mit einer vielfältigen Belegschaft unser Unternehmen erfolgreich weiterentwickeln können. Wir profitieren von den verschiedenen Erfahrungen, Kulturen und Stärken. Wir integrieren und wertschätzen jeden ohne Ausnahme. Dies gilt für alle Aspekte der Beschäftigung, einschließlich Einstellung, Auswahl, Entlohnung, Sozialleistungen, Aus- und Weiterbildung, Beförderung, Versetzung, Kündigung und alle anderen Beschäftigungsbedingungen.



Praktische Hinweise

Wir bei TK Elevator begrüßen Diversität in all ihren Facetten und Schattierungen. Sie sollten Mitarbeitende nicht aufgrund persönlicher Eigenschaften oder ihres Status beurteilen, sondern Ihre Entscheidungen ausschließlich auf der Grundlage Ihrer Erfahrungen mit ihnen, ihren stellenspezifischen Fähigkeiten und beruflichen Eigenschaften treffen. Wenn Sie Diskriminierung im Hinblick auf die oben genannten persönlichen Eigenschaften erfahren oder beobachten, können Sie das offen ansprechen. Ihre Führungskraft oder die Human Resources-Abteilung sind gute Ansprechpartner.

Beispiel

Als Führungskraft werden Sie von einem Mitglied Ihrer Abteilung angesprochen und um Zustimmung zu einem Urlaubsplan gebeten. Der Zeitpunkt ist ungünstig, denn es besteht eine hohe Nachfrage nach Dienstleistungen. Aus seiner Erklärung geht jedoch hervor, dass es sich um einen wichtigen religiösen Feiertag für ihn handelt. Zusammen mit den anderen Mitarbeitenden in der Abteilung suchen Sie nach einer Lösung, die es ihm ermöglicht, seinen gewünschten Urlaub zu nehmen.

Beispiel

Ein Mitarbeitender in Ihrer Abteilung hat eine körperliche Behinderung. Seine Qualifikationen sind hervorragend, aber Sie zögern, seine Fähigkeiten mit einem anspruchsvollen Projekt herauszufordern, weil Sie Angst vor den unbekanntem Einschränkungen haben, die er haben könnte. Sie beschließen, die Herausforderungen, mit denen Sie rechnen, offen mit diesem Mitarbeitenden zu besprechen. Letzten Endes beschließen Sie, ihn das Projekt miteinzubeziehen, da er gut für das Projekt geeignet. Sie koordinieren gemeinsam die zusätzlichen Anforderungen, um ihm die erfolgreiche Erfüllung seiner Aufgaben zu ermöglichen.

Alkohol & Drogen

Wir nehmen unsere Verpflichtung zur Sicherheit und Gesundheit sehr ernst. An allen Arbeitsplätzen sollte der Konsum von Alkohol, illegalen Drogen und der Missbrauch anderer Substanzen unterbleiben.

Erfahren Sie mehr

Bei TK Elevator gibt es umfassende Anforderungen und Empfehlungen dazu, wie die Sicherheit am Arbeitsplatz aufrechterhalten wird. Alkoholkonsum, Rauchen und der Missbrauch von anderen Substanzen, einschließlich Medikamenten, beeinträchtigen die Gesundheit unserer Mitarbeitenden und können ernsthafte Sicherheitsprobleme aufwerfen. Der Konsum von illegalen Drogen ist nicht gestattet. Führungskräfte sind dafür verantwortlich sicherzustellen, dass Mitarbeitende bei Bedarf entsprechende Unterstützung erhalten können.

Beispiel

Sie bemerken, dass ein Mitarbeitender in Ihrer Abteilung abgelenkt und müde erscheint. Sie glauben, dass er vielleicht Medikamente eingenommen hat und dass sich dies auf seine Fähigkeit auswirken könnte, seine Arbeit sicher auszuführen. Sie ermutigen ihn, ihre gemeinsame Führungskraft zu informieren. Der Mitarbeitende und die Führungskraft entscheiden gemeinsam, ob er noch arbeitsfähig ist. Sie kommen zu dem Schluss, dass seine Fähigkeit zum sicheren Arbeiten beeinträchtigt ist. Deshalb beschließen sie, dass er nicht zur Arbeit zurückkehrt, sondern sich den Tag frei nimmt.

Beispiel

Vor der Spätschicht essen Sie mit einem Freund in einem Restaurant zu Mittag. Ihre Lieblingssportmannschaft gewinnt und die Leute um Sie herum jubeln. Ihr Freund schlägt vor, mit einem kalten Bier zu feiern. Sie erinnern sich aber daran, dass der Konsum von Alkohol vor der Arbeit Ihre Sicherheit und die Sicherheit anderer gefährden könnte. Sie beschließen, stattdessen Wasser zu trinken.

Praktische Hinweise

Wenn Sie Alkohol konsumiert haben oder unter dem Einfluss von (legalen, verschriebenen oder illegalen) Drogen oder Medikamenten stehen, die Ihre Konzentration oder Ihre Fähigkeit, sicher zu arbeiten, beeinträchtigen, dürfen Sie keine Arbeiten ausführen. Wenn Sie glauben, dass ein Mitglied Ihrer Abteilung unter einem solchen Einfluss stehen könnte, sollten Sie dies unverzüglich Ihrer Führungskraft melden, bevor Sie mit der Arbeit beginnen. Jeder, aber insbesondere unsere Führungskräfte, müssen bei Warnungen und Beschwerden, die sie erhalten, handeln. Um Hilfe zu bitten, mag sich anfangs seltsam anfühlen, aber es ist das Richtige, um andere Mitarbeitende und sich selbst zu schützen.

Bei besonderen Veranstaltungen oder Veranstaltungen außerhalb des Arbeitsplatzes muss die ranghöchste Führungskraft, die die Veranstaltung sponsert, eine Entscheidung für alle teilnehmenden Mitarbeitenden treffen. Fahren oder bedienen Sie niemals Fahrzeuge oder Maschinen, während Sie unter dem Einfluss von Drogen oder Alkohol stehen.

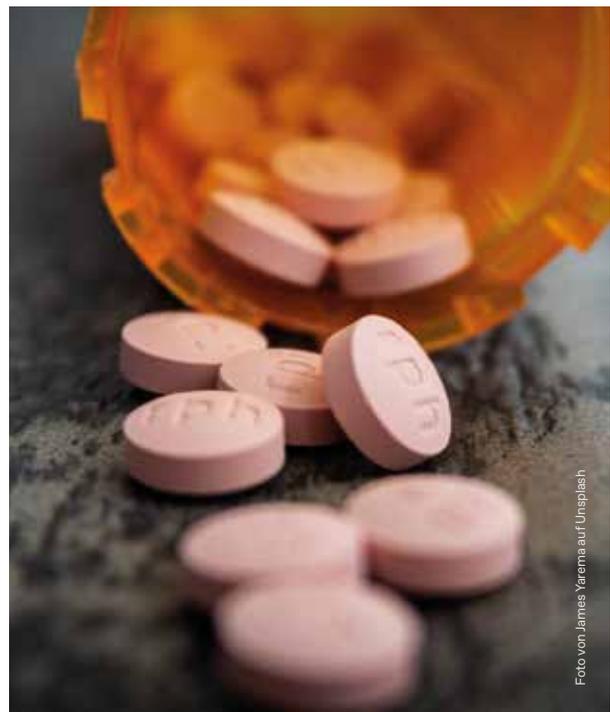


Foto von James Yarema auf Unsplash

Entlohnung

Wir bei TK Elevator streben nach Fairness und Transparenz bei unserer Entlohnung für unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden. Allgemeine und individuelle Entlohnungsentscheidungen müssen immer im Einklang mit unseren internen Leitlinien und Verfahren getroffen werden und jedem Mitarbeitenden klar kommuniziert werden.

Erfahren Sie mehr

Die Entlohnung ist, neben vielen anderen Formen der Anerkennung, die finanzielle Gegenleistung für die investierte Zeit und Mühe unserer Mitarbeitenden. Wir halten alle geltenden nationalen und internationalen Vorschriften für Mindestlöhne ein. Wir streben eine faire und der jeweiligen Rolle, den Aufgaben und Pflichten angemessene Entlohnung an. Entlohnung ist auch das Resultat von Erfolg und Leistung. Insbesondere variable Vergütungsbestandteile spiegeln dies wider. Auf diese Weise kann die Entlohnung die Motivation und Leistung fördern und zur Bindung von Talenten beitragen. Dies ist eine überaus wichtige Voraussetzung für TK Elevator, um in den Augen unserer Mitarbeitenden ein großartiger Arbeitsplatz zu sein und zu bleiben.

Praktische Hinweise

Entlohnungsentscheidungen müssen immer im Einklang mit den internen Leitlinien und Verfahren erfolgen. Sie müssen fair sein und klar vermittelt werden. Die Leistungserwartungen sollten sowohl an die Leistung des Unternehmens als auch an die individuellen Ziele geknüpft sein – diese Ziele sollten ehrgeizig, aber realistisch sein. Alle Mitarbeitenden sollten anspruchsvolle und motivierende Ziele haben, die es ihnen ermöglichen, unternehmerisch zu handeln, sie aber nicht unter Stress setzen, der zu falschen Anreizen und Verhaltensweisen führt.

Beispiel

Ein Mitarbeitender in Ihrer Abteilung ist bekannt dafür, viel Zeit mit Ihrer gemeinsamen Führungskraft zu verbringen. Sie mögen dasselbe Sportteam und sprechen in der Mittagspause oft darüber. Sie fragen sich, ob ihre gemeinsamen Interessen die Chancen dieses Mitarbeitenden auf eine Gehaltserhöhung verbessern. Die Vergütungspakete müssen jedoch ausschließlich auf der Grundlage der spezifischen Stellenanforderungen und der damit verbundenen Qualifikationen festgelegt werden. Von Ihrer gemeinsamen Führungskraft wird erwartet, persönliche Bevorzugungen zu vermeiden. Um das Verständnis dafür zu erleichtern, wie die Entlohnung funktioniert, werden oft sogenannte Tätigkeitsgruppen und/oder Gehaltsstufen verwendet, um die Stellenanforderungen objektiv zu strukturieren.

Beispiel

Als Führungskraft eines kleinen Teams verfolgen Sie den Prozess der jährlichen Zielsetzung und -erreicherung. Sie denken im Voraus über die Leistungen im vergangenen Jahr und die Aufgaben und Ziele nach, die vor ihnen liegen. Sie setzen sich mit Ihren Teammitgliedern zusammen und tauschen Ansichten über ihre vergangene Leistung aus. Darauf basierend legen Sie gemeinsam auch sinnvolle Ziele für das nächste Jahr fest. Mitarbeitende sollten immer in der Lage sein, das Verhältnis zwischen ihrer individuellen (variablen) Vergütung und ihrem jeweiligen Beitrag zum Erfolg von TK Elevator zu verstehen. Dies ist eine unerlässliche Voraussetzung für eine faire und transparente Bewertung der Zielerreichung am Ende des Geschäftsjahres.

Vereinigungsfreiheit

Wir bei TK Elevator unterstützen das Recht aller Mitarbeitenden, Gewerkschaften und Betriebsräte auf demokratischer Basis zu bilden, diesen Vereinigungen beizutreten und Arbeitsbedingungen, Leistungen und Entlohnung zu verhandeln.

Erfahren Sie mehr

TK Elevator und die Vertreter der Mitarbeitenden und der Gewerkschaften halten die grundlegenden demokratischen Prinzipien ein. Dadurch wird gewährleistet, dass die Mitarbeitenden eine freie und faire Chance haben, zu entscheiden, ob sie einen Betriebsrat gründen oder einer Vertretung beitreten wollen, und gegebenenfalls eine Person ihrer Wahl zur Vertretung ihrer Interessen wählen. Das Unternehmen und die Geschäftsführung bleiben neutral und mischen sich nicht in die freie Wahl unserer Mitarbeitenden ein.

Praktische Hinweise

TK Elevator, der Betriebsrat und die Gewerkschaftsvertreter arbeiten offen und im Sinne einer konstruktiven und kooperativen Konfliktlösung zum Wohle des Unternehmens und der Mitarbeitenden zusammen. Sie sollten sich nicht einmischen, wenn diese Personen ihre legitimen Pflichten erfüllen. Personen, die für die Gewerkschaften tätig sind, müssen Zugang haben, damit sie ihre repräsentative Funktion ausüben können. Betriebsratsmitglieder sollten aufgrund ihrer Funktion weder benachteiligt (einschließlich aller Formen von Vergeltungsmaßnahmen) noch bevorzugt werden.

Beispiel

Als Betriebsratsmitglieder müssen sie bestimmte neue Fertigkeiten haben, um Ihrer Verantwortung gerecht zu werden. Bitten Sie Ihren Arbeitgeber in dieser Hinsicht um Unterstützung. Betriebsratsmitglieder sollten in der Lage sein, die erforderlichen Ausschusssitzungen zu organisieren und daran teilzunehmen, und die für ihre Tätigkeiten benötigten Materialien zu erhalten.

Beispiel

Eines der Mitglieder Ihres Teams wird als Betriebsratsmitglied gewählt. Sie unterstützen diese wichtige Rolle, müssen aber auch die Kontinuität der Arbeit Ihres Teams gewährleisten. Sie vereinbaren mit Ihrem Teammitglied, dass Sie über bestimmte Tätigkeiten, Abwesenheitszeiten oder anstehende Kosten regelmäßig informiert werden.



Zusammenarbeit mit Betriebsräten

Für TK Elevator ist eine vertrauensvolle und enge Zusammenarbeit mit den Betriebsratsmitgliedern maßgeblicher Bestandteil und bewährter Grundpfeiler unserer Unternehmenskultur. Gegenseitiges Vertrauen und Respekt sowie kooperative Beziehungen bilden die Grundlage für einen offenen und konstruktiven Dialog.

Erfahren Sie mehr

Es besteht eine vertrauensvolle und enge Zusammenarbeit zwischen TK Elevator und Betriebsräten, um ein gemeinsames Verständnis und praktikable Lösungen für TK Elevator und all seine Mitarbeitenden zu finden. Eine zeitnahe und umfassende Einbeziehung der Betriebsräte in Themen, bei denen Mitbestimmungsrechte betroffen sind, ist der Schlüssel für eine offene, wertschätzende Kommunikation und eine angemessene Beteiligung. Dies umfasst nicht nur die Zusammenarbeit auf lokaler Ebene, sondern spiegelt sich auch in unserem Globalen Rahmenabkommen und dem Globalen Dialog wider.

Beispiel

Sie arbeiten an einem Projekt, bei dem es um die Arbeitsbedingungen von Mitarbeitenden geht und das für den Betriebsrat relevant sein könnte. Da Sie sich nicht sicher sind, wenden Sie sich an die Human Resources-Abteilung und Labor Relations-Abteilung. Zusammen beschließen Sie, die Betriebsräte rechtzeitig einzubeziehen. Wir teilen alle wichtigen Sachverhalte im Zusammenhang mit einem Thema oder Projekt offen und vertrauensvoll miteinander.

Praktische Hinweise

Eine Arbeitsbeziehung, die auf Vertrauen beruht, ist wichtig, um die Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmen und den Betriebsräten zu gewährleisten. Ein regelmäßiger Austausch zwischen den verantwortlichen Vertretern der Arbeitgeberseite und der Arbeitnehmerseite ermöglicht dies. Dies bildet die Grundlage für Zusammenarbeit. Dabei handelt es sich jedoch um einen kontinuierlichen Prozess. Er darf nicht dazu führen, dass den Betriebsräten Vorteile oder Nachteile innerhalb oder außerhalb eines geschäftlichen Kontextes entstehen, und sie sollten diese auch nicht fordern oder annehmen.



Foto von Greg Fritling auf Unsplash



ZUSAMMENARBEIT MIT GESCHÄFTSPARTNERN





Zusammenarbeit beim Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen

Bei TK Elevator tragen unsere Vertriebspartner, wie z. B. Wiederverkäufer, Handelsvertreter und Vertriebshändler, wesentlich zu unserem Erfolg bei. Wir wählen unsere Partner/Vermittler auf der Grundlage eines gemeinsamen Verständnisses von Werten und Zielen aus, insbesondere unseres Ziels, allen Unternehmen, die unsere Produkte und Dienstleistungen erwerben wollen, die bestmöglichen Produkte und Dienstleistungen anzubieten. Dies kann nur unter Einhaltung strenger Regeln geschehen, die ein verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln auf dem Markt gewährleisten.

Erfahren Sie mehr

Wir arbeiten mit vertrauenswürdigen Unternehmen und Personen, die unsere Produkte und Dienstleistungen vertreiben, zusammen, um das Wachstum und den Erfolg von TK Elevator weltweit zu unterstützen. Auch wenn sie nicht zum Unternehmen gehören, können Ihre Handlungen sich darauf auswirken, wie TK Elevator wahrgenommen wird, und das Unternehmen beeinflussen. Daher wählen wir Unternehmen und Personen, mit denen wir beim Vertrieb unserer Produkte zusammenarbeiten, sorgfältig auf Grundlage ihrer Fähigkeit aus, unsere Organisation zu unterstützen, und stellen sicher, dass sie unsere Werte und Standards teilen, einschließlich der strikten Einhaltung von Gesetzen. Um mögliche Risiken zu vermeiden, unterliegen die Unternehmen und Personen, mit denen wir beim Vertrieb unserer Produkte zusammenarbeiten, einer Due-Diligence-Prüfung, die auf strengen Anforderungen und kontinuierlichen Leistungsüberprüfungen beruht.

Praktische Hinweise

Wenn Sie für die Auswahl und die Verpflichtung von Unternehmen oder Personen, die uns beim Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen unterstützen, verantwortlich sind, sollten Ihre Entscheidungen auf den tatsächlichen Bedürfnissen von TK Elevator und dem Potenzial für Wertschöpfung für das Unternehmen beruhen. Sie sollten sich auch mit den geltenden Genehmigungsverfahren vertraut machen. Sie können zur Due-Diligence-Prüfung beitragen, indem Sie rechtzeitig die benötigten Informationen bereitstellen. Sollten Sie Grund zur Annahme haben, dass ein Fehlverhalten vorliegt, informieren Sie die Compliance-Abteilung, damit rechtzeitig die notwendigen Schritte unternommen werden können, um weitere Risiken für TK Elevator und die Mitarbeitenden zu vermeiden.

Beispiel

Sie beschließen, dass die Verpflichtung eines Vertriebspartners die beste Option für den Ausbau der Präsenz von TK Elevator in einer neuen Region darstellt. Sie müssen sicherstellen, dass Sie alle erforderlichen internen Prozesse befolgen und die notwendigen internen Genehmigungen erlangen, bevor Sie dem Vermittler ein verbindliches Angebot machen. Dazu gehört häufig auch die Bereitstellung von Daten über ein Online-Tool. Wenn Sie sich nicht sicher sind, was Sie tun sollen, kann Ihnen die Compliance-Abteilung weiterhelfen.

Beispiel

Sie arbeiten mit einem Handelsvertreter zusammen, der es wiederholt versäumt hat, über seine Aktivitäten in unserem Namen Bericht zu erstatten. Als Sie die Berichte sehen, haben Sie den Verdacht, dass der Handelsvertreter möglicherweise Zahlungen an eine Person in der Einkaufsabteilung des Kunden weitergeleitet hat. Sie frieren die Zahlungen an den Handelsvertreter ein und wenden sich an einen Compliance Officer. Gemeinsam vereinbaren Sie die nächsten Schritte.

Verhältnis zu Lieferanten

Wir bei TK Elevator sind der Meinung, dass unsere Geschäftsbeziehung und Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten auf klaren Regeln und Erwartungen sowie gemeinsamen Werten basieren müssen.

Erfahren Sie mehr

Unsere Zusammenarbeit mit Unternehmen, die uns beliefern, einschließlich Subunternehmen, ermöglicht es uns, die Bedürfnisse unserer Kundschaft bestmöglich zu erfüllen. Wir legen großen Wert auf ein faires und gerechtes Beschaffungsverfahren. Unser Auswahlverfahren zielt auch darauf ab, Unternehmen, die zur Belieferung von TK Elevator in Frage kommen, über unsere Erwartungen, Anforderungen und Standards klar in Kenntnis zu setzen.

TK Elevator duldet keine Verstöße gegen rechtliche Normen oder Menschenrechte und die Rechte von Beschäftigten durch Unternehmen, die uns beliefern, und Subunternehmen. Unternehmen oder Personen die uns beliefern, aber rechtswidrig oder unethisch handeln, können unsere finanzielle Leistungsfähigkeit und Rentabilität beeinträchtigen, unseren Ruf erheblich beschädigen und unser Unternehmen und unsere Mitarbeitenden möglicherweise strafrechtlichen oder zivilrechtlichen Sanktionen aussetzen.

Praktische Hinweise

Sie sollten unsere ethischen Prinzipien und Anforderungen offen bei den Vertragsverhandlungen mit Unternehmen, die zur Belieferung von TK Elevator in Frage kommen, ansprechen. Unser Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct) ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Vertragsvorlagen. Wählen Sie Unternehmen und Personen zur Belieferung von TK Elevator aus, die sich ebenso wie wir zur Einhaltung von Gesetzen und hohen Standards bei ihrer Geschäftstätigkeit verpflichten. Das kann in bestimmten Situationen eine Herausforderung darstellen.

Die Sicherheit von Menschen und nachhaltiges Handeln haben bei TK Elevator Priorität. Daran sollten Sie denken, insbesondere bei der Wahl von Unternehmen, die TK Elevator beliefern sollen, da diese Prinzipien auch für diese gelten. Sie sollten auch bei der Führung des Geschäfts in einer Weise handeln, die die Rechte aller Mitarbeitenden respektiert. Unternehmen und Personen, die TK Elevator

beliefern, sollten auch danach streben, die Auswirkungen auf die Umwelt, die ihr Handeln hat, zu minimieren und sichere und gesunde Arbeitsplätze zu bieten.

Wenn ein Unternehmen oder eine Person, mit der TK Elevator zusammenarbeitet, hinter unseren Erwartungen zurückbleibt, sollten Sie Verbesserungen fordern und die Entwicklung verfolgen, um sicherzustellen, dass ausreichende Schritte unternommen wurden, um Unzulänglichkeiten zu beseitigen. Wenn es Ihnen nicht gelingt, ein Problem gemeinsam mit dem Unternehmen oder der Person zu lösen, insbesondere wenn dies wiederholt geschieht, sollten Sie einen Wechsel in Betracht ziehen.

Beispiel

In der Zeitung wird berichtet, dass einer Ihrer Lieferanten im Verdacht steht, auf Kinderarbeit zurückzugreifen. Sie sollten von Ihrem Lieferanten Informationen anfordern und die nächsten Schritte mit Ihrer Führungskraft und der zuständigen Einkaufsabteilung abstimmen. Dazu können ein Besuch beim Lieferanten und/oder ein Audit durch Dritte gehören. Sollte es keine Möglichkeit geben, gemeinsam Verbesserungen zu erzielen, muss die Beziehung letztendlich beendet werden.

Beispiel

Sie sind dafür verantwortlich, ein Subunternehmen für ein neues Installationsprojekt zu finden. Ein mögliches Subunternehmen bietet einen sehr guten Preis an, aber Sie wissen, dass es die Sicherheit nicht ernst nimmt. In diesem Unternehmen hat es in diesem Jahr Todesfälle gegeben. Sie beschließen, eine bessere Alternative zu suchen, die unseren Anforderungen entspricht. Wenn es offensichtlich ist, dass die Sicherheit unter dem Standard liegt, sollten Sie nach einem anderen Unternehmen für dieses Projekt Ausschau halten.



KOMMUNIKATION UND INTERAKTION



Verhalten in der Öffentlichkeit und in sozialen Medien

Wir bei TK Elevator kommunizieren offen und präzise. Jeder Mitarbeitende ist kann – bewusst oder unbewusst – Botschaften, die unser Unternehmen, seine Marken, Werte und seinen Ruf betreffen, vermitteln. Deshalb überlegen wir unabhängig vom Kommunikationsformat sorgfältig, was wir sagen wollen und wie es sich auf Mitarbeitende und darauf auswirken kann, wie wir in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden.

Erfahren Sie mehr

Social-Media-Kanäle sind per Definition öffentliche Kanäle. Selbst wenn Mitarbeitende bei TK Elevator nicht mit vollständig öffentlichen Profilen arbeiten, können befreundete oder andere Personen, die ihre veröffentlichten Inhalte sehen dürfen, diese leicht mit anderen Parteien teilen. Sofern keine vorherige Genehmigung erteilt wurde oder bereits veröffentlichte Inhalte verwendet werden, dürfen Sie nicht im Namen von TK Elevator sprechen, wenn Sie auf Veranstaltungen, in der Öffentlichkeit oder in den sozialen Medien auftreten. Stattdessen sollten solche Äußerungen nur Ihre persönlichen Ansichten wiedergeben. Wenn persönliche Ansichten geäußert werden, ist es wichtig, diese klar als solche zu kennzeichnen. Sie müssen bei allen Mitteilungen darauf achten, dass das, was Sie mitteilen, dem Ruf von TK Elevator keinen Schaden zufügt.



Foto von Nathan Durnilao auf Unsplash

Praktische Hinweise

Als Mitarbeitende von TK Elevator könnte Ihre Kommunikation auch als Botschaft von TK Elevator über unser Unternehmen, unsere Produkte und Entwicklungen wahrgenommen werden. Sie können gerne mit Stolz ein Produkt, das TK Elevator kürzlich auf den Markt gebracht hat, oder ein abgeschlossenes Projekt zeigen. Sie können es beispielsweise über Ihre persönlichen Social-Media-Kanäle bereitstellen, immer auf freiwilliger Basis und unter der Voraussetzung, dass Sie den Inhalt eindeutig als Ihre persönliche Ansicht kennzeichnen. Wenn sich Personen zu diesen Beiträgen äußern und Erklärungen zu Produkten oder strategiebezogenen Themen verlangen, müssen Sie sich an die zuständigen Communications & Marketing-Abteilungen wenden, die eine offizielle Antwort geben können.

Beispiel

TK Elevator führt offiziell ein neues Produkt ein und Sie möchten Ihre Meinung über Ihren persönlichen LinkedIn-Kanal mitteilen. Sie überprüfen zunächst die geltenden Leitlinien von TK Elevator und verdeutlichen, dass Ihr Beitrag nur Ihre persönliche Meinung wiedergibt.

Beispiel

Sie möchten auf Ihren persönlichen Social-Media-Kanälen mitteilen, wo und mit welchem großartigem Team Sie arbeiten. Sie machen Fotos von Ihrem Büro und Mitarbeitenden Ihrer Abteilung. Bevor Sie Ihre Fotos veröffentlichen, setzen Sie sich mit der Communications & Marketing-Abteilung in Verbindung, um sicherzustellen, dass die Fotos veröffentlicht werden dürfen. Darüber hinaus erkundigen Sie sich vorher bei den Mitarbeitenden auf den Bildern, ob sie damit einverstanden sind, dass ihre Fotos veröffentlicht werden.

Interessenvertretung

Wir bei TK Elevator tragen aktiv zur Gestaltung des regulatorischen Umfelds bei und beteiligen uns am Ideen- und Meinungs austausch in der Gesellschaft, indem wir uns in verschiedenen Foren für unsere Interessen einsetzen. Die Äußerung unserer Meinung und die Präsentation unserer Ideen müssen jedoch immer auf ethische und transparente Weise erfolgen, mit Respekt für andere und natürlich im Rahmen der Gesetze.

Erfahren Sie mehr

Bei der Vertretung unserer Unternehmensinteressen handeln wir transparent, indem wir unsere Anliegen und die unserer Branche auf der Grundlage von Fakten verteidigen. Diese Aktivitäten, einschließlich der Lobbyarbeit, zielen darauf ab, die öffentliche Debatte auf rechtmäßige Weise mit unserer Sichtweise zu bereichern. Wir stützen uns auf objektive Informationen und Daten sowie auf unsere eigenen Erfahrungen. Bei TK Elevator muss jede öffentliche Interessenvertretung immer im Rahmen der geltenden internen und externen Vorschriften erfolgen.

Praktische Hinweise

Interessenvertretung muss – im Einklang mit dem Gesetz – immer offen und transparent sein. Als Mitarbeitende bei TK Elevator müssen Sie jeden Versuch unterlassen, die Regierungspolitik und die Gesetzgebung auf irreführende, intransparente oder gar unfaire Weise zu beeinflussen. Sie sollten den Umgang mit Beamten und anderen Beschäftigten bei öffentlichen Stellen und Unternehmen stets genau planen und sorgfältig mit der zuständigen Geschäftsführung und – angesichts der strengeren Compliance-Anforderungen im Umgang mit Beamten – der Compliance-Abteilung abstimmen.

Beispiel

Eine örtliche Behörde erwägt eine neue Verordnung für unsere Produkte und bittet um Rückmeldungen aus der Öffentlichkeit. Sie sind sich bewusst, dass die geplante Rechtsvorschrift verbessert werden könnte, da sie das technische Wissen, über das TK Elevator verfügt, außer Acht lässt. Sie wenden sich erst dann an die zuständige Person, um sie für Ihre Idee zu gewinnen, wenn Sie sich zuvor intern mit Ihrer Führungskraft und der Compliance-Abteilung abgestimmt haben.



Gastfreundlichkeit

Wir bei TK Elevator zeigen den Unternehmen und Personen, mit denen wir Geschäfte machen und anderen Interessenvertretern unsere Wertschätzung in unserer täglichen Arbeit und gelegentlich durch ein gemeinsames gesellschaftliches Ereignis, ein angemessenes Geschenk oder ein angemessenes Geschäftsessen. Ebenso können die Teilnahme an Veranstaltungen oder Geschenke von Unternehmen, mit denen wir Geschäfte machen, nur angenommen werden, wenn sie angemessen sind und nicht einmal als problematisch erscheinen. Wir achten stets darauf, dass wir im Rahmen der Gesetze und der lokalen Traditionen handeln. Gesten der Wertschätzung, die angeboten, entgegengenommen und gegeben werden, dürfen weder missbraucht werden noch den Anschein eines Fehlverhaltens erwecken.

Erfahren Sie mehr

Richtiges Verhalten beim Überreichen oder Annehmen von Geschenken oder Einladungen stellt sicher, dass unsere Entscheidungen – und die von Personen und Unternehmen, mit denen wir zusammenarbeiten – nicht unangemessen beeinflusst werden können oder auch nur der falsche Eindruck entsteht. Eine angemessene Einladung kann ein geeigneter Rahmen für Verhandlungen oder einen Meinungs- oder Wissensaustausch sein. In bestimmten Situationen können auch Geschenke ein legitimes Mittel sein, um Wertschätzung zu zeigen. Wenn Sie in Betracht ziehen, ein Geschenk zu überreichen oder anzunehmen, jemanden im Namen des Unternehmens einzuladen oder seine Einladung anzunehmen, gibt es strenge Anforderungen, an die sich jeder bei TK Elevator halten muss. Dies ist insbesondere im Umgang mit Beamten und anderen Beschäftigten bei öffentlichen Stellen und Unternehmen wichtig.

Praktische Hinweise

Wann immer Sie ein Geschenk oder eine Einladung anbieten oder annehmen wollen, prüfen Sie die geltenden Vorschriften in den internen Dokumenten unseres Unternehmens und bemühen Sie sich, innerhalb der empfohlenen Wertgrenzen zu bleiben. Erkundigen Sie sich bei der anderen Partei, ob Ihr Plan im Einklang mit deren internen Vorschriften steht, informieren Sie Ihre Führungskraft und, wenn noch irgendwelche Unsicherheiten bestehen sollten, wenden Sie sich an einen Compliance Officer, um Ihnen bei der Beurteilung der Situation zu helfen. Insbesondere im Umgang mit Beamten und anderen Beschäftigten von öffentlichen Stellen und Unternehmen sollte man stets vorsichtig sein und auf der sicheren Seite bleiben! Auf diese Weise schützen Sie sich selbst und unser Unternehmen, sowie ihr Gegenüber, das möglicherweise ähnlichen oder sogar noch strengeren Einschränkungen unterliegen könnte.

Beispiel

Sie möchten Ihre Wertschätzung für eine sehr erfolgreiche Geschäftsbeziehung zu einem Kunden zum Ausdruck bringen. Anlässlich eines Feiertags beschließen Sie, ein Geschenk zu schicken. Da Sie die Compliance-Regeln des Kunden und die Haltung von TK Elevator zu diesem Thema kennen, besprechen Sie sich mit Ihrer Führungskraft und vereinbaren, eine Schachtel mit traditionellen Süßigkeiten und ein Dankeschreiben zu schicken.

Beispiel

Sie planen, einige Experten für ein Fachgespräch über ein aktuelles internes Forschungsprojekt einzuladen. TK Elevator übernimmt für alle teilnehmenden Personen die Kosten für Unterbringung und Verpflegung. Einer der Experten arbeitet für eine staatliche Agentur und könnte als ein Beamter betrachtet werden. Sie beziehen die Compliance-Abteilung mit ein, um die Situation zu beurteilen und stimmen sich über den besten Weg ab, um die Experten zu dem Fachgespräch einzuladen, ohne dass den Experten, Ihnen oder TK Elevator Compliance-Risiken entstehen.

Gesellschaftliche Verantwortung (CSR)

Die Wahrnehmung unserer sozialen Verantwortung ist Teil unseres Selbstverständnisses. Wir engagieren uns in den Gemeinschaften, in denen wir präsent sind. Wir glauben an die Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden und daran, dass wir dazu beitragen können, die Bande zu stärken, die die Gemeinschaften zusammenhalten.

Erfahren Sie mehr

Wir sind bestrebt, durch Sponsoring oder Spenden einen sinnvollen Beitrag zu unserer Gemeinschaft zu leisten, und unterstützen nachdrücklich die Bemühungen unserer Mitarbeitenden, sich zu engagieren, z. B. in Form von Freiwilligenarbeit. Unser Schwerpunkt liegt auf den Bereichen Bildung, Gesundheit und Nachhaltigkeit. Mit unserem Engagement unterstützen wir die Ziele der Vereinten Nationen zur nachhaltigen Entwicklung (SDG - Sustainable Development Goals). Wir unterstützen auch lokale Gemeinden und gemeinnützige Organisationen, entweder finanziell oder durch unser Fachwissen und unsere Unternehmensressourcen. Dies gilt auch in Situationen, in denen Nothilfe erforderlich ist, oder für andere sinnvolle Zwecke oder Projekte des Unternehmens.

Praktische Hinweise

Wenn Sie ein lokales soziales Projekt entdecken, das im Einklang mit den Werten von TK Elevator steht, oder wenn es eine Krisensituation gibt, können Sie die Möglichkeit der Unterstützung durch TK Elevator bei Ihrer Führungskraft ansprechen. Zusätzlich zu den finanziellen Mitteln ist beispielsweise auch die Unterstützung durch Arbeitszeit und Material möglich. Sie sollten sicherstellen, dass unterstützte Tätigkeiten und unterstützte Organisationen mit den Interessen von TK Elevator vereinbar sind. Sie müssen jeden Anschein von Fehlverhalten oder unzulässiger Beeinflussung Dritter vermeiden; im Zweifelsfall sollten Sie einen Compliance Officer um Rat fragen. Insbesondere wenn wir mit den besten Absichten handeln, müssen wir sicherstellen, dass wir die besten Möglichkeiten auswählen, um einen echten Wandel herbeizuführen, sei es eine lokale Wohltätigkeitsorganisation oder eine internationale Organisation.

Beispiel

Es gibt Buschfeuer in Ihrem Gebiet, die leider außer Kontrolle geraten sind. Andere Mitarbeitende und Sie sind direkt betroffen, aber auch Mitarbeitende in anderen Teilen der Welt wollen helfen. Zusammen mit den örtlichen Geschäftsführungsteams ermitteln Sie Maßnahmen, um einen effektiven Beitrag zu leisten. Letztendlich beschließt TK Elevator, Freiwilligenarbeit zur Bekämpfung des Feuers zu ermöglichen.

Beispiel

Eine Vereinigung, die sich mit der Bekämpfung von Krebs bei Kindern befasst, wendet sich an Sie und bittet um finanzielle Unterstützung für wissenschaftliche Forschung und bessere Ausrüstung. Sie unterstützen die organisatorischen Ziele, aber haben keinen Überblick über die beteiligten Personen und den Ruf der Vereinigung. Sie befolgen das Genehmigungsverfahren und beraten sich mit der Compliance-Abteilung, um sicherzustellen, dass Sie bei der Auswahl der Organisation die richtige Wahl für TK Elevator treffen. Schließlich ist TK Elevator in der Lage, die Organisation finanziell zu unterstützen und Sie überzeugen das Team, beim nächsten Wohltätigkeitslauf der Organisation teilzunehmen.

Berichterstattung und wahrheitsgemäße Aufzeichnungen

Aufrichtigkeit und Integrität sind bei TK Elevator grundlegende Werte. Ein Eckpfeiler für eine wirksame Führung ist, dass wir unsere internen Entscheidungen und unser Handeln auf wahrheitsgemäße und genaue Berichte, Aufzeichnungen und Dokumente stützen.

Erfahren Sie mehr

Wann immer Sie eine Situation oder einen Sachverhalt schriftlich festhalten, erstellen Sie, ungeachtet seiner Natur (finanziell, technisch etc.), Aufzeichnungen. Die Berichterstattung ist die Art und Weise, wie wir Daten und Informationen festhalten und in unserer Organisation weitergeben. Aufzeichnungen müssen wahrheitsgetreu, objektiv und vollständig sein und zu einer zeitnahen und genauen Berichterstattung beitragen. Dies gilt für alle Ebenen unserer Organisation. Entscheidungen der Geschäftsführung sowie Entscheidungen, die von Personen, die mit unserem Unternehmen verbunden sind, getroffen werden, basieren normalerweise auf gemeldeten Daten. Die Einhaltung unserer Standards bei der Erstellung von Aufzeichnungen und der Berichterstattung gewährleistet, dass Entscheidungen fundiert sind und mit dem Gesamtziel übereinstimmen, die Bedürfnisse der Stakeholder und Aktionäre zu erfüllen.

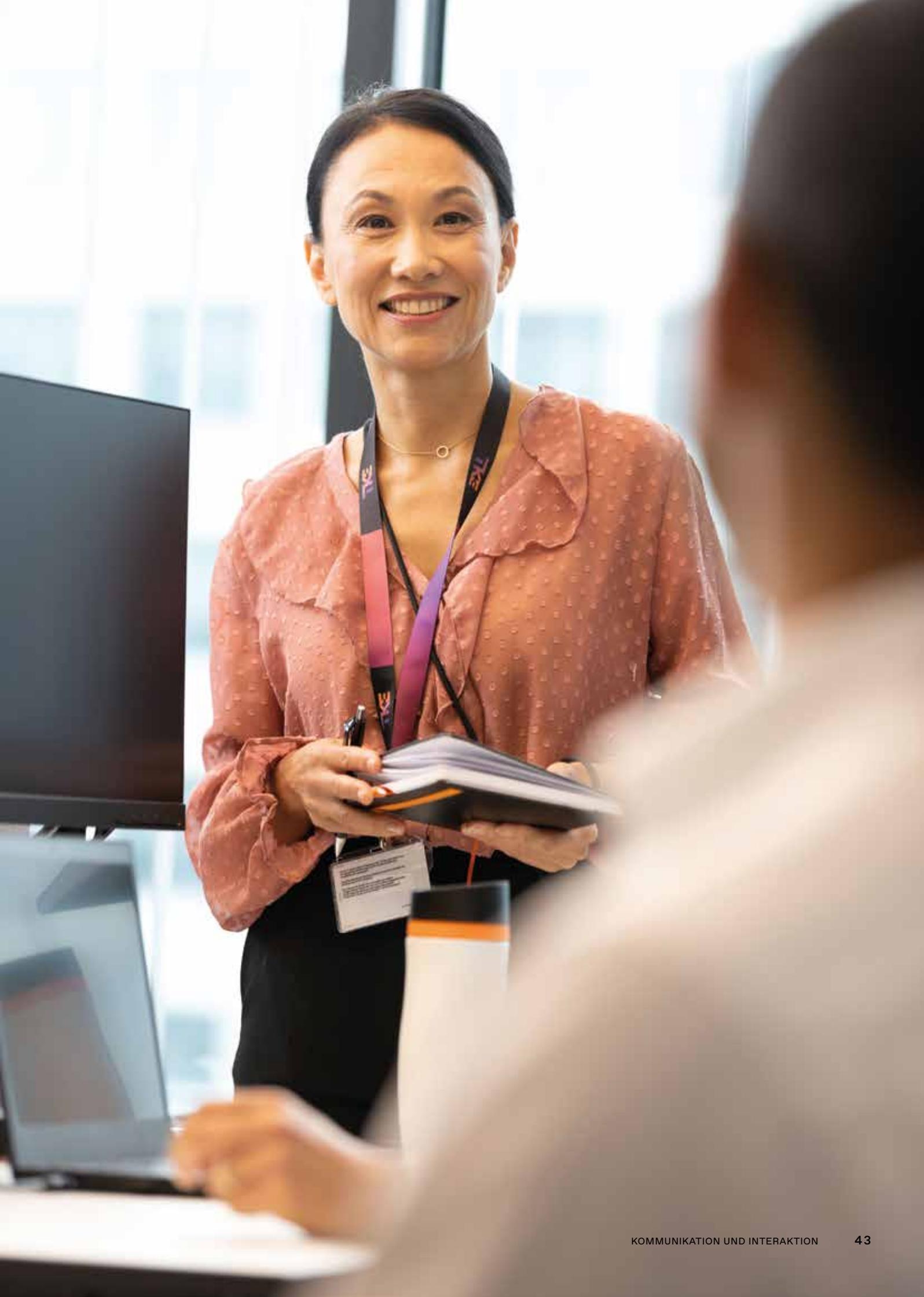
Praktische Hinweise

Sie müssen sicherstellen, dass sowohl interne als auch externe Berichte, Aufzeichnungen und andere Dokumente von TK Elevator den geltenden rechtlichen Vorschriften und Standards entsprechen. Sie müssen jederzeit vollständig und korrekt sein und rechtzeitig und entsprechend den geltenden Anforderungen ausgestellt werden. TK Elevator fördert eine ehrliche und transparente Unternehmenskultur. Sie können zu dieser Unternehmenskultur beitragen, indem Sie ein Umfeld schaffen, in dem ein Fehler, der trotz sorgfältigen Vorgehens passieren kann, wenn er auftritt, offen mit einer Führungskraft besprochen und behoben werden kann, ohne dass Vergeltungsmaßnahmen zu befürchten sind. Wenn möglich, gehen wir darauf ein, wie ein solcher Fehler in Zukunft vermieden werden kann.



Beispiel

Sie sind für die Cashflow-Berichterstattung in Ihrer Unternehmenseinheit verantwortlich. Nachdem Sie Ihren neuesten Bericht mit Ihrer Führungskraft besprochen haben, stellen Sie fest, dass der im Bericht ausgewiesene Liquiditätszuwachs aufgrund eines Fehlers in Ihrer Ausgangsberechnung zu hoch ist. Sie informieren unverzüglich Ihre Führungskraft. Gemeinsam aktualisieren Sie den Bericht mit den korrekten Zahlen und informieren Ihre Mitarbeitenden über eine Möglichkeit, den Fehler in Zukunft zu vermeiden.





VERANTWORTUNG FÜR UNSERE UMWELT



Foto von Jason Miller auf Unsplash

Umweltschutz und Kampf gegen den Klimawandel

Wir wissen, dass der Klimawandel ein ernstes globales Problem ist und dass der Mensch einen direkten Einfluss auf den Klimawandel hat. Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst, sowohl als Organisation als auch als Einzelpersonen einen effektiven Beitrag zu den globalen Zielen zu leisten, um die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt zu minimieren und abzuschwächen.

Erfahren Sie mehr

Wir glauben, dass natürliche Ressourcen, wie z. B. Rohstoffe, Wasser und Energie, grundlegende Elemente für die Existenz der Menschheit auf der Erde sowie für alle wirtschaftlichen Tätigkeiten sind. Unsere Umwelt-, sozialen & Governance-Ziele (ESG) und unsere Geschäftsziele müssen Hand in Hand gehen, um eine nachhaltige Wertschöpfung bei TK Elevator zu erreichen. Wir stellen uns ständig der Herausforderung, uns ehrgeizigere Ziele zu setzen, die uns beim nachhaltigen Ausbau unseres Geschäfts helfen. Wir sind Signatory des Global Compact der Vereinten Nationen und sind der Kampagne „Business Ambition for 1.5°C“ beigetreten und haben uns somit verpflichtet, bis spätestens 2050 weltweit Netto-Null-Emissionen zu erreichen. Wir erfüllen die Anforderungen internationaler Übereinkommen zum Umweltschutz, wie das Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe (POP-Übereinkommen), das Minamata-Übereinkommen über Quecksilber und das Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung.



Praktische Hinweise

Achten Sie auf die Umwelt. Sie können die Bemühungen von TK Elevator proaktiv unterstützen und bei Ihrer Arbeit auf nachhaltiges Handeln achten und dabei helfen, die Umwelt zu schützen und den Klimawandel zu verhindern. Alle Mitarbeitenden können einen Beitrag zu den ökologischen Nachhaltigkeitszielen der Organisation leisten, indem z. B. Umweltverschmutzung verhindert oder für eine ordnungsgemäße Abfallentsorgung in ihren Zuständigkeitsbereichen gesorgt wird. Es gibt auch allgemeinere Möglichkeiten: Fernarbeitstechnologien sind eine bewährte Alternative zu Reisen und elektronische Formulare und Ablagesysteme können papierbasierte Systeme ersetzen. Jeder Beitrag ist wertvoll!



Beispiel

Sie gehen jeden Tag mit den Mitarbeitenden in Ihrer Abteilung in ein nahegelegenes Restaurant, um dort Mittagessen zu kaufen und bemerken nach jedem Mittagessen die große Menge an Plastikverpackungen im Mülleimer der Büroküche. Sie haben sich entschieden, etwas zu ändern, indem Sie Ihr eigenes Essen mitbringen, unverpackte Produkte kaufen oder Verpackungen entsorgen, um das Recycling zu ermöglichen, und Sie bitten andere Mitarbeitende, sich dieser Initiative anzuschließen.

Beispiel

Sie befinden sich im E-Mail-Austausch mit einem Geschäftspartner, dessen Hauptsitz weit von Ihrem Büro entfernt ist. Um die Dinge voranzutreiben, überlegen Sie, wie Sie dorthin reisen können. Die Reise dorthin ist jedoch nur eine von vielen Möglichkeiten. In einer Situation, in der es wichtig ist, sein Gegenüber zu sehen, sollten Sie stattdessen eine Videokonferenz in Betracht ziehen. Auf diese Weise können Sie ein persönliches Gespräch führen und zum Umweltschutz beitragen.

Umweltfreundliche Produkte

Zur Abschwächung des Klimawandels beizutragen, ist für uns ein wichtiges Ziel. Wir entwickeln Produkte, die zur Verbesserung der CO₂-Bilanz von Gebäuden und Städten sowie zum Schutz der Umwelt beitragen.

Erfahren Sie mehr

Um umweltfreundliche Produkte zu entwickeln und zu liefern, haben wir Umwelanforderungen in den gesamten Prozess integriert – vom Entwurf eines neuen Produkts bis zum Ende seines Lebenszyklus. In vielen Bereichen wird die Umweltleistung unserer Produkte während des gesamten Entwicklungsprozesses bewertet – von den frühen Konzeptphasen bis zur endgültigen Industrialisierung in unseren Fertigungszentren. Wir wollen verstehen, wie sich unsere Produkte auf die Umwelt auswirken und sie verbessern und setzen dazu zunehmend modernste Instrumente wie Produkt-Ökobilanzen ein. Wir veröffentlichen Umweltproduktdeklarationen, um die Ergebnisse mitzuteilen und Transparenz hinsichtlich der Umweltauswirkungen unserer Produkte zu gewährleisten.



Praktische Hinweise

Wenn Sie an der Entwicklung unserer Produkte oder der Verwaltung des Produktlebenszyklus beteiligt sind, denken Sie bitte an die langfristigen Auswirkungen Ihrer Entscheidungen. Die Einhaltung interner Prozesse und die Berücksichtigung von Umweltaspekten können einen Unterschied machen. Sie können z. B. den Materialeinsatz und den Energieverbrauch während des Betriebs in Ihre Entwurfsarbeit einbeziehen.

Beispiel

Bei der Entwicklung eines neuen Aufzugs für Wohngebäude stellt das Elektrotechnik-Team fest, dass der Standby-Energieverbrauch unseres derzeitigen Umrichters im Vergleich zu anderen möglichen Produkten relativ hoch ist. Nach einer umfangreichen Recherche zu anderen möglichen liefernden Unternehmen findet das Team ein neues Produkt, das den Energieverbrauch senkt. Auch wenn der anfängliche Preis höher ist, gehen Sie davon aus, dass die Energieeinsparungen beim Einsatz des Produkts schon nach kurzer Zeit die Mehrkosten wieder wettmachen werden.

Beispiel

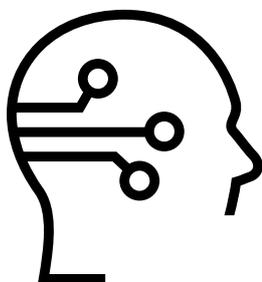
Bei der Konzipierung eines neuen Homelifts werden zwei verschiedene Lampen für die Beleuchtung der Kabine in Betracht gezogen. Laut ihrer technischen Spezifikation haben beide den gleichen Energieverbrauch. Die Lebensdauer der einen ist länger, aber sie ist auch teurer. Sie berücksichtigen, dass der Hersteller der teureren Lampe auch ein spezielles Siegel für Energieeffizienz von einer dritten Partei erworben hat. Die Lampe mit der längeren Lebensdauer wird nicht nur als die ressourceneffizienteste Option bevorzugt, die die Grundsätze der Kreislaufwirtschaft fördert. Durch die Verwendung umweltfreundlicher Rohstoffe können wir außerdem unser Engagement unter Beweis stellen und die positiven Auswirkungen in der Wertschöpfungskette fortsetzen.

Software-Ethik

Digitalisierung ist für TK Elevator entscheidend: Sie ermöglicht es uns, wettbewerbsfähig zu bleiben und gehört daher zu einem unserer strategischen Handlungsfelder. Wir sind uns der erheblichen Auswirkungen der Digitalisierung auf unsere Mitarbeitenden, die Personen und Unternehmen, die unsere Produkte und Leistungen erwerben und die Gesellschaft als Ganzes bewusst und verpflichten uns, diese Entwicklung verantwortungsvoll und ethisch zu steuern – zum Nutzen Aller, auf die sie sich auswirken kann.

Erfahren Sie mehr

Technologien wie Augmented Reality, maschinelles Lernen, Cloud Computing, künstliche Intelligenz und andere können genutzt werden, um zukunftsweisende Kundenerlebnisse, neue digitale Geschäftsmodelle und effizientere Prozesse zu schaffen. Um den Bedürfnissen der Personen und -Unternehmen, die unsere Produkte nachfragen, immer einen Schritt voraus zu sein, beschleunigen wir die Durchführung digitaler Projekte und bauen im gesamten Unternehmen starke digitale Fähigkeiten auf. Wir streben die Entwicklung digitaler Lösungen auf eine kooperative, multidisziplinäre und vielfältige Weise an – sowie ihre umfassende Nutzung, um unsere Mitarbeitenden, Unternehmen, die unsere Produkte und Leistungen erwerben und andere Personen, die mit unserem Unternehmen in Kontakt kommen, zu stärken. Automatisierte Lösungen, z. B. über Algorithmen, dürfen auf keinen Fall so programmiert sein, dass sie auf problematische Art und Weise voreingenommen sind oder zu einer problematischen Diskriminierung führen können.



Praktische Hinweise

Bei der Einrichtung und Durchführung von Projekten, die sich in hohem Maße auf neue Technologien stützen, müssen Sie analysieren, welche Daten und Ergebnisse zur Erfüllung unserer Aufgaben benötigt werden, ohne dabei unsere ethischen Werte und Prinzipien zu verletzen. Verfügbare Daten dürfen nur zu den Zwecken verwendet werden, für die es eine ausreichende Rechtsgrundlage und interne Vereinbarungen gibt. Dies gilt insbesondere für die Datenverarbeitung zu Zwecken, die in Verbindung damit stehen, wie wir arbeiten, z. B. Daten zur Leistungsverfolgung.

Beispiel

Sie, als Softwareentwickler, stellen fest, dass eine Analyse bestimmter Daten zu einer Offenlegung von Nutzungsmustern und -zeiten durch unsere Techniker führen kann. Sie informieren Ihre Führungskraft und gemeinsam mit der Geschäftsführung beschließen Sie, die Funktion zu deaktivieren, um sensible Daten zu schützen.

Beispiel

Die Lernmechanismen von künstlicher Intelligenz ermöglichen Systemen, Daten auf eine Art und Weise zu korrelieren, die mit herkömmlichen Methoden nicht erreicht werden kann und die zu einer Verbesserung des Geschäftserfolgs führen kann. Die effiziente und korrekte Nutzung dieser neuen Tools erfordert eine genaue Kalibrierung. Sie sind sich Funktionsweise der Korrelation bewusst und beschließen, diese einzuschränken, wenn sie nicht den Zielen des Projekts entspricht.



SCHUTZ UNSERES UNTERNEHMENS



Foto von Chris Meads auf Unsplash

Schutz unserer Unternehmensinformationen

Bei TK Elevator sind Informationen und ihre Verbreitung ein wesentlicher Bestandteil unserer Wertschöpfungskette und wir haben unsere technischen Maßnahmen für den angemessenen Schutz vertraulicher Informationen und Geschäftsunterlagen umgesetzt und verbessern sie ständig.

Erfahren Sie mehr

Vertrauliche Unternehmensinformationen sind alle Informationen, die als solche gekennzeichnet sind. Das können beispielsweise Dokumente in Papierform, elektronische Dateien oder E-Mails sein. Vertrauliche Informationen müssen geschützt werden und das Schutzniveau hängt von der Sensibilität der Informationen ab. Wir ergreifen die erforderlichen Schritte, um vertrauliche Informationen und Geschäftsunterlagen vor dem Zugriff durch nicht befugte Personen und Dritte, sowie vor dem unsachgemäßen Gebrauch oder Verlust zu schützen.

Beispiel

Sie sind gerade dabei, neue vertrauliche Forschungsergebnisse per E-Mail an eine etwas umfassendere interne Verteilerliste zu schicken. Sie beschließen, die E-Mail als „vertraulich“ oder sogar „streng vertraulich“ zu kennzeichnen, um sicherzustellen, dass sich alle Mitarbeitenden der Sensibilität der Informationen bewusst sind und die erforderlichen Vorkehrungen treffen, bevor sie diese weitergeben.

Beispiel

Sie sind sehr zufrieden mit dem Beitrag Ihres Teams zu einem positiven Ergebnis des Jahres. Sie sind gerade dabei, die Zahlen in einem sozialen Netzwerk zu veröffentlichen, stellen aber fest, dass sie noch nirgendwo anders veröffentlicht worden sind. Sie erkennen, dass die Informationen vertraulich sind und dass ihre Veröffentlichung vor der offiziellen Freigabe TK Elevator Schaden könnte. Sie beschließen, auf die Veröffentlichung der offiziellen Ergebnisse zu warten, um jedem für die gute Arbeit zu gratulieren.

Praktische Hinweise

Jeder Informationseigentümer muss entscheiden, wie die Informationen einzustufen sind und wie die Privatsphäre der Mitarbeitenden und der Unternehmen, mit denen wir Geschäfte machen, zu schützen ist. Ein einfacher Weg, um zu entscheiden, ob etwas vertraulich behandelt werden sollte, ist sich zu fragen, ob und in welchem Maße unser Unternehmen geschädigt werden könnte, wenn die Informationen öffentlich werden. Je nach Auswirkung kann eine Einstufung als öffentlich, vertraulich oder sogar streng vertraulich angebracht sein, wenn die Standardeinstufung als „intern“ nicht zutrifft. Wenn Informationen eingestuft werden, müssen alle Mitarbeitenden die Informationen im Einklang mit den geltenden Anforderungen handhaben.

Schlussendlich ist es die Aufgabe eines jeden einzelnen Mitarbeitenden, unsere Unternehmensinformationen zu schützen.





Geistiges Eigentum

Wir wissen, dass es wichtig ist, die Ergebnisse unserer Arbeit zu schützen. Der Erfolg von TK Elevator ist das Ergebnis unserer innovativen und zukunftsweisenden Produkte. Unser geistiges Eigentum ermöglicht es uns, Innovationen, Know-how und Marken, die etwas bewirken, zu schützen und zu entwickeln. Wir ergreifen geeignete Maßnahmen, um sicherzustellen, dass sie nicht in die falschen Hände geraten.

Erfahren Sie mehr

Geistiges Eigentum beschreibt die Ergebnisse unserer Arbeit, die nicht in einer materiellen Form vorliegen, einschließlich unserer Patente, Marken, Geschmacksmuster, Urheberrechte und Geschäftsgeheimnisse. Sie alle haben gemeinsam, dass es sich um wesentliche Informationen handelt, die das Ergebnis eines oft schwierigen und teuren Entwicklungsprozesses sind. Sie sind eines der wertvollsten Güter unseres Unternehmens und der Schlüssel zu unserem Erfolg. Um sicherzustellen, dass wir unseren zukünftigen Erfolg darauf aufbauen können, müssen sie vor unbefugtem Zugriff geschützt werden.



Praktische Hinweise

Sie können zum Schutz unseres geistigen Eigentums vor Verlust, Schaden, Diebstahl, unbefugter Nutzung oder unsachgemäßer Offenlegung beitragen. Ebenso wichtig ist es, dass wir das geistige Eigentum anderer respektieren und es nur verwenden, wenn wir das Recht dazu haben. Eine angemessene Bewertung neuer Produkte, Dienstleistungen und Prozesse von TK Elevator muss zeitnah erfolgen. Die Bewertung sollte sich auf potenzielle Erfindungen und mögliche Verletzungen fremder Rechte an geistigem Eigentum erstrecken. Es ist notwendig, die Nutzung von Wissen, das geschützt sein könnte, z. B. die Nutzung von neuen Technologien, Entwürfen oder Know-how, zu beurteilen, bevor diese genutzt werden.

Beispiel

Sie glauben, dass Sie eine gute, innovative Idee geschaffen haben, die möglicherweise eine Erfindung oder ein einzigartiges Design darstellt. Ignorieren Sie das nicht – TK Elevator ist von guten Ideen abhängig. Beraten Sie sich mit Ihrem zuständigen Koordinator für geistiges Eigentum, der Ihnen bei der weiteren Vorgehensweise behilflich sein wird.

Beispiel

Sie stehen unter Zeitdruck, um eine Präsentationsbrochure für eine wichtige Messe fertigzustellen. Mit Hilfe einer gängigen Suchmaschine finden Sie ein passendes Bild, das Sie verwenden könnten. Sie können es ohne Probleme herunterladen. Bevor Sie es jedoch verwenden, denken Sie daran, dass das Bild möglicherweise urheberrechtlich geschützt ist, was zu Problemen für TK Elevator führen kann. Sie wenden sich stattdessen an die Communications & Marketing-Abteilung oder verwenden Bilder, die von TK Elevator bereitgestellt werden, und erhalten ein noch besseres Bild, für das TK Elevator auch das Urheberrecht besitzt.

Datenschutz

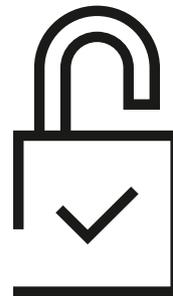
Vertrauen stellt für TK Elevator die Basis für gute Beziehungen dar. Wir glauben, dass der Datenschutz das Vertrauen und langfristige Beziehungen zu Unternehmen, die von uns Produkte oder Leistungen beziehen, Mitarbeitenden und anderen Parteien stärkt. Wir verpflichten uns zum Schutz personenbezogener Daten, die uns anvertraut werden.

Erfahren Sie mehr

Personenbezogene Daten bezeichnen Informationen über eine natürliche Person, die zur Identifizierung dieser Person verwendet werden können (z. B. Name, Geburtsdatum, Adresse). Wir nehmen unsere Verantwortung und unsere Pflichten ernst, wenn wir personenbezogene Daten erfassen und verarbeiten. Die gesamte Verarbeitung von Daten erfolgt auf transparente und rechtmäßige Weise. Die Verarbeitung beschreibt den Lebenszyklus der Nutzung von Daten. Sie beginnt mit der Erfassung und umfasst die Speicherung und Löschung am Ende der Verarbeitung. Personenbezogene Daten dürfen nur erfasst, verarbeitet und ausgetauscht werden, wenn dies für besondere und genau beschriebene Zwecke erlaubt ist. Die Grundlage für die Verarbeitung von Daten kann variieren und situationsabhängig sein. Die Einwilligung der Person, die durch die Daten identifiziert werden könnte, ein Vertrag, das legitime Interesse oder ein Gesetz können eine gültige Rechtfertigung sein.

Praktische Hinweise

Sie sollten personenbezogene Daten, ohne Ausnahme, mit Sorgfalt behandeln. Wann immer Sie ein Projekt haben, das die Verarbeitung personenbezogener Daten beinhaltet, sollten Sie den Datenschutzkoordinator (DPC) und andere Datenschutzexperten so früh wie möglich einbeziehen. Sie helfen dabei, Datenschutz- und IT-Sicherheitsaspekte in die ursprüngliche Gestaltung Ihres Prozesses einzubeziehen, so dass die Sicherheit der personenbezogenen Daten jederzeit und ohne großen zusätzlichen Aufwand gewährleistet ist.



Beispiel

Ein Unternehmen, von dem TKE Waren bezieht, möchte Ihnen die Möglichkeit anbieten, Kontaktpersonen auch außerhalb der normalen Bürozeiten zu erreichen und schickt Ihnen per E-Mail eine Liste mit Kontaktdaten, einschließlich privater Telefonnummern. Sie wenden sich an ihren örtlichen Datenschutzkoordinator, da sie ein Datenschutzproblem vermuten. Gemeinsam beschließen Sie, die Liste nicht zu teilen oder zu speichern und löschen Ihre Kopie. Sie danken für das Angebot und bitten, Ihnen eine Liste zu schicken, die nur berufliche Kontaktdaten enthält, da der Schutz personenbezogener Daten, einschließlich der Informationen von Mitarbeitenden anderer Unternehmen, bei TK Elevator sehr ernst genommen wird.

Beispiel

Sie leiten ein Projekt, das die Verbesserung eines bestehenden Geschäftsprozesses durch Einführung einer neuen Softwarelösung zum Ziel hat. Das Projekt steht unter einem ehrgeizigen Zeitplan und Sie fragen sich, ob Sie die Datenschutzabteilung einschalten müssen, da Sie nicht sicher sind, ob personenbezogene Daten verarbeitet werden. Beachten Sie, dass auch Anmeldedaten als personenbezogene Daten eingestuft werden können. Daher könnten alle Softwarelösungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten verwendet werden. Sie beschließen, sicherheitshalber die Datenschutzabteilung in das Projekt einzubeziehen.

Zulässige Nutzung von Firmeneigentum

Für uns bei TK Elevator ist der verantwortungsvolle Umgang mit Firmeneigentum eine Selbstverständlichkeit. TK Elevator hält sich an allgemein anerkannte Standards, die die Verwendung von Geräten, Werkzeugen sowie Kommunikationsmitteln betreffen.

Erfahren Sie mehr

TK Elevator stellt seinen Mitarbeitenden Informationen, Werkzeuge und Geräte zur Ausführung ihrer Arbeit bereit. Jeder Nutzer wird dazu angehalten, diese Ressourcen angemessen und nur für die beabsichtigten und zugelassenen Zwecke zu verwenden. Der Zugang zu Firmenhandys, -Laptops und -Tablets ermöglicht den Mitarbeitenden, Daten zu übermitteln, zu verarbeiten und zu speichern, sowie Informationen aus dem Internet herunterzuladen oder in das Internet hochzuladen. Jeder Mitarbeitende ist dafür verantwortlich sicherzustellen, dass diese Tätigkeiten mit den rechtlichen und ethischen Standards vereinbar sind. Der Missbrauch von Firmeneigentum wird nicht geduldet.



Foto von Luca Bravo auf Unsplash

Praktische Hinweise

Beim Zugriff auf das Internet über Geräte, die von TK Elevator bereitgestellt werden, sollten Sie immer angemessene Sorgfalt walten lassen, um Handlungen zu vermeiden, die Ihnen oder dem Unternehmen schaden könnten. Interne oder vertrauliche Informationen könnten kompromittiert werden, falls wir Opfer von Angriffen über das Internet werden, wie z. B. Betrug, Viren oder Phishing-Versuche. Eine bewährte Vorgehensweise ist es, interne Ratschläge zur Internetsicherheit zu befolgen, z. B. Updates über Phishing-Angriffe oder schädliche Websites.

Es ist verboten, die E-Mail- oder Internet-Systeme zu unangemessenen oder rechtswidrigen Zwecken zu verwenden, einschließlich der Übermittlung von Nachrichten, die als beleidigend oder anstößig für eine andere Person angesehen werden können.

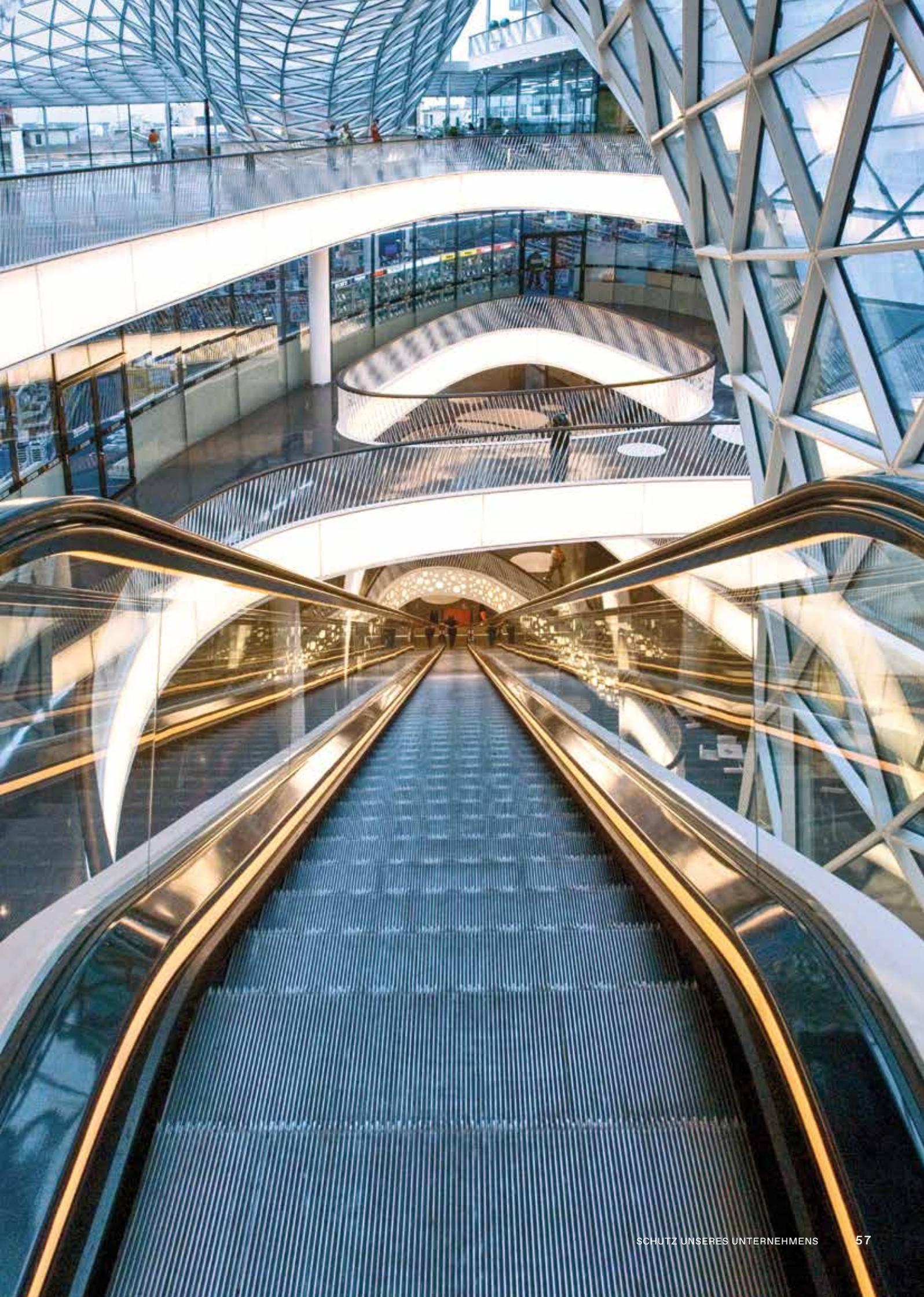
Wenn Ihnen Firmeneigentum für Ihre Arbeit anvertraut wird, sollten Sie es sorgfältig behandeln. Holen Sie sich Informationen und Unterstützung, wenn Sie unsicher sind, wie ein Werkzeug oder Gerät zu verwenden ist. Stellen Sie sicher, dass Sie das Firmeneigentum ordnungsgemäß aufbewahren und sichern, damit weder Sie, andere Personen noch Werkzeuge und Geräte zu Schaden kommen.

Beispiel

Sie verkaufen Ihr altes Fahrzeug und beschließen, eine Anzeige auf einer Online-Gebrauchtwagen-Plattform zu inserieren. In Ihren Profilinformatoren geben Sie Ihre berufliche E-Mail-Adresse bei TK Elevator ein. Infolgedessen erhalten Sie bei der Arbeit zunehmend Spam und unerwünschte Nachrichten. Sie erkennen das höhere IT-Sicherheitsrisiko für sich selbst und TK Elevator und beschließen, Ihre berufliche E-Mail-Adresse in Ihrem Plattform-Profil unverzüglich durch Ihre private Adresse zu ersetzen.

Beispiel

Sie beaufsichtigen Arbeiten auf einer Baustelle und stellen fest, dass ein neuer Mitarbeitender die Angelegenheit hat, Werkzeuge achtlos in den Servicewagen zurückzuladen und sie nicht in ihre Kisten zurückzulegen. Das geht zwar ein paar Minuten schneller, aber dafür sind seine neuen Werkzeuge bald abgenutzt und können schneller verschleifen. Sie sprechen mit dem Mitarbeitenden und erklären, dass die wenigen Minuten, die er mehr für den sorgfältigen Umgang mit den Werkzeugen benötigt, auf lange Sicht gut investiert sind.



Fragen? Zweifel? Beobachtetes Fehlverhalten?

Haben Sie Fragen zum Verhaltenskodex?

Es ist normal, Zweifel zu haben oder sich unsicher zu sein, wie man richtig handelt. Bei Zweifeln ermutigen wir Sie, ihre Fragen vorzubringen. Wir bauen Vertrauen auf, indem wir aufrichtig sind und den Mut zeigen, die wahren Probleme anzugehen.

Wenn Sie bei TK Elevator beschäftigt sind, können Sie Ihre Führungskräfte jederzeit um Rat fragen. Auch wenn sie die richtige Antwort nicht wissen, können Sie Ihnen die richtige Richtung weisen. Alternativ dazu können Ihnen die spezialisierten Funktionen helfen. Sie können sich beispielsweise bei allen Angelegenheiten, die Gesundheits- und Sicherheitsprobleme am Arbeitsplatz betreffen, an den örtlichen Occupational Safety and Health-Beauftragten wenden, wenn es um Fragen zu allgemeinen Arbeitsbedingungen geht, an Ihre Human Resources-Abteilung, und wenn es um Compliance-Kernthemen geht (Kartellrecht, Korruptionsbekämpfung, Geldwäschebekämpfung, Außenhandelsrecht, Datenschutz), an den Compliance Officer.

Externe Parteien, die Fragen zum Verhaltenskodex haben, sollten diese per E-Mail an unsere zentrale Compliance-Abteilung richten:

compliance@tkelevator.com

Haben Sie Fehlverhalten beobachtet, das Sie melden möchten?

Wenn sich etwas nicht richtig anfühlt oder unser Unternehmen, unsere Mitarbeitenden und von TK Elevator belieferte Personen oder Unternehmen in Gefahr bringt, melden Sie Ihre Bedenken. Wir bei TK Elevator kommen unserer Verpflichtung zur Aufrichtigkeit und Transparenz nach. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, Unternehmen und Personen, die uns direkt oder indirekt beliefern und andere externe Parteien, ihre Bedenken jederzeit vorzubringen.

Wenn Sie bei TK Elevator beschäftigt sind und das Gefühl haben, dass etwas nicht stimmt, können Sie sich stets an Ihre Führungskraft wenden. Im Einklang mit unseren TK Elevator Prinzipien stellen alle Führungskräfte sicher, dass Mitarbeitende, die Informationen über problematische Situationen, Handlungen oder Ereignisse haben, gehört werden. Sie können sich auch an die Fachabteilungen wenden, wenn Sie wissen, dass das Problem in deren Zuständigkeitsbereich fällt, z. B. an die Human Resources-Abteilung, die Occupational Safety and Health-Abteilung oder Internal Audit.

Im Falle eines Verstoßes gegen die Grundsätze des Globalen Rahmenabkommens sollte dies zunächst auf lokaler Ebene geklärt werden. Wenn das nicht möglich ist, kann der Vorfall über unsere zentralen Meldewege übermittelt werden. Dies gewährleistet die Einhaltung der vereinbarten Grundsätze.

Unternehmen oder Personen, die TK Elevator beliefern oder unsere Produkte oder Dienstleistungen beziehen und andere externe Parteien, sowie alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Bedenken zu den Themen, die durch diesen Verhaltenskodex behandelt werden, der Compliance-Abteilung direkt über die TK Elevator Ethics Line zu melden. Wenn Sie das System nutzen, können Sie entweder Ihren Namen nennen oder anonym bleiben, wenn dies nach den nationalen Rechtsvorschriften zulässig ist.

Es gibt auch verschiedene andere Möglichkeiten der Meldung. Sie finden diese sowie den Zugriff auf die TK Elevator Ethics Line auf unserer Website unter:

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

Der Schutz von Whistleblowern hat für uns höchste Priorität. TK Elevator sieht sich verpflichtet, alle Personen, die in gutem Glauben ein mögliches Fehlverhalten melden, zu schützen und negative Folgen für sie zu vermeiden.





www.tkelevator.com