

GEDRAGSCODE







COMMUNICATIE VAN HET TKE BESTUUR



Beste collega's,

Onze waarden en principes zijn de basis voor de manier waarop we zakendoen en hoe we ons tegenover elkaar gedragen en tegenover degenen met wie we zakendoen. Bij TK Elevator streven we naar excellentie en zetten wij ons in voor de hoogste normen, niet alleen bij de producten en diensten die we onze klanten aanbieden, maar ook in de manier waarop we werken

Onze verantwoordelijkheid als bedrijf gaat verder dan alleen het respecteren van de wet- en regelgeving van de landen waar we actief zijn. We moeten ook onze reputatie als één van de toonaangevende ondernemingen in de liftsector beschermen en door zowel innovatieve producten en diensten aan onze klanten aan te bieden alsook een omgeving te creëren waarin toekomstige generaties willen werken.

In die context geeft onze TK Elevator gedragscode richtlijnen aan onze ambitie en onze principes om onze visie van “verdergaan”, “to move beyond” te realiseren. Het definieert duidelijke standaarden voor hoe we ons als individuele werknemers en als onderneming gedragen.

Het weerspiegelt ook hoe we ons verhouden tot klanten, leveranciers en andere stakeholders.

Uiteindelijk is het de weergave van onze opvatting van TK Elevator als bedrijf dat een bijdrage levert aan de samenleving en zich bewust is van zijn verantwoordelijkheid ten aanzien van maatschappij en milieu.

We spelen allemaal een integrale rol bij het vormgeven van onze bedrijfscultuur bij TK Elevator. Ons gedrag tegenover elkaar en degenen met wie we zakendoen geeft continu vorm aan wie wij als bedrijf zijn, en zorgt telkens voor een nieuwe definitie daarvan. We verwachten van elke manager en medewerker dat zij zich bewust zijn van hun rol als ambassadeur van het merk TK Elevator, van de identiteit, de principes en de waarden, waar deze gedragscode een afspiegeling van is. We zijn allemaal zonder uitzondering verantwoordelijk voor het optreden en de reputatie van ons bedrijf.

Naast de algemene richtlijnen die in de gedragscode worden beschreven, kom je ook meer te weten over het gedrag dat we van al onze medewerkers verwachten. Om je erbij te ondersteunen hoe je bij je werk het beste uit jezelf haalt en elke dag weer streeft naar excellentie, geven de richtlijnen ook praktische voorbeelden van ons dagelijkse werk die om ondersteuning van onze gedragscode vragen.

We vragen je om je vertrouwd te maken met de TK Elevator gedragscode en daarover ook met je collega's te praten. Open communicatie, ook over gevoelige onderwerpen, zal ons helpen om onze bedrijfscultuur en reputatie verder te versterken

Door ons te houden aan onze gedragscode zullen we blijven streven naar excellentie en het dag voor dag vormgeven van onze identiteit.

Let's Move Beyond! Laten we voortgaan op de ingeslagen weg!
Uw TKE-management



Omwille van de leesbaarheid wordt voor de meeste persoonsnamen en zelfstandige naamwoorden in dit document de mannelijke vorm gebruikt, die is hier in beginsel van toepassing op alle geslachten. Dat heeft uitsluitend redactionele redenen, er is geen sprake van een waardeoordeel.

INHOUDSOPGAVE

06

INLEIDING

08

ONZE TK ELEVATOR PRINCIPES

10

ZAKENDOEN

Producten & veiligheid	12
Het vermijden van belangenconflicten	14
Het naleven van de wet: compliance	15
Handelscontrole	16
Anti-witwassen	17
Eerlijke concurrentie	18
Anticorruptie	19

20

SAMENWERKEN

Mensen- en arbeidsrechten	22
Gezondheid en veiligheid op het werk	23
Gelijke behandeling en non-discriminatie	24
Balans werk-privé	25
Diversiteit & inclusie	26
Alcohol & drugs	27
Salaris	28
Vrijheid van vereniging	29
Samenwerking met de vertegenwoordigers van de werknemers	30

32

RELATIES MET PARTNERS

Het samenwerken met handelspartners	34
Relaties met leveranciers	35

36

COMMUNICATIE EN INTERACTIE

Gedrag in het openbaar en op social media	38
Optreden in het openbaar en lobbyen	39
Gastvrijheid	40
Maatschappelijk verantwoord ondernemen	41
Rapporteren en betrouwbare registratie	42

44

VERANTWOORDELIJKHEID VOOR ONZE OMGEVING

Bescherming van het milieu en strijd tegen klimaatverandering	46
Milieuvriendelijke producten	47
Software-ethiek	48

50

HET BESCHERMEN VAN ONS BEDRIJF

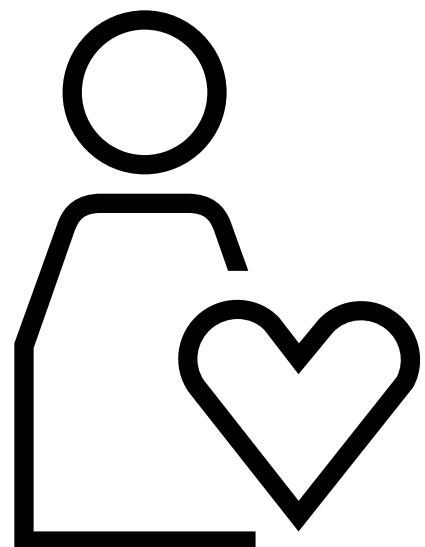
Het beschermen van onze bedrijfsinformatie	52
Intellectueel eigendom	54
Gegevensbescherming	55
Acceptabel gebruik van bedrijfseigendom	56

58

VRAGEN? TWIJFEL? WANGEDRAG WAARGENOMEN?

PREAMBULE

Bij TK Elevator houden we ons als individuele personen en ook als organisatie aan de hoogste standaarden. De TK Elevator principes zijn een directe afspiegeling van ons streven naar excellentie. Deze gedragscode geeft onze medewerkers een richtlijn hoe dit ambitieuze doel kan worden verwezenlijkt.



Met dienstverlening als kern van onze business zijn mensen het kloppende hart van onze business. De toewijding en de prestatie van elke medewerker brengen ons bedrijf elke dag weer een stap verder, waarbij iedereen bijdraagt aan de beste versie van onze producten en dienstverlening, onze organisatie en onszelf. We stimuleren onze medewerkers en ondersteunen hen continu op hun weg naar persoonlijke ontwikkeling.

We zijn er trots op om onderdeel te zijn van het bedrijf TK Elevator. Ons bedrijf respecteert diversiteit als één van de vele positieve kenmerken van TK Elevator als een echt globaal bedrijf. Voor ons staan verschillende perspectieven voor een gelegenheid om van elkaar te leren. We werken aan afstemming en vertrouwen tussen teams, vrij van discriminatie. Op basis van een optimistische kijk op de toekomst werken we samen met wederzijds respect en empathie om een veilige en uitdagende omgeving te creëren waar toekomstige generaties deel van uit willen maken.

TK Elevator handelt als een verantwoordelijke rechtspersoon. We zetten ons actief in voor duurzame ontwikkeling en bescherming van het milieu. Als ondertekenaar van het United Nations

Global Compact draagt TK Elevator bij aan de duurzame ontwikkelingsdoelen door zaken te doen in overeenstemming met zijn tien principes. Wij zetten ons in voor de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties en de arbeidsnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie (International Labour Organisation, ILO), en wij eisen hetzelfde van onze leveranciers..

Voor ons is de veiligheid van onze klanten, onze collega's en iedereen die in contact komt met onze producten, een centrale waarde. Daarom volgen we de hoogste standaarden, met name op het gebied van veiligheid. Dus zijn gezondheid en veiligheid op de werkplek topprioriteit. We ontwikkelen, produceren en onderhouden veilige producten voor een duurzame groei.

We handelen met oprechtheid en zorgen voor vertrouwen door eerlijk, respectvol en transparant te zijn. We houden ons aan de regels –intern en extern, nationaal en internationaal. We onthouden ons bij het zakendoen, het realiseren van doeleinden of het ontwikkelen van producten en dienstverlening van onethische of illegale gedragingen of praktijken. We pakken voorkomende problemen aan met het nodige lef en zien constructieve conflicten als een gelegenheid om te groeien.

We staan erin als ondernemers en volgen onze lange-termijn visie om altijd een winstgevende en duurzame groei te realiseren. We staan daar niet alleen voor. Onze leveranciers zijn een integraal onderdeel van ons lange-termijn project. We vragen van onze leveranciers om zich te houden aan dezelfde hoge standaarden, met gedeelde waarden en respect voor de wet.

Deze gedragscode en de TK Elevator principes zijn de basis van ons succesverhaal.

DE VOLGENDE ZES BASISPRINCIPES ZIJN VOOR TK ELEVATOR ALS BEDRIJF EN VOOR ONZE MEDEWERKERS EEN RICHTLIJN. DIE WEERSPIEGELEN ONZE MINDSET, ONS GEDRAG EN OOK DE MANIER WAAROP WE SAMEN WILLEN WERKEN.

ONZE TK ELEVATORPRINCIPES

Ondernemend werken



We realiseren winstgevende groei en superieure resultaten door het formuleren van een langetermijnvisie en het werken in lijn daarmee, het stellen van ambitieuze doelen en het motiveren van onszelf en anderen om door te zetten.

Wees eerlijk en transparant



We ontwikkelen vertrouwen door betrouwbaar te zijn en moed te tonen om echte kwesties aan te pakken

Door een omgeving te creëren waarin toekomstige generaties willen werken



We ondersteunen elkaar en creëren een cultuur waarin iedereen zichzelf kan zijn, kan groeien en zijn volledige potentieel kan ontwikkelen



De veiligheid van onze mensen waarborgen

Samen werken aan een veilige omgeving zonder dodelijke ongevallen, overal ter wereld



Denk aan het totaalbeeld

Wij zijn één TK Elevator met gemeenschappelijke doelen over geografische en functionele grenzen heen



We maken het leven van onze klanten makkelijker

In onze onderneming staat de klant centraal omdat we het gemakkelijkste bedrijf zijn om mee samen te werken en een uitzonderlijke service bieden



ZAKENDOEN



Producten & veiligheid

We ontwikkelen en produceren innovatieve, technische en digitale oplossingen ten bate van de mensen die onze producten gebruiken. Die zijn ontworpen om aan de individuele behoeften van onze klanten te voldoen. TK Elevator streeft ernaar om ervoor te zorgen dat onze producten volgens de hoogste standaarden op het gebied van kwaliteit en veiligheid worden geproduceerd, waarbij met de gezondheid van de betrokken werknemers altijd rekening wordt gehouden.

Meer weten?

Ons grote respect voor klanten en gebruikers van onze producten komt het best tot uiting door op een veilige manier aan hun behoeften te voldoen. We testen al onze producten en diensten op veiligheid en gezondheid, waarbij defecten tot een minimum worden gereduceerd. We geloven erin dat alle ongelukken verhinderd kunnen worden en alle producten en diensten zonder defecten mogelijk zijn. Bij TK Elevator zijn we de reis naar deze doelstellingen al jaren geleden begonnen en we streven constant naar verbeteringen, met inmiddels significant succes.

Praktische richtlijnen

Veiligheid en kwaliteit volgen dezelfde mindset: de "Zero" aanpak: nul ongelukken, nul defecten. Dat betekent dat alle fouten een gelegenheid zijn om te leren en om onze processen te verbeteren. Als we ergens dingen zien die niet goed functioneren, grijpen we onmiddellijk in om ervoor te zorgen dat ze ten goede veranderen. We kunnen niet verbeteren als problemen niet gestructureerd worden opgelost of zelfs verborgen blijven. Als bedrijf verwachten we van al onze leveranciers en aannemers dezelfde instelling, dat ze hun processen proactief verder ontwikkelen en dat ze alle problemen die ze tegenkomen oplossen.

Voorbeeld

Je constateert dat de veiligheid van werknemers op de locatie van een leverancier niet serieus wordt genomen. Tijdens het selectieproces van leveranciers is er rekening gehouden met veel factoren. Een belangrijk criterium was de prijs van het product. De leverancier legt uit dat de prijzen zullen stijgen als we willen dat hij zich aan de veiligheidsvoorschriften houdt. Je wilt een redelijk geprijsde inkoop zonder de veiligheid in het gedrang te brengen, aangezien problemen bij hun productie op het gebied van veiligheid, duurzaamheid of kwaliteitskenmerken vroeg of laat onvermijdelijk ook tot problemen met onze producten zullen leiden. Je bespreekt de situatie met de leverancier en wordt het eens over een stappenplan in die zin dat, als zij geen duurzame verbeteringen kunnen realiseren, TK Elevator zal overwegen om van leverancier te veranderen.

Voorbeeld

Een aantal componenten moet dringend aan de bouwplaats worden geleverd om ons project op koers te houden. Maar één veiligheidscomponent heeft de uiteindelijke test niet doorstaan. Verzenden zonder die test is een groot risico, gezien het feit dat de veiligheid in gevaar zou kunnen komen. We kunnen wat de veiligheid betreft geen compromis sluiten, dus moeten we adequate maatregelen treffen om elke schade te vermijden. Als het risico niet acceptabel is, moet een potentieel gevaarlijk product niet worden verzonden. En natuurlijk moeten we zien uit te vinden waarom deze situatie niet eerder is ontdekt en vermeden, en dan moeten we onze processen verbeteren.



Het vermijden van belangenconflicten

We handelen in het belang van ons bedrijf. Onze beslissingen zijn uitsluitend gebaseerd op professionele criteria en het belang van TK Elevator, zonder onnodig te worden beïnvloed door individuele en persoonlijke belangen.

Meer weten?

In bepaalde werk gerelateerde situaties kunnen persoonlijke doeleinden in conflict raken met professionele verplichtingen. Onze eigen belangen – of die van derde partijen, zoals familie of goede vrienden – kunnen ons oordeelsvermogen beïnvloeden. In die situaties moeten onze professionele criteria de doorslag geven.



Praktische richtlijnen

Als je te maken krijgt met een actueel of een potentieel belangenconflict, hoor je dat zodra je dat merkt te melden aan je supervisor, de HR-afdeling of een compliance officer. Als je er niet zeker van bent dat er sprake is van een conflict, aarzel dan niet om voor ondersteuning contact op te nemen met een compliance officer. Zie een belangenconflict niet over het hoofd – zelfs al heb je het idee dat je beslissing juist was en daardoor niet is beïnvloed. Door vanaf het begin transparantie te creëren, hoef je je beslissing later niet te verantwoorden. Samen met je supervisor en/of een compliance officer kunnen er maatregelen worden genomen om zelfs ook maar de aanschijn van een belangenconflict te vermijden. Op die manier waarborg je je persoonlijke integriteit en de integriteit van TK Elevator.

Voorbeeld

Je bent verantwoordelijk voor het inkopen van goederen. De zaak van je vriend is een mogelijke leverancier. Dat brengt een belangenconflict met zich mee. Je moet de situatie bespreken met je supervisor of een compliance officer om samen een werkbare oplossing te vinden. Er kunnen verschillende manieren zijn om er zeker van te kunnen zijn dat dit belangenconflict de beslissing niet zal beïnvloeden: een grondiger beoordeling van je beslissing door een supervisor, deelname van een neutrale partij of het overlaten van deze specifieke beslissing aan een collega.

Voorbeeld

Een manager in jouw gebied geeft er de voorkeur aan om mensen in dienst te nemen die behoren tot zijn familie- en kennissenkring en ervoor zorgt dat ze een ongebruikelijk hoog salaris krijgen. Het is logisch om het allerbeste te willen voor vrienden en familie. Maar in een professionele context moet dat geen invloed hebben op de besluiten die je neemt. Het aannemen van personeel moet vrij zijn van belangenconflicten. Als je zulke problematische praktijken tegenkomt, moet je contact opnemen met de plaatselijke HR-afdeling of gebruik maken van een van de beschikbare kanalen voor het melden daarvan, zodat het probleem naar behoren kan worden onderzocht.

Handelen in overeenstemming met wet- en regelgeving

Bij TK Elevator doen we alleen op de juiste manier zaken. Handelen in overeenstemming met de wet is essentieel. We blijven op de hoogte van de toe te passen wet- en regelgeving en zorgen ervoor dat we ons daaraan houden. Als er sprake is van twijfel zoeken we gekwalificeerd juridisch advies.

Meer weten?

We streven ernaar om het juiste te doen. De juridische situatie kan van land tot land verschillen, maar wetten moeten overal worden gevolgd. Inbreuk maken op de toepasselijke wetgeving kan leiden tot boetes, schade, schadeclaims of zelfs een plaats op een zwarte lijst, of ook indirecte risico's zoals negatieve berichtgeving in de media. Er zijn ook persoonlijke risico's voor het management en voor individuele medewerkers. Als je zaken doet, denk daar dan altijd aan en bescherm ons bedrijf en jezelf door je aan de wet te houden.

Voorbeeld

Je bent aan het onderhandelen over een contract. De contractuele partner staat erop dat je akkoord gaat met zijn contractontwerp en overhandigt het aan je om direct te ondertekenen. Maar het contract zou clausules kunnen bevatten die tot aanzienlijke nadelen voor TK Elevator zouden kunnen leiden. De contractuele afspraken kunnen zelfs in strijd zijn met de plaatselijke wet- en regelgeving. Je geeft de voorkeur aan een goede contractbeoordeling en een inschatting van risico's en aansprakelijkheden, vóórdat je enig juridisch bindend document ondertekent. Je neemt contact op met de plaatselijke juridische afdeling om je in je contractonderhandelingen te laten ondersteunen en het blootstellen van het bedrijf aan risico's en aansprakelijkheden zo gering mogelijk te houden.

Praktische richtlijnen

Als je twijfelt over de toe te passen wet- en regelgeving, contractuele afspraken of interne regels, kunnen ervaren collega's je misschien ondersteuning geven. Aarzel niet om contact op te nemen met de afdeling juridische zaken of intern toezicht om in uitdagende situaties praktisch advies in te winnen en om je te laten ondersteunen bij het vinden van een oplossing. Zij zijn specialisten die je adviseren en voorzien van de noodzakelijke documenten en begeleiding. Zorg ervoor dat je geen verouderde sjablonen of adviezen gebruikt. Doe niets overhaast en gun jezelf en je team even de tijd voor een analyse van de situatie en het overzien van de juridische implicaties.

Voorbeeld

Je plant een reorganisatieproject dat het veranderen van de structuur van de desbetreffende entiteit omvat om de zaken vooruit te helpen. Je bent je ervan bewust dat de plaatselijke wetten de eisen aan bedrijf en management bepalen. Daarom informeer je de juridische afdeling, het Legal Department, en betrek je ze van begin af aan bij je projectplannen. Dus alles bij elkaar genomen, je plant alle noodzakelijke stappen in lijn met de plaatselijke wettelijke vereisten. Het is belangrijk dat alle juridische aspecten zorgvuldig worden geanalyseerd.



Handelscontrole

Als internationaal bedrijf ondersteunen we de stroom van ideeën en goederen over de hele wereld en profiteren we van de internationale handel. Wij respecteren de vereisten voor het verstrekken en verkrijgen van producten en diensten in een grensoverschrijdende omgeving.

Meer weten?

In de internationale handel kan er bij het zakendoen sprake zijn van beperkingen of eisen ten aanzien van licenties. Die beperkingen kunnen verwijzen naar gesanctioneerde individuele personen of rechtspersonen (normaal gesproken staan die op sanctielijsten), hele landen of bepaalde goederen en diensten. We ondersteunen nationale en internationale inspanningen om de verspreiding van massavernietigingswapens en terroristische activiteiten te verhinderen. TK Elevator neemt niet deel aan zakelijke transacties met individuele personen of rechtspersonen die niet zouden moeten worden voorzien van fondsen, producten of financiële middelen.

Praktische richtlijnen

Je moet je van beperkingen door handelscontrole bewust zijn als je zaken doet met partners in andere landen, zoals dat past bij je rol in het bedrijf. Zorg bij twijfel, verdenkingen of vragen op dat gebied voor opheldering, samen met je supervisor of een compliance officer, vóór je de zakelijke activiteit voortzet. Je moet geen transacties aangaan met rechtspersonen of individuele personen die op een desbetreffende nationale of internationale sanctielijst staan.

Voorbeeld

Je bent van plan om een belangrijk contract te tekenen voor het installeren van een aantal lifteenheden in een ander land dan het jouwe. Je volgt de interne screeningprocedures vóór je een nieuwe klant accepteert. Tijdens de screening hoor je dat dit bedrijf in een sanctielijst is opgenomen en dat het zakendoen daarmee TK Elevator aan risico's kan blootstellen. Je besluit om je compliance officer te consulteren voor een grondige beoordeling, vóór je enig contract tekent.

Voorbeeld

Een klant neemt contact met je op over het kopen van een reserveonderdeel en vraagt om het naar een ander land te sturen. Je realiseert je op basis van berichten in de media dat dat land aan een internationaal embargo onderworpen zou kunnen zijn. Omdat je niet zeker weet of er sprake is van belemmeringen voor het door jouw geplande soort transactie, besluit je om eerst met je compliance officer te overleggen om advies te vragen over de toe te passen wetgeving t.a.v. handelscontrole.



Foto van TimeJah Pro op Unsplash.com

Anti-witwassen

Bij TK Elevator nemen we de volledige verantwoordelijkheid en dragen bij aan nationale en internationale inspanningen om te vermijden dat illegaal geld uit criminele activiteiten – zoals bijvoorbeeld fraude, drugs en wapenhandel – in de legale economie worden gesluisd of worden gebruikt voor het financieren van terrorisme. Op die manier beschermen we ons bedrijf tegen misbruik in het kader van witwassen en financiering van terrorisme.

Meer weten?

Witwassen is de procedure waarbij illegaal verkregen fondsen in de legale economie worden gesluisd. Dat betekent dat het feit dat geld uit een illegale transactie zoals fraude wordt verkregen, verborgen wordt als er betaald wordt voor goederen die van legale bedrijven zoals de onze worden gekocht. Om dat te vermijden, moeten we alert blijven. Door de risico's te kennen en in geval van onzekerheid om ondersteuning te vragen, kan je een belangrijke bijdrage leveren aan het verhinderen van witwassen via ons bedrijf.



Praktische richtlijnen

Er zijn maatregelen genomen om ons bedrijf te beschermen tegen witwasconstructies, met inbegrip van limieten voor betalingen in cash alsmede het vereiste om zakenpartners te identificeren. Je kunt daaraan bijdragen door je ogen open te houden voor indicaties m.b.t. risico bij transacties of interacties met externe partijen. Onnodig ingewikkelde bedrijfsstructuren, betalingen door onbekende partijen of inconsistente business cases kunnen wijzen op zulke risico's (zogenaamde red flags). Je compliance officer kan je helpen om te beoordelen of die signalen een indicatie zijn voor witwasactiviteiten en je begeleiden bij de vraag hoe je die effectief kunt verhinderen.

Voorbeeld

Je staat op het punt om een contract met een klant af te sluiten, maar zij blijven het bedrijf wijzigen dat onze contractuele tegenpartij gaat worden. Tenslotte moet het contract worden ondertekend door een onbekende dochteronderneming in een ander land en je vindt het buitengewoon moeilijk om de bedrijfsstructuur van de klant te doorzien. Je herinnert je dat dit een risico van witwassen met zich kan brengen. Je neemt contact op met de compliance officer om erachter te komen of de voorgestelde structuur van de transactie een indicatie kan zijn voor witwasactiviteiten.

Voorbeeld

Je bent de betalingen in een project aan het bekijken, als je je realiseert dat een van de betalingen is verricht door een bedrijf met een iets afwijkende naam dan die van de klant. De juridische vorm is ook anders. De klant reageert niet op je vragen of geeft er geen enkele verklaring voor. Je neemt onmiddellijk contact op met je compliance officer om de volgende stappen samen te bepalen. Door waakzaam te blijven, lever je al een bijdrage aan het beschermen van ons bedrijf.

Eerlijke concurrentie

TK Elevator staat voor technologische competentie, innovatie, klantgerichtheid en gemotiveerde, verantwoordelijke medewerkers. We concurreren op eerlijke en transparante wijze op kwaliteit. Wij tolereren geen niet-naleving van de antitrustwetgeving.

Meer weten?

Het aangaan van overeenkomsten (met name “kartel”-overeenkomsten) die eerlijke concurrentie tussen bedrijven schade toebrengen, is verboden en kan ernstige consequenties ten gevolge hebben. Op dezelfde manier is ook het uitwisselen van concurrentiegevoelige informatie tussen concurrenten in het algemeen verboden. Concurrentiegevoelige informatie is informatie die het makkelijker maakt om het optreden van de concurrent in de markt te voorspellen. Dat is bijvoorbeeld het geval bij informatie met betrekking tot toekomstige prijsvorming.

Praktische richtlijnen

Als je direct of indirect met concurrenten te maken hebt, moet je je bewust zijn van de grenzen en die respecteren. Je moet het nooit met concurrentiegevoelige onderwerpen eens zijn of dulden dat daar zelfs maar over wordt gediscussieerd. Verboden onderwerpen omvatten specifieke prijzen of prijsbeleid, prijscomponenten, marktstrategieën, interne businessmodellen, productiviteit en capaciteit. Als je zulke informatie van een concurrent krijgt, direct of indirect, neem dan alsjeblieft contact op met je supervisor of een compliance officer.

Voorbeeld

Tijdens een bijeenkomst met een beroepsvereniging stellen de deelnemers voor om informatie over prijsvorming te delen. Je protesteert en beslist uiteindelijk om de vergadering te verlaten. Je dient een formeel verzoek in dat je protest en het feit dat je bent vertrokken in de notulen worden opgenomen. Je wilt er zeker van zijn dat andere deelnemers dat merken door van een aantal mensen die je kent afscheid te nemen. Na dit voorval informeer je je compliance officer en je vraagt de bedrijfsvereniging om de notulen van de bijeenkomst.

Voorbeeld

Bij een barbecue ontmoet je een oud-collega die nu voor een concurrent werkt en zich beklagt over de druk om zijn verkoopcijfers te verbeteren. Dit terwijl er een aantal grotere projectaanbestedingen in het verschiet liggen, waar jullie bedrijven allebei op in willen tekenen, stelt hij voor dat je hem de eerste “laat winnen” en dat hij jou in ruil daarvoor in de volgende aanbesteding laat winnen. Je realiseert je dat wat hij je aanbiedt duidelijk een poging is om met het bod te sjoemelen. Je weigert en informeert zo spoedig mogelijk een compliance officer.



Anticorruptie

We tolereren in geen enkel opzicht corruptie. We geloven in het zaken doen en klanten aan ons te binden op basis van de kwaliteit van onze producten en diensten. En net zo geloven we in het kiezen van onze zakenpartners op basis van de kwaliteit van hun aanbod en onze gedeelde opvatting dat steekpenningen geen manier zijn om opdrachten te verkrijgen of te behouden. We zijn ondertekenaar van het VN Global Compact, en dragen – samen met bedrijven en organisaties over de hele wereld – bij aan dit initiatief van de VN om corruptie te bestrijden.

Meer weten?

Het beleid van TK Elevator verbiedt, net als vele wetten over de hele wereld, het direct of indirect aanbieden of betalen van steekpenningen, smeergeld en andere ongepaste betalingen. Corruptie en omkoping kunnen vele vormen aannemen. Onze medewerkers en iedereen die voor ons of in opdracht van TK Elevator werkt moet zich onthouden van elke vorm van corruptie. Die zijn allemaal gericht op het ongeoorloofd beïnvloeden van een beslissing om een ongepaste voorkeursbehandeling te geven/verkrijgen in ruil voor een voordeel. Voordelen hoeven niet financieel of zelfs materieel te zijn om als omkoping te worden gekwalificeerd. Het in ruil daarvan aanbieden van een voorkeursbehandeling kan ook als zodanig worden gekwalificeerd.

Praktische richtlijnen

Betalingen door of ten bate van TK Elevator moeten altijd worden gedaan voor geleverde producten of diensten, en wel direct aan de organisatie of de persoon die het product of de dienst levert, en het betaalde bedrag moet gebaseerd zijn op de marktprijzen. Onder geen voorwaarde moet je voordelen of gunsten aanbieden of accepteren die erop zijn gericht om zakelijke beslissingen op ongepaste wijze te beïnvloeden. Wees je ervan bewust dat pogingen om je besluitvorming te corrumperen subtiel kunnen zijn, zoals bijvoorbeeld het aanbod van immateriële voordelen zoals een gunst, als je moet beslissen wie je in dienst wilt nemen, en ook indirect kunnen worden aangeboden als die gunst voordelig is voor vrienden en familieleden.



COMPLIANCE

Voorbeeld

Tijdens onderhandelingen biedt een leverancier je aan om voor één van je familieleden een goed betaalde stage in zijn bedrijf te regelen. In ruil daarvoor wordt er van jou verwacht dat je de voorkeur geeft aan zijn aanbod. Terwijl het voordeel noch directe financiële waarde heeft noch een direct voordeel voor jou met zich meebrengt, kan dat nog steeds worden beschouwd als corruptie, daarom moet je er niet op ingaan.

Voorbeeld

Na een uitdagende dag onderhandelen met een potentiële klant zonder een tevredenstellend resultaat, denk je erover na om hem uit te nodigen voor een heel duur etentje. Je verwacht dat je potentiële klant je na zo'n 'vorstelijke maaltijd' de volgende dag wel wat 'toeschietelijker' zal zijn. Maar met name gedurende lopende onderhandelingen kunnen uitnodigingen, zelfs als die te goeder trouw zijn, makkelijk een verkeerde indruk wekken of zelfs worden opgevat als omkoping. Houd je dus aan de aanbevelingen m.b.t. cadeaus en uitnodigingen in de interne richtlijnen van de afdeling Compliance.



「SAMENWERKEN」



Mensen- en arbeidsrechten

Bij TK Elevator respecteren en beschermen wij de mensen- en arbeidsrechten. We beschouwen goede werkomstandigheden voor alle medewerkers als het allergrootste belang.

Meer weten?

We houden ons aan de standaarden met betrekking tot mensen- en arbeidsrechten die worden erkend door de internationale gemeenschap en de landen waarin we actief zijn en ondersteunen de naleving daarvan volledig. Wij verlangen van onze leveranciers dat ze dat ook doen. We erkennen en respecteren de fundamentele rechten die zijn opgenomen in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties en de Declaration on Fundamental Principles en Rights at Work (de verklaring inzake de fundamentele beginselen en rechten op het werk) International Labor organisatie (ILO). Daartoe levert onze overeenkomst Global Framework Agreement de basisdoelstellingen en principes voor samenwerking in de geest van sociale verantwoordelijkheid.

We zullen geen enkele medewerker in dienst nemen die de wettelijke minimumleeftijd nog niet heeft bereikt, overeenkomstig de toe te passen nationale wet- en regelgeving en de vereisten van de ILO. We zullen nooit enige vorm van dwangarbeid of verplicht werk accepteren.



Praktische richtlijnen

Als we beslissingen nemen over het aannemen van personeel of het creëren van een omgeving waarin medewerkers bij TK Elevator werken, moeten alle beslissingen genomen zijn op basis van de toe te passen wet, en (interne en externe) overeenkomsten met de vertegenwoordigers van de werknemers of de vakbonden. Als je in een positie bent om beslissingen te nemen die invloed hebben op onze manier van werken, zowel intern als met ons partners, moet je je bewust zijn van de wettelijke vereisten die van toepassing zijn en moet je je daaraan houden. We verwachten van onze zakenpartners dat zij in overeenstemming met deze fundamentele waarden handelen.

Voorbeeld

Als je een onderaannemer op een bouwplaats bezoekt, realiseer je je dat de werkers er zonder pauze en onder bijzonder beroerde omstandigheden aan het werk zijn. Je brengt dat zo ter sprake dat dit kan worden onderzocht en er adequate maatregelen kunnen worden genomen.

Voorbeeld

Voor je een nieuwe medewerker in dienst neemt word je duidelijk dat de kandidaat er erg jong uitziet. Hoewel alles in orde lijkt op basis van zijn CV, wil je er wel zeker van zijn dat je je houdt aan de plaatselijke wet- en regelgeving. Je bespreekt dit met je plaatselijke HR-afdeling en besluit om de leeftijd aan de hand van het paspoort of vergelijkbare documenten te controleren om te voldoen aan de plaatselijke wet- en regelgeving.

Veiligheid en gezondheid op je werk

Bij TK Elevator zijn veiligheid en gezondheid bij het werk een integraal onderdeel van onze bedrijfsprocessen. Die zijn vanaf het allereerste begin van belang bij alle technische, economische en sociale beslissingen. De veiligheid en de gezondheid van onze medewerkers zijn bij TK Elevator voor ons allemaal van het allergrootste belang, ook voor de algemene reputatie van onze onderneming.

Meer weten?

We zorgen voor onszelf en elkaar en verhinderen en melden werkplek gerelateerde verwondingen en ziektes. Alle medewerkers moeten bij hun werk in hun werkomgeving veiligheid en gezondheid bevorderen en voldoen aan de geldende voorschriften. Van onze managers wordt verwacht dat ze hun medewerkers leidinggeven, instrueren en ondersteunen om aan hun verantwoordelijkheid te voldoen.



OSH
BECAUSE WE CARE

Praktische richtlijnen

Bij het werk moet je altijd voldoen aan de relevante eisen op het gebied van gezondheid en veiligheid en alle persoonlijke beschermingsmiddelen gebruiken. Je moet valkuilen vermijden die het gevolg zijn van een onveilige omgeving en ook door fouten die berusten op ons gedrag. Help anderen die met je samenwerken om dat ook te doen. Stop ieder werk onmiddellijk als het onveilig lijkt of als de vereiste persoonlijke beschermingsmiddelen niet worden gebruikt. We dragen allemaal bij aan elkaars veiligheid door risico's voor gezondheid en veiligheid te identificeren, te beoordelen en te melden. Als je onzeker bent over de eisen die in jouw gebied gelden, zal je supervisor of je plaatselijke manager Veiligheid (OSH) op het werk je ondersteunen en begeleiden. Als je je in het kader van werk of het vermogen om het toegedeelde werk veilig uit te voeren zorgen maakt over je eigen geschiktheid of die van een collega, spreek je bezorgdheid daarover uit of haal er een supervisor en/of de manager Veiligheid (OSH) bij.

Voorbeeld

Je hebt onlangs een nieuwe veiligheidsuitrusting gekregen en weet niet zeker hoe je die moet gebruiken, maar je neemt aan dat het op dezelfde manier functioneert als het oude model. Je werkt samen met een collega die onlangs een training heeft gedaan, maar hij is laat. Je overweegt om zonder hem met het werk te beginnen, maar verwerpt dat idee onmiddellijk. Je zet veiligheid voorop en besluit om pas te beginnen als er een veilig werksysteem geïnstalleerd is en je toegang hebt tot de juiste tools en uitrusting.

Voorbeeld

Je wordt gebeld om in een noodgeval onderhoud uit te voeren in het gebouw van een klant. Voor de klant is het van cruciaal belang dat de lift weer in bedrijf is bij het begin van de volgende werkdag. De werkinstructie voor deze werkzaamheden vereist dat er specifieke veiligheidsmaatregelen worden genomen. Maar dat zou veel tijd kosten. Je informeert je supervisor dat het werk gezien de noodzakelijke veiligheidsmaatregelen niet kan worden afgerond voor de deadline van de klant. Samen zoek je naar mogelijkheden om het onderhoud zo snel mogelijk uit te voeren met inachtneming van alle veiligheidseisen. Sluit nooit een compromis als het gaat om veiligheid.

Gelijke behandeling en non-discriminatie

We geloven in een bedrijfscultuur met gelijke kansen, wederzijds vertrouwen en respect. Onze werving, aannemen, promotie, ontwikkeling en beslissingen over salaris worden uitsluitend genomen op basis van de kwalificaties van onze medewerkers en werk gerelateerde kenmerken. We tolereren geen enkele vorm van discriminatie.

Meer weten?

Beslissingen die iemand anders raken, moeten niet worden genomen op basis van ongepaste criteria of moeten niet op problematische wijze discrimineren. Discriminatie kan vele vormen aannemen. Beslissingen kunnen bijvoorbeeld zijn gebaseerd op geslacht, leeftijd, huidskleur, cultuur, etnische afkomst, seksuele identiteit, handicap of religie. Dat kan leiden tot ongelijke behandeling en discriminerend gedrag. Dat zou alle aspecten van ons werk kunnen raken, met inbegrip van compensatie. Discriminerend gedrag kan ook opvallen in alledaagse situaties of bij informele bijeenkomsten met collega's. Dat gedrag moet worden vermeden om de open en tolerante omgeving waar we naar streven te kunnen realiseren.

Praktische richtlijnen

Houd je ogen open en wees je bewust van dit soort vooroordelen. Dat kan een uitdaging zijn, omdat ons handelen onbewust kan worden beïnvloed. Verplaats jezelf in een ander en denk er kritisch over na of je beslissingen objectief zijn en alleen zijn gemotiveerd door werk gerelateerde kenmerken. Als je getuige bent van enige vorm van discriminatie, aarzel dan niet om dat openlijk aan te spreken en te wijzen op de waarden van TK Elevator op het gebied van non-discriminatie.

Voorbeeld

Je bent bezig om in een vacature in je afdeling te voorzien en wilt een externe kandidaat in dienst gaan nemen. Je hebt twee geschikte kandidaten gevonden die allebei gekwalificeerd zijn, maar ze komen uit verschillende landen. Je beslissing is uitsluitend gebaseerd op werk gerelateerde vereisten en niet beïnvloed door persoonlijke culturele vooroordelen.

Voorbeeld

Op basis van het jaarlijkse beoordelingsgesprek zijn er twee leden van het team die in aanmerking komen voor verdere training. Echter, aangezien één van hen in de komende jaren met pensioen gaat, wordt het argument geopperd over het voordeel op de langere termijn van een opleidingsdeelname voor het bedrijf. Je weet dat wij er bij TK Elevator naar streven om alle medewerkers gelijke kansen te bieden en dat we diversiteit op prijs stellen, zodat je dat argument verwerpt en je leden van je team niet anders behandelt.



Balans werk-privé

De gezondheid en de veiligheid van onze medewerkers is bij TK Elevator van het allergrootste belang. We geloven dat een balans van werk en privé de sleutel is tot het welzijn van alle medewerkers.

Meer weten?

Balans werk-privé of integratie werk-privé, is gericht op de balans tussen persoonlijke behoeften en eisen die je werk aan je stelt. We willen allemaal werken op een manier die veilig en gezond is voor ons, onze families en ons bedrijf. Dat is waarom we samen voor werkomstandigheden zorgen die ons in staat stellen om ons potentieel optimaal te ontplooiën, waarbij rekening wordt gehouden met de persoonlijke situatie en behoeften van elke medewerker.

Voorbeeld

Je zou graag ouderschapsverlof nemen om tijd te hebben voor je kinderen. Je maakt je er echter zorgen over of dat als ongepast zou worden gezien en of dat je toekomstige carrière zou schaden. Ongeacht je positie in het bedrijf zou je de opties moeten bespreken met je plaatselijke HR-afdeling en met je supervisor. Bij TK Elevator kijken we naar de persoonlijke situatie van elke individuele medewerker en vinden we oplossingen die in je professionele en je persoonlijke leven functioneren .

Voorbeeld

Je bent onlangs begonnen aan een nieuw, wereldwijd cross-functioneel project met collega's in verschillende regio's. Door veranderingen in je persoonlijke omstandigheden zijn de vergaderingen voor jou een echte uitdaging. Om te beginnen vind je het lastig om dat bespreekbaar te maken, maar gezien het feit dat je je net zo bewust bent van je plichten als van je eigen welzijn bespreek je dat probleem open met het team. Al met al: je bent in staat om een tijdschema te vinden waar iedereen zich in kan vinden.

Praktische richtlijnen

Als je een beslissing neemt die invloed zal hebben op hoe een persoon bij TK Elevator werkt, moet je rekening houden met de persoonlijke situatie van de medewerker en andere relevante omstandigheden. Als het gaat om de balans werk-privé kan het aanbieden van andere werktijdmodellen zoals job-sharing een optie zijn. Als een medewerker problemen heeft, kan een open discussie met collega's, de supervisor of de plaatselijke HR-afdeling helpen om een mogelijke oplossing te vinden.



Diversiteit & inclusie

Diversiteit en inclusie zijn onderdeel van onze kernwaarden. We streven ernaar om een divers personeelsbestand te ontwikkelen en te houden en geloven dat een mix van achtergronden, opinies en talenten ons bedrijf verrijken en ons helpt om succesvol te zijn.

Meer weten?

Diversiteit heeft veel gradaties – of dat nu leeftijd is of etniciteit, opleiding, genderuitingen, seksuele oriëntatie, religie of handicap. Elk individu is uniek op zijn of haar manier. We geloven dat we alleen met een divers personeelbestand succesvol zullen zijn bij het verder ontwikkelen van ons bedrijf. We profiteren van verschillende ervaringen, culturen en sterke punten. We integreren en waarderen iedereen, zonder uitzondering. We passen dat toe op alle aspecten van het werk, met inbegrip van werving, selectie, salaris, voordelen, opleiding en ontwikkeling, promotie, overplaatsing, ontslag en alle andere arbeidsvoorwaarden.



Praktische richtlijnen

Bij TK Elevator omarmen we diversiteit in al zijn facetten en gradaties. Beoordeel collega's of werknemers niet op basis van persoonlijke kenmerken of status, maar baseer je beslissingen uitsluitend op jouw ervaring met hen, hun werk gerelateerde vaardigheden en professionele kenmerken. Als je discriminatie bemerkt of waarneemt met betrekking tot één van de hierboven genoemde persoonlijke kenmerken kan je dat open aanspreken. Je supervisor of iemand van de afdeling HR zijn goede contactmogelijkheden.

Voorbeeld

Als supervisor wordt je aangesproken door één van je collega's die om verlof vraagt. Dat komt niet op een goed moment, omdat er veel vraag is naar dienstverlening. Uit dat wat hij zegt krijg je echter de indruk dat het een belangrijke religieuze dag voor hem is. Samen met zijn andere collega's bedenkt je een oplossing die hem in staat stelt om zijn gevraagde verlofdagen op te nemen.

Voorbeeld

Eén van je collega's heeft een fysieke handicap. Zijn kwalificaties zijn bijzonder goed, maar je aarzelt om hem in een veeleisend project te integreren omdat je bang bent dat bij hen nog onbekende beperkingen zouden kunnen optreden. Je besluit om de door jou verwachte uitdagingen open met de kandidaat te bespreken. Uiteindelijk besluit je om hem bij het project te betrekken omdat hij een uitstekende kandidaat is. Je coördineert samen alle bijkomende vereisten om hem in staat te stellen om zijn werk met succes te doen.

Alcohol & drugs

We nemen onze inzet voor gezondheid en veiligheid bijzonder serieus. Alle werkplekken moeten vrij zijn van het gebruik van alcohol, illegale drugs en het misbruik van andere stoffen.

Meer weten?

TK Elevator heeft een uitgebreide regelgeving en aanbevelingen over het veilig houden van de werkplek. Gebruik van alcohol, roken en misbruik van andere stoffen met inbegrip van medicatie beïnvloeden de gezondheid van onze medewerkers en kunnen ernstige veiligheidsproblemen opleveren. Het gebruik van illegale drugs is niet toegestaan. Supervisors en managers zijn er verantwoordelijk voor dat de ondersteunende systemen functioneren.

Voorbeeld

Je merkt dat je collega afwezig en moe lijkt. Je denkt dat hij misschien medicijnen heeft ingenomen en dat dit hem kan hinderen bij het veilig uitvoeren van zijn werk. Je moedigt hem aan om de supervisor te informeren. Je collega en de supervisor bepalen samen of hij nog in staat is om te werken. Ze zijn van mening dat zijn vermogen om veilig te werken negatief wordt beïnvloed, dus zij besluiten dat hij niet meer aan het werk gaat en de dag vrij neemt.

Voorbeeld

Voor je laatste ploegendienst lunch je met een vriend in een restaurant. Jouw favoriete sportclub is aan het winnen en de mensen om je heen staan te juichen. Je vriend stelt voor om dat met een koud pilsje te vieren. Maar jij denkt eraan dat het drinken van alcohol vóór je met je werk begint de veiligheid van jezelf en anderen in gevaar kan brengen. Je besluit om het in plaats daarvan te houden bij een glas water.

Praktische richtlijnen

Als je alcohol hebt gedronken of onder invloed bent van drugs of medicatie (legaal, voorgeschreven of illegaal) die je concentratie of je vermogen om veilig te werken ondermijnen, begin dan niet aan enig werk. Als je denkt dat jijzelf of een collega zodanig onder invloed is, moet dat direct worden gemeld aan de supervisor, vóór er met het werk kan worden begonnen. Iedereen, maar met name onze supervisors en managers, moeten handelen als er een waarschuwing of een klacht bij hen binnenkomt. Hulp zoeken kan aanvankelijk een raar idee lijken, maar het is wat je moet doen om ervoor te zorgen dat je collega's en jijzelf veilig werken.

Voor speciale gebeurtenissen of gebeurtenissen buiten de werkplek moet de hoogstgeplaatste manager die het event sponsort een beslissing nemen voor alle deelnemende medewerkers. Bestuur of bedien geen enkel voertuig resp. machine als je onder de invloed bent van drugs of alcohol.

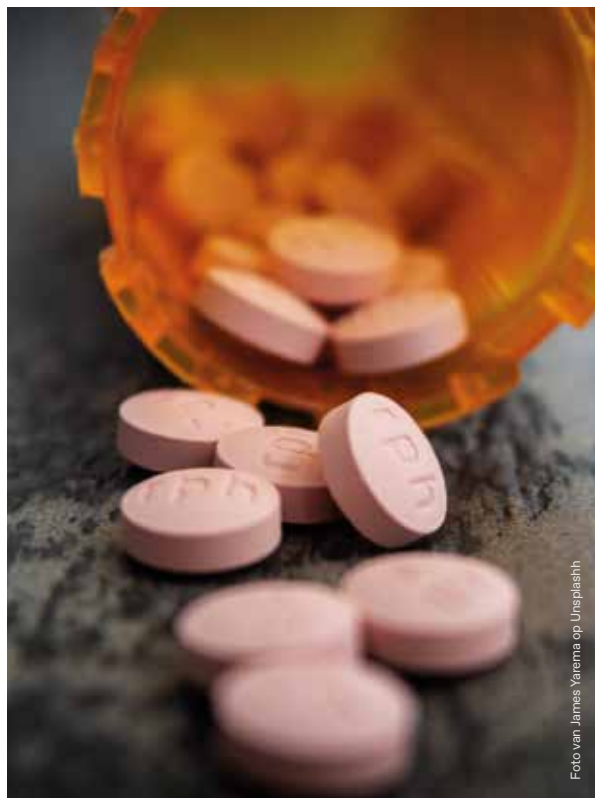


Foto van James Yarema op Unsplash

Salaris

Bij TK Elevator streven we naar billijkheid en transparantie in onze salarissen voor onze managers en medewerkers. Algemene en individuele beslissingen over salarissen moeten altijd onze interne richtlijnen en procedures volgen en moeten duidelijk naar elke medewerker worden gecommuniceerd.

Meer weten?

Het salaris is naast vele andere vormen van waardering, de financiële beloning voor de tijd en de inspanning van onze medewerkers. We voldoen aan alle toe te passen nationale en internationale vereisten m.b.t. het minimumloon. We streven ernaar dat salaris behoorlijk is en past bij de specifieke rol, de taken en de plichten. Het salaris is ook het resultaat van succes en prestatie. Met name variabele elementen van het salaris zijn een weerspiegeling daarvan. Op die manier kan het salaris motivatie en prestatie stimuleren en kan het bijdragen aan het vasthouden van talent. Dat is een heel belangrijke voorwaarde voor TK Elevator om in de ogen van onze medewerkers een prima plek te blijven om te werken.

Praktische richtlijnen

Besluiten ten aanzien van het salaris moeten altijd de interne richtlijnen en procedures volgen. Ze moeten fair zijn en moeten duidelijk worden gecommuniceerd. De prestatieverwachtingen moeten worden gekoppeld aan de prestaties van de onderneming en aan individuele doelstellingen - die doelstellingen moeten ambitieus, maar realistisch zijn. Alle medewerkers zouden uitdagende en motiverende doelstellingen moeten hebben die hen in staat stellen om als 'ondernemer' op te treden, maar zet hen nooit zo onder druk dat dit leidt tot verkeerde aansporingen en praktijken.

Voorbeeld

Het is bekend dat een collega veel tijd doorbrengt met je gemeenschappelijke manager. Ze houden van dezelfde sportclubs en praten daar vaak over in de middagpauze. Je vraagt je af of hun gedeelde belangstelling de kansen van je collega op een salarisverhoging vergroot. Maar salarispakketten moeten uitsluitend worden gedefinieerd op basis van de specifieke vereisten van de functie en de bijbehorende kwalificaties. Van een gemeenschappelijke manager wordt verwacht dat hij persoonlijke voorkeuren vermijdt. Om het makkelijker te maken om te begrijpen hoe het vaststellen van het salaris in zijn werk gaat, worden er vaak zogenaamde functiegroepen en/of salarisoniveaus gebruikt om de functie-eisen op een objectieve manier te structureren.

Voorbeeld

Als manager van een klein team volg je het proces van het jaarlijkse vaststellen en bereiken van de targets. Je denkt al van tevoren na over hun prestaties in het afgelopen jaar en de taken en doelstellingen die nog in het verschiet liggen. Je gaat met de leden van je team om de tafel zitten en wisselt met hen van gedachten over hun prestaties in het afgelopen jaar. Samen kijk je ook naar zinvolle targets voor het komende jaar. Medewerkers moeten altijd kunnen begrijpen wat de relatie is tussen hun individuele (variabele) beloning en hun respectievelijke bijdrage aan het succes van TK Elevator. Dat is een onontbeerlijke voorwaarde voor het eerlijke en transparante beoordelen van de gehaalde targets aan het eind van het fiscale jaar.

Vrijheid van vereniging

Bij TK Elevator ondersteunen we het recht van alle werknemers om op democratische basis vakbonden en ondernemingsraden op te richten om daar lid van te worden en om te onderhandelen over werkomstandigheden, secundaire arbeidsvoorwaarden en lonen.

Meer weten?

TK Elevator en de vertegenwoordigers van werknemers (OR) en vakbonden huldigen democratische basisprincipes. Dat zorgt ervoor dat medewerkers een vrije en eerlijke kans hebben om te beslissen of ze een ondernemingsraad (OR) willen opzetten resp. daar lid van willen worden en dat ze, als ze dat doen, hun eigen vertegenwoordigers kunnen kiezen. De onderneming en het management blijven neutraal en komen bij de vrije keuze van onze medewerkers niet tussenbeide.

Praktische richtlijnen

TK Elevator en de vertegenwoordigers van de werknemers en de vertegenwoordigers van de vakbonden werken open en in een sfeer van constructieve en coöperatieve samenwerking aan het oplossen van conflicten ten bate van de onderneming en de medewerkers. Je moet niet tussenbeide komen als deze mensen hun wettelijke taken vervullen. In het geval van de vertegenwoordigers van de vakbonden is toegang noodzakelijk om hen in staat te stellen om hun functie als vertegenwoordiger uit te oefenen. Leden van de OR mogen geen nadelen ondervinden (met inbegrip van elke vorm van vergeldingsmaatregel) noch privileges genieten op basis van die functie.

Voorbeeld

Als vertegenwoordiger van de werknemers heb je bepaalde nieuwe vaardigheden nodig om je verantwoordelijkheid te vervullen. Je vraagt je werkgever om hulp in dat opzicht. OR leden moeten in staat zijn om vergaderingen of noodzakelijke zittingen van comités bij te wonen en om materiaal te krijgen dat voor hun activiteiten noodzakelijk is.

Voorbeeld

Een van de leden van je team wordt tot OR lid verkozen. Je ondersteunt die belangrijke taak maar moet tegelijkertijd ook zorgen voor de continuïteit van het werk van je team. Je komt met het lid van je team overeen dat je regelmatig over bepaalde activiteiten, afwezigheidsmomenten of aanstaande kosten geïnformeerd blijft worden.



De samenwerking met vertegenwoordigers van de werknemers

Voor TK Elevator is een vertrouwelijke en nauwe samenwerking met de vertegenwoordigers van de werknemers een sleutelcomponent en een traditionele hoeksteen van onze bedrijfscultuur. Wederzijds vertrouwen en respect en samenwerking in relaties vormen de basis voor een open en constructieve dialoog.

Meer weten?

Er is een vertrouwensvolle en nauwe samenwerking tussen TK Elevator en vertegenwoordigers van de werknemers (OR) om voor TK Elevator en al zijn werknemers tot gemeenschappelijk begrip en werkbare oplossingen te komen. Het tijdig en uitgebreid betrekken van de ondernemingsraad in zaken waar het gaat om medezeggenschapsrechten, is de sleutel voor het mogelijk maken van een open communicatie op basis van waardering en gepaste participatie. Dat betreft niet alleen de samenwerking op plaatselijk niveau, maar is ook weerspiegeld in ons Global Framework Agreement en de Global Dialogue.

Voorbeeld

Je werkt aan een project dat betrekking heeft op de arbeidsomstandigheden van werknemers en dat relevant kan zijn voor de vertegenwoordigers van de werknemers. Bij twijfel raadpleeg je de afdeling HR en de afdeling Labor Relations. Samen besluit je om de vertegenwoordigers van de werknemers daar tijdig bij te betrekken. We communiceren open en vertrouwelijk met elkaar over alle belangrijke feiten met betrekking tot een onderwerp of een project.

Praktische richtlijnen

Een werkrelatie die gebaseerd is op vertrouwen is belangrijk voor samenwerking tussen het bedrijf en de vertegenwoordigers van de werknemers. Een regelmatige uitwisseling tussen de verantwoordelijke vertegenwoordigers van de werkgever en die van de werknemers maakt dat mogelijk. Dat is de basis voor samenwerking. Maar, dat is een doorgaand proces. Het moet niet leiden tot het daaruit voortvloeien van voor- resp. nadelen binnen of buiten de bedrijfscontext voor de vertegenwoordigers van de werknemers, zij mogen deze niet vragen of aanvaarden.





RELATIES MET ZAKENPARTNERS





Het samenwerken met zakenpartners

Bij TK Elevator leveren onze verkooppartners, zoals wederverkopers, verkoopagenten en distributeurs een significante bijdrage aan ons succes. We selecteren onze partners/tussenpersonen op basis van een gedeelde opvatting over waarden en doelen, met name onze doelstelling om de best mogelijke goederen en diensten te leveren aan al onze klanten. Dat kan alleen worden bereikt als er wordt voldaan aan strikte regels die zorgen voor verantwoordelijke en duurzame activiteiten op de markt.

Meer weten?

We werken samen met betrouwbare handelspartners om de groei en het wereldwijde succes van TK Elevator te ondersteunen. Hoewel ze geen deel uitmaken van ons bedrijf, kunnen hun acties een weerspiegeling zijn van en een invloed hebben op TK Elevator. Daarom selecteren we onze distributiepartners zorgvuldig op basis van hun vermogen om onze organisatie te ondersteunen en zorgen we ervoor dat zij onze waarden en standaarden delen, met inbegrip van het strikt naleven van de wet. Om mogelijke risico's te vermijden worden onze distributiepartners aan een due diligence onderworpen die zich baseert op strikte eisen en doorlopende reviews van hun prestaties.

Voorbeeld

Je beslist dat de beste optie voor het uitbreiden van de aanwezigheid van TK Elevator naar een nieuwe regio het aantrekken van een distributiepartner is. Je moet ervoor zorgen dat je alle vereiste interne processen volgt en de vereiste interne goedkeuringen krijgt vóór je een bindend aanbod aan de tussenpersoon doet. Vaak zal dat inhouden dat er gegevens moeten worden verstrekt via een online tool. Als je niet zeker bent van wat je moet doen, kan de afdeling Compliance je ondersteunen.

Voorbeeld

Je werkt met een agent die herhaaldelijk heeft gefaald bij het rapporteren van zijn activiteiten voor onze onderneming. Zodra je de rapporten ziet, koester je de verdenking dat de agent betalingen aan de inkoopmedewerker van de klant kan hebben doorgesluisd. Je bevriest de betalingen aan de verkoopagent en neemt contact op met een compliance officer. Samen beslis je over de volgende stappen.

Praktische richtlijnen

Als je verantwoordelijk bent voor de selectie en het engageren van verkoopagenten of distributeurs, moet je je beslissing baseren op de actuele behoeften van TK Elevator en de potentiële meerwaarde voor ons bedrijf. Je moet jezelf vertrouwd maken met de toe te passen processen. Je kunt de due diligence van de distributiepartner ondersteunen door de vereiste informatie tijdig te verstrekken. Als je enige reden hebt om te geloven dat er bij een distributiepartner sprake zou kunnen zijn van wangedrag, informeer dan de afdeling Compliance, zodat de nodige stappen tijdig kunnen worden genomen, en verdere risico's voor TK Elevator en zijn medewerkers worden vermeden.



Zakenrelaties met leveranciers

Bij TK Elevator geloven we dat onze zakelijke relatie en onze samenwerking met onze leveranciers gebaseerd moeten zijn op duidelijke regels en verwachtingen alsook op gemeenschappelijke waarden.

Meer weten?

Onze samenwerking met leveranciers met inbegrip van onderaannemers stelt ons in staat om op de best mogelijke manier te voldoen aan de behoeften van de klant. Wij zien er nauwlettend op toe dat wij een eerlijke en billijke aanbestedingsprocedure volgen. Ons selectieproces is gericht op het duidelijk informeren van potentiële leveranciers over onze verwachtingen, eisen en standaards.

TK Elevator tolereert van zijn leveranciers en onderaannemers geen inbreuken op wettelijke standaarden van mensenrechten en rechten van werknemers. Leveranciers die illegaal of onethisch handelen kunnen onze financiële prestatie en onze winstgevendheid beïnvloeden, onze reputatie aantasten en onze onderneming en onze medewerkers potentieel blootstellen aan strafrechtelijke of civielrechtelijke sancties.

Praktische richtlijnen

Je moet onze ethische principes en eisen bij het onderhandelen met leveranciers over contracten open aanspreken. Onze gedragscode voor leveranciers is een integraal onderdeel van onze contracten met leveranciers. Kies aannemers die ons respect voor de wet en hoge standaarden op het gebied van zakelijk gedrag delen. Dat kan in bepaalde omstandigheden een uitdaging zijn.

Ervoor zorgen dat mensen veilig zijn en het handelen op duurzame wijze is bij TK Elevator een prioriteit. Houd dat in je achterhoofd, omdat het ook van toepassing is op onze partners, met name als het gaat om het selecteren van leveranciers. Zij moeten managementervaring hebben waarbij de rechten van alle medewerkers wordt gerespecteerd. Onze leveranciers moeten ook streven naar het reduceren van de impact van hun footprint en een veilige en gezonde werkplek bieden.

Als een leverancier niet voldoet aan onze verwachtingen moet je verbeteringen verlangen en er achter aangaan om ervoor te zorgen dat er adequate stappen zijn gezet om de tekortkomingen te verhelpen. Als het je niet lukt om een probleem samen met de leverancier op te lossen, en met name als dat vaker gebeurt, moet je overwegen of je die leverancier niet wilt vervangen.

Voorbeeld

De kranten berichten dat een van je leveranciers verdacht wordt van kinderarbeid. Je moet informatie van je leverancier opvragen en de volgende stappen met je supervisor en de verantwoordelijke voor de inkoop afstemmen. Dat kan een bezoek bij de leverancier inhouden en/of een audit door een derde partij. Als er geen mogelijkheid is om samen verbeteringen door te voeren, moet de relatie uiteindelijk worden beëindigd.

Voorbeeld

Je bent verantwoordelijk voor het zoeken van een onderaannemer voor een nieuw installatieproject. Een onderaannemer biedt een heel goede prijs aan, maar je bent je ervan bewust dat ze veiligheid niet serieus nemen. Er is dit jaar sprake geweest van dodelijke ongelukken in het bedrijf van de onderaannemer. Je besluit om op zoek te gaan naar iemand die beter past bij wat we eisen. Als duidelijk is dat veiligheid beneden de standaard is, moet je op zoek naar een andere leverancier voor dat project.



COMMUNICATIE EN INTERACTIE



Gedrag in het openbaar en op social media

Bij TK Elevator communiceren we open en nauwkeurig. Elke medewerker is een ambassadeur van ons bedrijf, onze merken, waarden en reputatie. Daarom bekijken we ongeacht het format van de communicatie zorgvuldig wat we willen zeggen en hoe dat onze medewerkers en ons imago bij het publiek kan beïnvloeden.

Meer weten?

Kanalen van sociale media zijn per definitie publieke kanalen. Zelfs als collega's geen volledig openbare profielen hebben, zijn vrienden of andere mensen in staat om door hen openbaar gemaakte content te bekijken; ze zouden die makkelijk kunnen delen met andere partijen. Tenzij daarvoor eerder toestemming is gegeven of er een al gepubliceerde content wordt gebruikt, kan je niet spreken namens TK Elevator als je die laat zien bij gebeurtenissen, in het openbaar of op social media. In plaats daarvan moeten zulke uitingen alleen je persoonlijke mening weergeven. Als je een persoonlijke mening tot uitdrukking brengt, is het belangrijk om ervoor te zorgen dat die duidelijk als zodanig worden gekenmerkt. Je moet bij alles wat je communiceert voorzichtig blijven om ervoor te zorgen dat wat er wordt gecommuniceerd niet kwetsend is of schade berokkend aan de reputatie van TK Elevator.



Praktische richtlijnen

As medewerker van TK Elevator ben je een ambassadeur voor ons bedrijf, onze producten en ontwikkelingen. Je kunt vol trots een product voorstellen dat TK Elevator onlangs heeft gelanceerd of een project dat is afgerond. Je kunt dat bijvoorbeeld delen via je persoonlijke social mediakanalen, altijd op vrijwillige basis, onder voorwaarde dat je duidelijk aangeeft dat het je persoonlijke mening is. Als er mensen reageren op die berichten en vragen om uitspraken over producten of aan bedrijfsstrategie gerelateerde onderwerpen, moet je contact opnemen met de verantwoordelijke afdeling Communicatie, die in staat zal zijn om je van een officieel antwoord te voorzien.

Voorbeeld

TK Elevator lanceert officieel een nieuw product en je wilt jouw mening delen via je persoonlijke LinkedIn account. Je kijkt eerst naar de toepasselijke richtlijnen van TK Elevator en geeft duidelijk aan dat je post alleen jouw persoonlijke mening weergeeft.

Voorbeeld

Je zou graag delen op je persoonlijke social media kanalen waar je werkt en met wat voor een fantastisch team je samenwerkt. Je maakt foto's van je kantoor en je collega's. Voor je de foto's openbaar maakt, neem je contact op met de afdeling Communicatie om er zeker van te zijn dat de plaatjes openbaar mogen worden gedeeld. Bovendien vraag je eerst aan de collega's op de foto's of zij het ermee eens zijn dat hun foto's openbaar worden gemaakt.

In de openbaarheid treden en lobbyen

Bij TK Elevator dragen we actief bij aan het vormgeven van de regelgeving in zijn geheel en nemen deel aan het uitwisselen van ideeën en meningen in de samenleving, onder meer door onze belangen in verschillende fora te bepleiten. Maar het bekendmaken van onze opinies en het presenteren van onze ideeën moet altijd worden gedaan in een ethische en transparante manier, met respect voor anderen, natuurlijk binnen de grenzen van de wet.

Meer weten?

Bij onze activiteiten in verband met lobbyen treden we op een transparante manier op door onze belangen en de belangen van onze industrie op basis van feiten te verdedigen. Deze activiteiten met inbegrip van lobbyen zijn erop gericht om het publieke debat op wettelijke wijze aan te vullen met ons perspectief. We maken gebruik van objectieve informatie en gegevens, en van onze eigen ervaring. Bij TK Elevator moet elk optreden in de openbaarheid altijd plaatsvinden binnen het kader van de betreffende interne en externe regelgeving.

Praktische richtlijnen

In de openbaarheid treden moet altijd open en transparant zijn, in overeenstemming met de wet. Als medewerker van TK Elevator moet je je onthouden van elke poging om regeringsbeleid en wetgeving in een misleidende, niet-transparante of zelfs oneerlijke wijze te beïnvloeden. Je moet altijd een nauwkeurig plan opstellen en zorgvuldig interactie afstemmen met overheidsfunctionarissen, het verantwoordelijk management en – gezien het striktere toezicht op naleving in verband met overheidsfunctionarissen – de afdeling Compliance.

Voorbeeld

Een plaatselijke instantie denkt aan een nieuwe regelgeving die op onze producten van toepassing is en heeft gevraagd om feedback van het publiek. Je realiseert je dat de beoogde wetgeving zou kunnen worden verbeterd, omdat die geen rekening houdt met de technische kennis die bij TK Elevator voorhanden is. Je neemt alleen contact op met de verantwoordelijke persoon om hem of haar voor je idee te winnen, nadat je daarover eerst intern met je supervisor en de afdeling Compliance hebt afgestemd.



Gastvrijheid

Bij TK Elevator laten we onze zakenpartners en andere stakeholders onze waardering merken in ons dagelijks werk en, bij gelegenheid, door middel van een gezamenlijk sociaal event, een passend cadeau of een gezamenlijke zakenlunch of diner. Op dezelfde manier kan het ingaan op uitnodigingen of het aannemen van cadeaus van onze zakenpartners alleen worden geaccepteerd als ze redelijk zijn en zelfs niet de schijn wekken een probleem te kunnen zijn. We blijven altijd alert om ervoor te zorgen dat we binnen de kaders van de wet en plaatselijke tradities blijven. Aangeboden, ontvangen resp. gegeven blijken van waardering, moeten noch verkeerd worden opgevat, noch de indruk maken van over de schreef gaan.

Meer weten?

Correct optreden als je een cadeau geeft of een uitnodiging accepteert zorgt ervoor dat onze besluitvorming — en die van onze partners — niet op ongepaste wijze kan worden beïnvloed of zelfs maar de indruk zou kunnen wekken dat dat gebeurt. Een correcte uitnodiging kan een passende setting zijn voor onderhandelingen of voor het uitwisselen van opinies of kennis. In bepaalde situaties kan een cadeau een legitieme manier zijn om onze waardering tot uiting te brengen. Als je erover denkt om een cadeau te geven of te accepteren, iemand uit te nodigen in naam van de onderneming of hun uitnodiging aan te nemen, zijn er strikte regels waar iedereen bij TK Elevator zich aan moet houden. Dat is vooral relevant als je met overheidsfunctionarissen te maken hebt.

Praktische richtlijnen

Als je eraan denkt om een cadeau of een uitnodiging aan te bieden of te accepteren, kijk dan eerst naar de toe te passen regels in de bedrijfsinterne documenten en doe je best om binnen de grenzen van de aanbevolen waardelimiten te blijven. Vraag aan de andere partij of je plan in overeenstemming is met de door hen toe te passen interne regelgeving, informeer je supervisor en, als er dan nog sprake is van enige onzekerheid, neem contact op met een Compliance officer voor advies bij het inschatten van de situatie. Wees altijd voorzichtig, met name als er sprake is van overheidsfunctionarissen, en blijf aan de veilige kant! Op die manier bescherm je zowel jezelf en het bedrijf alsmede de zakenpartner, die zelf ook aan vergelijkbare of zelfs strengere restricties onderworpen kan zijn.

Voorbeeld

Je wilt je waardering voor een heel succesvolle zakenrelatie met een klant tot uiting brengen. Ter gelegenheid van een nationale feestdag besluit je om een cadeautje te sturen. Gezien het feit dat je op de hoogte bent van de regels ten aanzien van compliance van de klant en die van TK Elevator op dit punt, vraag je je supervisor om advies en komt overeen om een doos traditioneel lekkers en een kaartje met "hartelijk bedankt" te sturen.

Voorbeeld

Je bent van plan om een aantal deskundigen uit te nodigen voor een technische discussie over een recent intern researchproject. Voor alle deelnemers zullen de kosten van verblijf en maaltijden worden overgenomen door TK Elevator. Een van de deskundigen werkt voor de overheid en zou als overheidsfunctionaris kunnen worden beschouwd. Je betreft de afdeling Compliance erbij om de situatie in te schatten en de beste manier te vinden om hen bij de technische discussie te betrekken, zonder enig risico voor jezelf of TK Elevator in verband met nalevingskwesaties.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Het nemen van onze sociale verantwoordelijkheid is een deel van wat wij zijn. We zijn betrokken bij de gemeenschappen waarin we aanwezig zijn. We geloven in de krachtige vaardigheden van onze mensen en daarin dat we er allemaal aan bijdragen om de banden die onze gemeenschappen bijeenhouden te versterken.

Meer weten?

We streven ernaar om een zinvolle bijdrage te leveren aan de gemeenschap door te sponsoren of te doneren en inspanningen van medewerkers om daarbij betrokken te zijn volmondig te ondersteunen, bijvoorbeeld in de vorm van vrijwilligerswerk. Onze focus ligt op de sectoren onderwijs, gezondheid en duurzaamheid. Met ons engagement ondersteunen we de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de VN. We ondersteunen ook plaatselijke gemeenschappen en non-profit organisaties, ofwel financieel ofwel met onze expertise en professionele resources. Dat is ook van toepassing in situaties die snel ingrijpen vereisen of op andere goede doelen of bedrijfsprojecten.

Praktische richtlijnen

Als je een plaatselijk sociaal project tegenkomt met doelstellingen die overeenstemmen met de waarden van TK Elevator of als er sprake is van een crisissituatie, kan je de mogelijkheid van hulp van TK Elevator bespreken met je supervisor. Nog afgezien van financiële resources is er ondersteuning mogelijk, bijvoorbeeld door tijd van medewerkers en materiaal. Je moet er wel voor zorgen dat de activiteiten en organisaties die worden ondersteund in lijn zijn met met de belangen van TK Elevator. Je moet elke aanschijn van verkeerde intenties of ongepaste invloed op derde partijen vermijden; als je twijfelt, vraag dan een nalevingsfunctionaris om advies. Vooral als we met de beste bedoelingen te werk gaan moeten we ervoor zorgen dat we de beste partners kiezen om echte veranderingen tot stand te brengen, of het daarbij gaat om een plaatselijk goed doel of om een internationale organisatie.

Voorbeeld

Er zijn bosbranden in jouw gebied die helaas oncontroleerbaar zijn geraakt. Je collega's en jij zijn daarbij direct betrokken, maar ook medewerkers in andere delen van de wereld willen helpen. Samen met de plaatselijke managementteams kijk je naar acties die een effectieve bijdrage kunnen opleveren. Tenslotte besluit TK Elevator om vrijwilligerswerk mogelijk te maken om de branden te helpen blussen.

Voorbeeld

Een vereniging die zich richt op de strijd tegen kinderkanker benadert je om te vragen om financiële steun voor wetenschappelijk onderzoek en een betere uitrusting. Je ondersteunt de doelstellingen van de organisatie, maar hebt geen overzicht van de stakeholders en reputatie van deze vereniging. Je volgt het goedkeuringsproces en consulteert de afdeling Compliance om er zeker van te zijn dat ze de juiste partner zijn voor TK Elevator. Tenslotte kan TK Elevator de organisatie financieel ondersteunen en je overtuigt het team om deel te nemen aan de volgende charity run, de liefdadigheidsloop, van de organisatie.

Rapporteren en betrouwbare registratie

Bij TK Elevator zijn eerlijkheid en integriteit in onze organisatie essentiële waarden. Een hoeksteen van effectief leidinggeven is om interne beslissingen en ook onze acties te baseren op waarheidsgetrouwe en nauwkeurige rapporten, registraties en documenten.

Meer weten?

Telkens als je een situatie of een feit beschrijft, registreer dat dan - ongeacht het karakter daarvan (financieel, technisch etc.). Registratie is hoe we gegevens in onze organisatie vastleggen en doorgeven. Die registraties moeten waarheidsgetrouw, objectief en compleet zijn en bijdragen aan tijdig en nauwkeurig rapporteren. Dat geldt voor alle niveaus van onze organisatie. Beslissingen van het management zijn net als beslissingen die door stakeholders zijn genomen gewoonlijk gebaseerd op gerapporteerde gegevens. Het handhaven van onze standaards bij het aanmaken van registraties en rapportages waarborgt dat beslissingen kloppen en overeenkomen met het algemene doel om aan de behoeften van stakeholders en aandeelhouders te voldoen.

Praktische richtlijnen

Je moet ervoor zorgen dat zowel interne als externe rapporten, registraties en andere documenten van de groep in overeenstemming zijn met de geldige wet- en regelgeving en standaards. Ze moeten te allen tijde compleet en correct zijn en op tijd worden gepubliceerd, overeenkomstig de vereisten van het systeem. TK Elevator staat voor een eerlijke en transparante cultuur. Je kunt bijdragen aan die cultuur door voor een omgeving te zorgen waarin, als er sprake is geweest van een echte vergissing, dat aan een supervisor kan worden gemeld en kan worden hersteld zonder dat je bang hoeft te zijn voor negatieve gevolgen. Indien mogelijk kijken we hoe je dat in de toekomst kunt vermijden.



Voorbeeld

Je bent verantwoordelijk voor het rapporteren van de cash flow in jouw entiteit. Na het bespreken van je laatste rapport met je manager realiseer je je dat het verhoogde bedrag aan cash in je rapport door een vergissing in je aanvankelijke berekening is veroorzaakt en te hoog is. Je informeert je manager per omgaande. Dus: je actualiseert het rapport door de juiste cijfers in te voeren en je informeert je collega's over een manier om de vergissing in de toekomst te vermijden.



VERANTWOORDELIJKHEID VOOR HET MILIEU



Foto van Jason Miller op Unsplash

Bescherming van het milieu en strijd tegen klimaatverandering

We begrijpen dat klimaatverandering een serieus globaal thema is en dat menselijke activiteiten een directe impact op klimaatverandering hebben. We zijn ons als organisatie en als individuele personen bewust van onze verantwoordelijkheid om effectief bij te dragen aan de globale doelstelling om de gevolgen van onze activiteiten voor het milieu zo gering mogelijk te houden en te verminderen.

Meer weten?

We geloven dat natuurlijke resources, zoals grondstoffen, water en energie essentiële elementen zijn voor het bestaan van mensen op aarde en voor alle economische activiteiten. Onze doelstellingen voor milieu, sociaal & beleid (Environment, Social & Government: ESG) en onze bedrijfsdoelstellingen moeten hand in hand gaan met het streven om bij TK Elevator duurzame waarde te creëren. We zijn onszelf constant aan het uitdagen om ambitieuzere doelstellingen te formuleren die ons zullen helpen om onze onderneming op een duurzame manier te laten groeien. We hebben ons aangesloten bij het Global Compact van de VN en de "Business Ambition for 1.5°C"-campagne en ons er op die manier toe verplicht om uiterlijk in 2050 wereldwijd netto-nulemissie te realiseren. We voldoen aan de eisen van internationale conventies voor milieubescherming zoals het Verdrag van Stockholm inzake persistente organische verontreinigende stoffen (POP-verdrag), het Verdrag van Minamata inzake kwik en het Verdrag van Bazel inzake de beheersing van de lozing van gevaarlijke afvalstoffen en de verwijdering daarvan.



Praktische richtlijnen

Wees alert wat het milieu betreft. Je kunt de inspanningen van TK Elevator proactief ondersteunen en je ogen openhouden voor duurzame acties in je werk om bij te dragen aan het beschermen van het milieu en het voorkomen van klimaatverandering. Elke medewerker kan bijdragen aan de duurzaamheidsdoelstellingen van de organisatie op het gebied van milieu, bijvoorbeeld door vervuiling tegen te gaan of te zorgen voor de juiste afvalverwerking op het terrein waar jij verantwoordelijk voor bent. Er zijn ook meer algemene opties: werken-op-afstand technologieën zijn een bewezen alternatief voor reizen en elektronische archiveringssysteem kunnen papieren archieven vervangen. Elke bijdrage is waardevol!



Voorbeeld

Je gaat met je collega's elke dag wat te eten halen bij een zaak in de buurt en je ziet na elke middagpauze een aanmerkelijke aantal plastic verpakkingen in de prullenbak op kantoor. Je kiest ervoor om een verandering tot stand te brengen door je eigen eten mee te brengen of door niet-verpakte producten te kopen of door verpakkingen te laten recyclen en je vraagt je collega's om mee te doen met je initiatief.

Voorbeeld

Je hebt een e-mail correspondentie met een zakenpartner wiens bedrijf ver weg is van je eigen kantoor. Om de zaak te bespoedigen, overweeg je opties om daarheen te reizen. Maar erheen te reizen is maar slechts een van de vele opties. In een situatie waarin het belangrijk is om je gesprekspartner in de ogen te kijken, zou je kunnen overwegen om in plaats daarvan een videoconferentie te houden. Op die manier kan je een face-to-face ontmoeting hebben en tegelijk bijdragen aan de bescherming van het milieu.

Milieuvriendelijke producten

Voor ons is het een belangrijke doelstelling om bij te dragen aan het matigen van de klimaatverandering. We ontwikkelen producten die bijdragen aan het reduceren van de CO2-footprint van gebouwen en steden en aan het beschermen van het milieu.

Meer weten?

Om milieuvriendelijke producten te maken en te leveren, hebben we de milieu-eisen in het hele proces geïntegreerd, vanaf het design van een nieuw product tot en met het eind van zijn levensduur. Op veel gebieden worden de milieuprestaties van onze producten in het hele designproces geëvalueerd, vanaf de allereerste fase van het concept tot en met de uiteindelijke industrialisatie in onze productiecentra. We willen de milieuprestatie van onze producten doorzien en verbeteren en in toenemende mate gebruikmaken van moderne state-of de art tools zoals Life Cycle Assessments (levenscyclusanalyses). We publiceren EPD milieuproductverklaringen om de resultaten naar buiten te brengen en om voor transparantie ten aanzien van de gevolgen van onze producten voor het milieu te zorgen.



Foto door Chad Greiter op Unsplash

Praktische richtlijnen

Als je betrokken bent bij het ontwikkelen van onze producten of het managen van de levensduur van producten, denk dan aan de gevolgen van je beslissingen op de lange termijn. Het volgen van interne processen en het integreren van milieuoverwegingen kan een verschil maken. Je kunt bijvoorbeeld kijken naar materiaal- en energieverbruik tijdens je designactiviteiten.

Voorbeeld

Tijdens de ontwikkeling van een nieuwe woonhuislift merkt het team elektrotechniek dat het standby energieverbruik van onze huidige lift tamelijk hoog is vergeleken met andere mogelijke producten. Na een uitgebreid onderzoek van de andere mogelijke leveranciers, vindt het team een nieuw product dat het energieverbruik reduceert. Terwijl de prijs om te beginnen hoger is, schat je in dat de energiebesparing dat voor de klant op korte termijn zal compenseren.

Voorbeeld

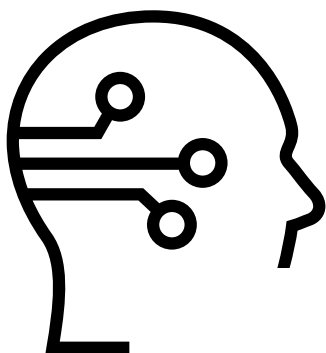
In het design van een nieuwe huislift is er gekeken naar twee verschillende lampen voor het verlichten van de cabine. Volgens de technische specificatie hebben beide hetzelfde energieverbruik. De levensduur van één daarvan is langer, maar hij is tegelijkertijd duurder. Je houdt er rekening mee dat de producent van de duurere lamp ook een speciaal keurmerk voor energie-efficiëntie van een derde partij heeft gekregen. Niet alleen krijgt de lamp met de langere levensduur de voorkeur als de meest efficiënte optie wat de resources betreft, deze voldoet ook aan de principes van de kringlooeconomie. Door milieuvriendelijke inputs te gebruiken, kunnen wij bovendien ons engagement tonen en positieve effecten in de waardeketen blijven creëren.

Software-ethiek

Digitalisering is voor TK Elevator van cruciaal belang: Dat stelt ons in staat om concurrerend te blijven en is daarom één van onze strategische actiegebieden. Wij erkennen de significante impact van digitalisering op onze medewerkers, onze klanten en de maatschappij in zijn geheel en voelen ons verantwoordelijk voor het verantwoord en ethisch aansturen van deze ontwikkeling – ten bate van alle stakeholders.

Meer weten?

Technologieën zoals augmented reality, machinaal leren, cloud computing, kunstmatige intelligentie e.d. kan worden gebruikt om vooruitstrevende klantervaringen, nieuwe digitale businessmodellen en efficiëntere processen in het leven te roepen. Om de behoefte van onze klanten voor te blijven, versnellen we de uitvoering van digitale projecten en zetten we versterkt in op digitale capaciteiten in ons hele bedrijf. We streven ernaar om digitale oplossingen te ontwikkelen op een gezamenlijke, multidisciplinaire en diverse manier - en ze inclusief te gebruiken om onze medewerkers, klanten en andere stakeholders sterker te laten staan. Onder geen enkele omstandigheid moeten geautomatiseerde oplossingen, zoals via algoritmes, worden geprogrammeerd op een manier die een problematisch vooroordeel versterkt of tot problematische discriminatie kan leiden.



Praktische richtlijnen

Bij het opzetten en uitvoeren van projecten waarbij zwaar wordt geleund op nieuwe technologieën, moet je analyseren welke gegevens en welke output nodig zijn om onze taken te vervullen zonder inbreuk te maken op onze ethische waarden en principes. Beschikbare gegevens moeten alleen worden gebruikt voor de doeleinden waarvoor een wettelijke basis gegeven is en interne overeenkomsten voorhanden zijn. Dat is met name het geval bij gegevensverwerking voor doeleinden die samenhangen met de manier waarop wij werken, zoals het registreren van gegevens m.b.t. prestaties.

Voorbeeld

Jij realiseert je als software-ontwikkelaar dat een analyse van gegevens kan leiden tot het blootleggen van gebruikspatronen en uren van onze technici.. Je informeert je supervisor en samen met het management wordt besloten om die functie te blokkeren om gevoelige gegevens te beschermen.

Voorbeeld

De leermechanismen van kunstmatige intelligentie stellen systemen in staat om gegevens te correleren op een wijze die met conventionele methoden niet mogelijk zou zijn en die kan leiden tot verbetering van ons zakelijk succes. Voor efficiënt en correct gebruik van dit nieuwe instrumentarium is nauwkeurige kalibreren vereist. Je bent je bewust van dit soort correlatie en besluit dit te beperken als dit niet overeenkomt met de doelstellingen van het project.





HET BESCHERMEN VAN ONS BEDRIJF



Foto van Chris Meads op Unsplash

Het beschermen van onze bedrijfsinformatie

Bij TK Elevator zijn informatie en de verwerking daarvan een essentieel onderdeel van onze waardeketen en we implementeren onze technische en organisatorische maatregelen en verbeteren die continu om vertrouwelijke informatie en zakelijke documenten naar behoren te beschermen.

Meer weten?

Vertrouwelijke bedrijfsinformatie: alle informatie die als zodanig is gekwalificeerd. Dat kan bijvoorbeeld een papieren document zijn, een elektronisch bestand of een e-mail. Vertrouwelijke informatie moet worden beschermd en het beschermingsniveau zal afhangen van de gevoeligheid van de informatie. We nemen de noodzakelijke stappen om vertrouwelijke informatie en zakelijke documenten te beschermen tegen toegang door niet-geautoriseerde collega's en andere derde partijen, evenals tegen ongepast gebruik of verlies.

Voorbeeld

Je staat op het punt om nieuwe, vertrouwelijke researchresultaten via e-mail aan een langere interne distributielijst te sturen. Je besluit om dat als vertrouwelijk of zelfs "strikt vertrouwelijk" te markeren om er zeker van te zijn dat al je collega's zich bewust zijn van de gevoeligheid van de informatie en dat ze de noodzakelijke voorzorgen treffen vóór ze die verder gaan delen.

Voorbeeld

Je bent heel tevreden met de bijdrage van je team aan een positief resultaat van het jaar. Je staat op het punt om de resultaten op een sociaal netwerk te posten, maar realiseert je dat ze elders nog niet zijn gepubliceerd. Je realiseert je dat de informatie vertrouwelijk is en dat openbaarmaking van de informatie voor de officiële vrijgave TK Elevator zou kunnen schaden. Je besluit om te wachten op de publicatie van de officiële resultaten om dan pas iedereen te feliciteren met hun goede werk.

Praktische richtlijnen

Elke eigenaar van informatie moet beslissen hoe hij die informatie kan classificeren en moet rekening houden met de privacy van medewerkers en van al ons zakenpartners. Een eenvoudige manier om te beslissen of er iets vertrouwelijk zou moeten zijn, is om jezelf af te vragen of en in welke mate ons bedrijf schade zou kunnen lijden als de informatie openbaar zou worden. Al naar gelang de impact kan classificatie als openbaar, vertrouwelijk of zelfs strikt vertrouwelijk zinvol zijn als de standaard-classificatie als "intern" geen goede oplossing zou zijn. Als informatie geclassificeerd is, moeten alle medewerkers die behandelen overeenkomstig de desbetreffende vereisten.

Per slot van rekening is het de rol van elke medewerker om onze bedrijfsinformatie te beschermen.





Intellectueel eigendom

We realiseren ons dat het belangrijk is om de resultaten van ons werk te beschermen. Het succes van TK Elevator is een resultaat van onze innovatieve en trendzettende producten. Ons intellectuele eigendom stelt ons in staat om innovaties, know-how en merken die het verschil maken te beschermen en te ontwikkelen. We zetten de juiste stappen om ervoor te zorgen dat dat niet in de verkeerde handen komt.

Meer weten?

Intellectueel eigendom beschrijft de resultaten van ons werk die niet materieel zijn, met inbegrip van onze patenten, handelsmerken, auteursrechten design en handelsgeheimen. Ze hebben allemaal gemeenschappelijk dat ze essentiële informatie bevatten en het resultaat zijn van een vaak uitdagend en duur ontwikkelingsproces. Dit is een van de meest waardevolle activa van ons bedrijf en de sleutel tot ons succes. Om er zeker van te zijn dat we daarop ons toekomstige succes kunnen baseren, moeten ze worden beschermd tegen ongeautoriseerde toegang.



Praktische richtlijnen

Je kunt eraan bijdragen om ons intellectuele eigendom te beschermen tegen verlies, schade, diefstal, ongeautoriseerde of ongeoorloofde openbaarmaking. Het is even belangrijk dat we het intellectueel eigendom van anderen respecteren en dat alleen gebruiken als ons dat is toegestaan. Een adequate evaluatie van nieuwe TK Elevator producten, diensten en processen moet tijdig worden uitgevoerd. De evaluatie moet betrekking hebben op potentiële uitvindingen en eventuele inbreuken op buitenlandse intellectuele-eigendomsrechten; het nut van kennis die beschermd zou kunnen worden, b.v. het gebruik van nieuwe technologieën, ontwerpen of know-how vóór die wordt toegepast, is noodzakelijk.

Voorbeeld

Je denkt dat je een goed, innovatief idee hebt ontwikkeld dat mogelijk een uitvinding of een uniek design betekent. Negeer die gedachte niet – TK Elevator is afhankelijk van goede ideeën. Consulteer je verantwoordelijke coördinator intellectueel eigendom, die zal je begeleiden bij de afweging hoe je te werk moet gaan.

Voorbeeld

Je staat onder tijdsdruk om een presentatiebrochure voor een belangrijke beurs af te ronden. Je maakt gebruik van een bekende zoekmachine en vindt een passend plaatje om te gebruiken. Die kan zonder enig probleem worden gedownload. Maar voor je het gaat gebruiken, herinner je je dat het plaatje onder de bescherming van het copyright zou kunnen vallen, en dat kan voor TK Elevator problemen opleveren. In plaats daarvan kan je contact opnemen met de afdeling Communicatie om gebruik te maken van de plaatjes die door TK Elevator worden verstrekt, en zelfs een beter plaatje krijgen waar TK Elevator het copyright van heeft.

Gegevensbescherming

Vertrouwen is bij TK Elevator de basis voor goede relaties. We geloven dat gegevensbescherming het vertrouwen en langdurige relaties met onze klanten, medewerkers en andere partners verbetert. We zijn gebonden aan het beschermen van persoonsgerelateerde informatie die ons is toevertrouwd.

Meer weten?

Persoonsgerelateerde informatie is alle informatie met betrekking tot een natuurlijke persoon die gebruikt kan worden om die persoon te identificeren (zoals naam, geboortedatum, adres). Wij nemen onze verantwoordelijkheid en onze verplichtingen serieus als we persoonsgerelateerde informatie verzamelen en verwerken. Al het verwerken van gegevens wordt gedaan op een transparante en wettelijke manier. Het verwerken beschrijft de tijdsduur van het gebruik van de gegevens. Het begint met het verzamelen en dekt het opslaan en verwijderen aan het eind van het verwerken. Persoonsgerelateerde informatie kan alleen worden verzameld, verwerkt en uitgewisseld als dat is toegestaan voor specifieke en expliciete doeleinden. De basis voor het verwerken van gegevens kan variëren en is afhankelijk van de situatie. De toestemming van de persoon de door de gegevens kan worden geïdentificeerd, een contract, een legitiem belang of een wet kan een geldige reden zijn.

Praktische richtlijnen

Je moet persoonsgerelateerde informatie zonder uitzondering zorgvuldig behandelen. Als je een project hebt dat het verwerken van persoonsgerelateerde gegevens omvat, moet je de gegevensbeschermingscoördinatoren en andere deskundigen op het gebied van gegevensbescherming daar in een zo vroeg mogelijk stadium bij betrekken. Zij zullen je helpen om gegevensbescherming en IT veiligheidsoverwegingen in het initiële ontwerp van je proces te integreren, zodat de veiligheid van de persoonsgegevens te allen tijde wordt gewaarborgd zonder dat dat extra grote inspanningen vergt.



Voorbeeld

Een leverancier zou je graag de mogelijkheid geven om hem buiten normale kantooruren te bereiken en hij stuurt via e-mail een lijst met contactgegevens, met inbegrip van de persoonlijke telefoonnummers. Je neemt contact op met je plaatselijke gegevensbeschermingscoördinator als je vermoedt dat er sprake is van een probleem met de gegevensbescherming. Dus: je beslist om de lijst niet te delen of op te slaan en je verwijdert je kopie. Je bedankt de leverancier voor zijn aanbod en vraagt hem om je een lijst te sturen met alleen de zakelijke details, omdat de bescherming van persoonsgerelateerde gegevens, met inbegrip van informatie van onze zakenpartners, bij TK Elevator bijzonder serieus genomen wordt.

Voorbeeld

Je stuurt een project aan dat erop is gericht om een bestaand bedrijfsproces te implementeren door middel van een nieuwe software-oplossing. Het project heeft een ambitieuze deadline en je vraagt je af of je de afdeling gegevensbescherming erbij moet betrekken, omdat je niet zeker weet of er sprake is van het verwerken van persoonsgerelateerde gegevens. Denk eraan dat inloggegevens als persoonsgerelateerde gegevens kunnen worden geclassificeerd. Daarom moeten alle software-oplossingen potentieel gebruikt kunnen worden om persoonsgerelateerde gegevens te verwerken. Je beslist om het zekere voor het onzekere te nemen en betreft de afdeling gegevensbescherming bij het project.

Acceptabel gebruik van bedrijfseigendom

Voor ons bij TK Elevator spreekt het vanzelf dat je bedrijfseigendommen verantwoordelijk gebruikt. TK Elevator volgt algemeen toepasselijke standaards die invloed hebben op het gebruik van apparatuur, tools alsook op communicatiemiddelen.

Meer weten?

TK Elevator voorziet zijn medewerkers van informatie, tools en apparatuur om hun werk te verrichten. Elke gebruiker wordt verzocht om passend gebruik te maken van die resources en wel alleen voor de voorziene en toegestane doeleinden. Toegang tot mobiele bedrijfstelefoons, laptops en tablets van het bedrijf stelt de medewerkers in staat om te communiceren, te verwerken en gegevens op te slaan alsmede om informatie van internet te downloaden of te uploaden. Elke medewerker is verantwoordelijk om ervoor te zorgen dat de activiteiten in overeenstemming zijn met juridische en ethische standaards. Misbruik van bedrijfseigendom wordt niet getolereerd.



Praktische richtlijnen

Als je gebruik maakt van het internet met door TK Elevator ter beschikking gestelde apparatuur, moet je altijd de juiste voorzorgsmaatregelen nemen om dingen te vermijden die jou zelf of het bedrijf zouden kunnen schaden. Interne of vertrouwelijke informatie kan zijn gecompromitteerd als je slachtoffer wordt van aanvallen via internet, zoals oplichting (scams), virussen of pogingen tot phishing. Het is een goede gewoonte om intern advies voor internetveiligheid op te volgen, bijvoorbeeld updates over phishing aanvallen of schadelijke websites.

Het is verboden om e-mail en internetsystemen te gebruiken voor enig ongepast of illegaal doel, met inbegrip van de transmissie van berichten die kunnen worden gezien als beledigend of aanstootgevend voor andere personen.

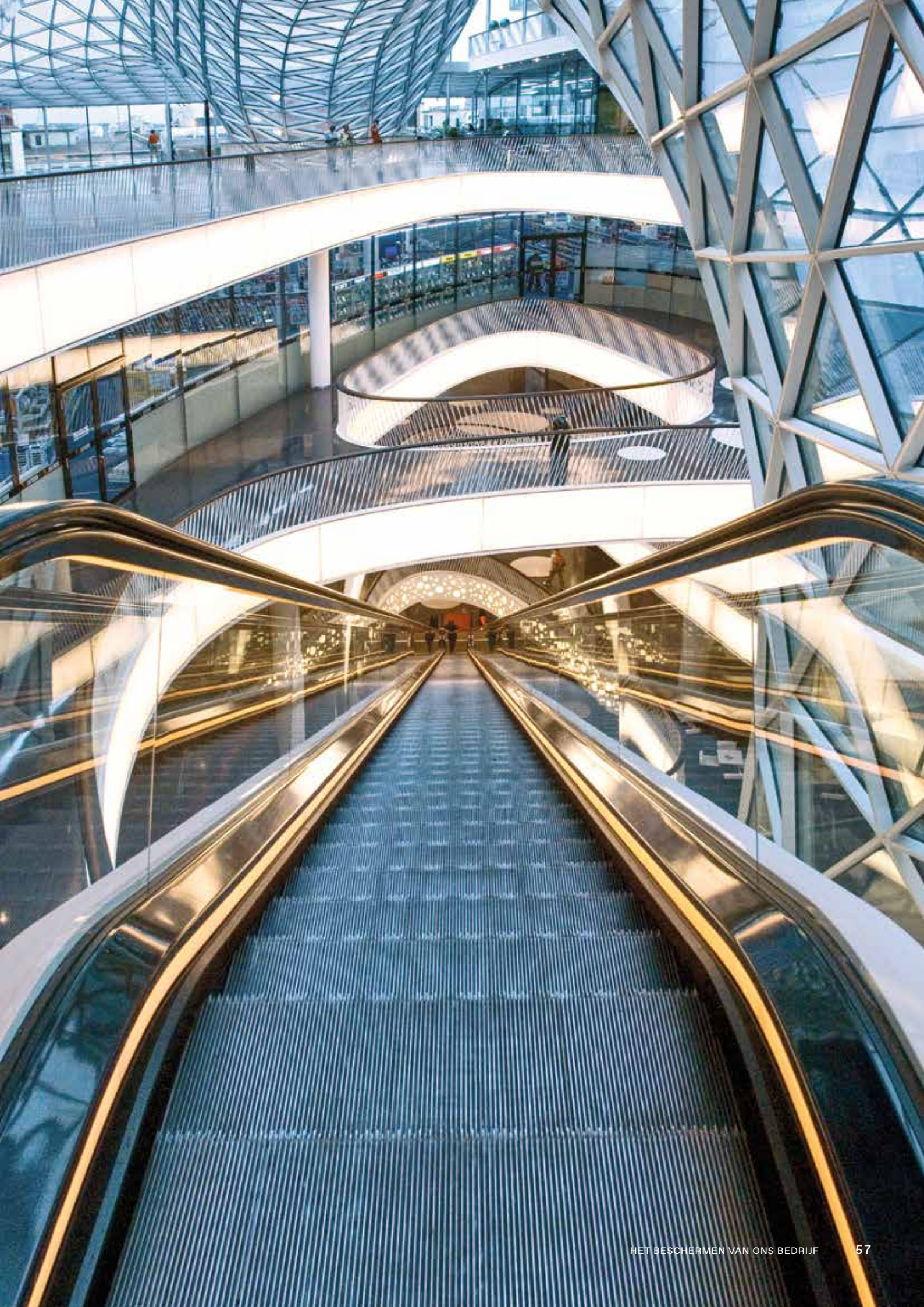
Wees dus voorzichtig als je voor je werk gebruik maakt van bedrijfseigendom. Vraag om informatie en ondersteuning als je er niet zeker van bent of je een tool of apparatuur moet gebruiken. Zorg ervoor dat je dat opslaat en op de juiste wijze beveiligd om schade voor jezelf, anderen en tools en apparatuur te voorkomen.

Voorbeeld

Je wilt je oude auto verkopen en besluit om een advertentie op een online tweedehandsplatform te zetten. Aan je profielinformatie voeg je je professionele e-mailadres bij TK Elevator toe. Als resultaat krijg je op je werk steeds vaker spam en ongewenste berichten. Je realiseert het hogere IT-veiligheidsrisico voor jezelf en TK Elevator en besluit om je professionele e-mail in je platformprofiel te vervangen door je persoonlijke e-mailadres.

Voorbeeld

Je houdt toezicht op een bouwplaats en merkt dat een nieuwe collega de gewoonte heeft om gereedschap achteloos in de dienstwagen te laden en dat niet in de boxen terug te plaatsen. Hoewel het een paar minuten sneller werkt, zullen zijn nieuwe tools al snel zijn versleten en zouden ze zo ook sneller kunnen achteruitgaan. Je spreekt de collega daarop aan en legt uit dat die paar minuten die nodig zijn om de tools zorgvuldiger te hanteren op de lange termijn welbesteed zijn.



Vragen? Twijfel? Waarneming van wangedrag?

Heb je nog vragen over de gedragscode?

Het is normaal om te twijfelen aan de juiste manier om te handelen of daar onzeker over te zijn. In geval van twijfel moedigen we je aan om je vragen te stellen. We werken aan vertrouwen door eerlijk te zijn en de moed te tonen om de echte problemen aan te pakken.

Als je een werknemer van TK Elevator bent, kan je je supervisors altijd om raad vragen. Zelfs als zij het goede antwoord niet weten, kunnen ze je in de goede richting sturen. Of anders kunnen de gespecialiseerde functionarissen je helpen. Je kunt bijvoorbeeld een beroep doen op de plaatselijke manager Veiligheid (OSH) voor alle aangelegenheden die verband houden met gezondheid en veiligheid op de werkplek, tot je HR-afdeling als je vragen hebt over je algemene arbeidsomstandigheden, of tot een Compliance officer als het gaat om een kernthema van naleving (antitrust, anticorruptie, antiwitwaspraktijken, handelscontrole, gegevensbescherming).

Derde partijen met vragen over de gedragscode kunnen contact opnemen met onze centrale afdeling Compliance, via:

compliance@tkelevator.com

Heb je wangedrag waargenomen dat je wilt melden?

Als er iets niet goed voelt of ons bedrijf, onze collega's, medewerkers en klanten gevaar laat lopen, meld dan waar je je zorgen over maakt. Bij TK Elevator houden we ons aan onze belofte van eerlijkheid en transparantie. We stimuleren onze medewerkers, onze directe en indirecte leveranciers en elke andere derde partij om altijd aan te spreken op dat wat zorgen baart.

Als je een werknemer van TK Elevator bent en je hebt het gevoel dat er iets niet klopt, kan je altijd je supervisors aanspreken. Overeenkomstig onze TK Elevator principes zullen alle managers ervoor zorgen dat er naar werknemers wordt geluisterd als die informatie hebben m.b.t. problematische situaties, acties of gebeurtenissen. Je kunt ook contact opnemen met gespecialiseerde afdelingen als je weet dat het desbetreffende thema binnen hun specialisatie valt, bijvoorbeeld de HR-afdeling, de afdeling veiligheid & gezondheid bij het werk of de afdeling Interne Auditing.

In geval van inbreuk op de principes van de globale kaderovereenkomst (Global Framework Agreement) moet dat in de allereerste plaats ter plaatse worden opgehelderd. Als dat niet mogelijk is, kan het incident worden meegedeeld via onze centrale meldkanalen. Dat zorgt voor overeenstemming met de overeengekomen principes.

Klanten, leveranciers en andere derde partijen, alsmede alle TK Elevator medewerkers hebben de optie om bedenkingen te melden over de onderwerpen die in deze gedragscode worden aangesproken, en wel direct aan de afdeling Compliance via de TK Elevator Ethics Line. Als je het systeem wilt gebruiken, kan je ofwel je naam opgeven of anoniem een bericht sturen, als dat overeenkomstig de nationale wetgeving is toegestaan.

Er zijn ook verschillende andere manieren om een melding te maken. Je kunt die manieren, net als de toegang tot de TK Elevator Ethics Line, vinden op onze website, via:

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

Het beschermen van klokkenluiders is onze hoogste prioriteit. TK Elevator heeft zich ertoe verplicht om iedereen te beschermen die mogelijk wangedrag te goeder trouw meldt en om negatieve consequenties voor hen te vermijden.





www.tkelevator.com