CODICE DI CONDOTTA



MOVE BEYOND



MESSAGGIO DAL BOARD

Care colleghe, cari colleghi,

i nostri valori e principi sono la base da cui partiamo per fare business e per comportarci nei confronti di chi, quel business, lo fa insieme a noi. In TK Elevator puntiamo all'eccellenza e a soddisfare gli standard più elevati, non solo quando si tratta di servizi e prodotti offerti ai clienti, ma anche del nostro modo di lavorare.

La nostra responsabilità di azienda va ben oltre il rispetto delle leggi e dei regolamenti dei Paesi in cui operiamo. Dobbiamo anche proteggere e migliorare la nostra reputazione di azienda leader nel settore degli ascensori, sia offrendo prodotti e servizi innovativi ai nostri clienti, sia creando un ambiente in cui vorranno lavorare le generazioni future.

In tale contesto, il nostro Codice di Condotta TK Elevator è la giusta linea guida per trasformare la nostra ambizione e i nostri principi in azione, senza mai tradire il nostro motto: “Move beyond”. Esso definisce standard chiari per il nostro comportamento come singoli individui e come azienda.

Inoltre, rispecchia il modo in cui ci relazioniamo con clienti, fornitori e altri azionisti.

In definitiva, esprime cosa, per TK Elevator, voglia dire essere un buon cittadino d’impresa, consapevole della propria responsabilità verso società e ambiente.

Giochiamo tutti un ruolo fondamentale nel dare forma alla nostra cultura aziendale da (in/ presso?) TK Elevator. La nostra condotta reciproca e nei confronti delle persone con cui facciamo business riconfigura e ridefinisce continuamente chi siamo come azienda. Ci aspettiamo, dunque, che ciascun manager e ciascun dipendente sia consapevole del proprio ruolo di brand ambassador di TK Elevator, della sua identità, dei suoi principi e valori: tutti, confluiscono in questo Codice di Condotta. Non esistono eccezioni: siamo tutti responsabili delle azioni e della reputazione della nostra azienda.

Oltre alle linee guida generali fornite dal Codice di Condotta, scoprirete di più sulla condotta che ci aspettiamo da tutti i nostri dipendenti. Per aiutarvi a mettere il meglio di voi stessi nel lavoro e nel puntare all’eccellenza giorno dopo giorno, la guida vi fornisce anche esempi pratici sulla vostra quotidianità lavorativa che richiedono la consultazione del nostro Codice di Condotta.

Inoltre, vi chiediamo di familiarizzare con il Codice di Condotta di TK Elevator e di parlarne con i vostri colleghi. Una comunicazione aperta, anche su argomenti delicati, ci aiuterà a rafforzare ulteriormente la nostra cultura e reputazione aziendale.

Incarnando al meglio il nostro Codice di Condotta, continueremo a puntare all'eccellenza e alla configurazione dell’identità di Elevator giorno dopo giorno.

Let’s Move Beyond!
La Direzione TKE

Vincent Della Valle | Ercan Keles | Peter Walker | Philipp Voet van Vormizeele | Kevin Lavallee



Per ragioni di migliore leggibilità, per designazioni personali e nomi personali in questo documento è usata principalmente la forma maschile. I termini corrispondenti si applicano generalmente a tutti i sessi ai sensi della parità di trattamento. La forma abbreviata del linguaggio è solo per motivi editoriali e non include alcuna valutazione.

INDICE DEI CONTENUTI

06 PREFAZIONE

06 I NOSTRI PRINCIPI TK ELEVATOR

10 BUSINESS

Prodotti & sicurezza 12
Evitare i conflitti di interesse 13
Rispetto della legge 14
Controllo del mercato 15
Anti-Money Laundering 16
Concorrenza leale 17
Anticorruzione 18

20 LAVORARE INSIEME

Diritti umani e del lavoro 22
Salute e sicurezza sul lavoro 23
Parità di trattamento e non discriminazione 24
Equilibrio tra lavoro e vita privata 25
Diversità e inclusione 26
Alcol e droghe 27
Remunerazione 28
Libertà di associazione 29
Cooperazione con i rappresentanti dei lavoratori 30

32 RELAZIONI CON I PARTNER

Collaborare con gli agenti di commercio 34
Rapporti con i fornitori 35

36 COMUNICAZIONE E INTERAZIONE

Comportamento in pubblico e sui social media 38
Interventi pubblici 39
Ospitalità 40
Responsabilità sociale aziendale 41
Reporting e resoconti veritieri 42

44 RESPONSABILITÀ PER L'AMBIENTE

Protezione dell'ambiente e lotta al cambiamento climatico 46
Prodotti ecologici 47
Etica dei software 48

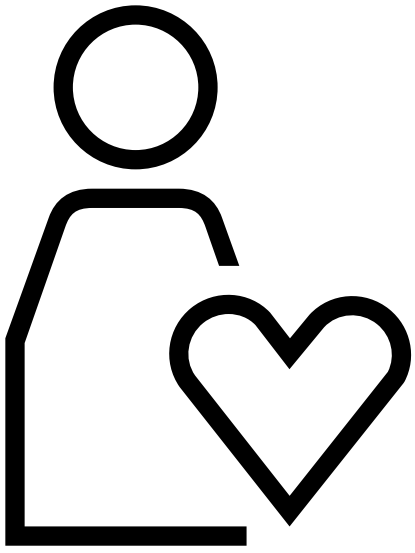
50 PROTEZIONE DELLA NOSTRA AZIENDA

Protezione delle informazioni della nostra azienda 52
Proprietà intellettuale 54
Protezione dei dati 55
Utilizzo accettabile delle proprietà aziendali 56

58 DOMANDE? DUBBI? SIETE TESTIMONI DI UNA CATTIVA CONDOTTA?

PREFAZIONE

Da TK Elevator ci atteniamo agli standard più elevati, sia come individui che come azienda. I Principi TK Elevator sono lo specchio dei nostri sforzi per ottenere l'eccellenza. Questo Codice di Condotta fornisce, ai nostri dipendenti, una linea guida su come ottenere tale ambizioso obiettivo.



Il nostro business ruota attorno ai servizi e, pertanto, sono le persone il cuore pulsante dell'azienda. La dedizione e la prestazione di ciascun dipendente fa progredire la nostra azienda ogni giorno, poiché ciascuno contribuisce a dare vita alla versione migliore di prodotti e servizi, dell'azienda e di noi stessi. Sproniamo e sosteniamo i nostri dipendenti a non interrompere mai il viaggio continuo del miglioramento personale.

Siamo orgogliosi di far parte di una sola azienda, TK Elevator. La nostra Azienda rispetta la diversità, poiché la considera una delle caratteristiche positive di TK Elevator, in qualità di Azienda realmente globale. Per noi, prospettive diverse rappresentano un'opportunità per imparare reciprocamente. Costruiamo parità e fiducia trasversalmente ai team e, in essi, la discriminazione non trova spazio. Guidati dalla passione per il futuro, collaboriamo con rispetto ed empatia reciproci, al fine di creare un ambiente sicuro e stimolante per le generazioni future che vorranno farne parte.

TK Elevator agisce da cittadino aziendale responsabile. Ci impegniamo attivamente per lo sviluppo sostenibile e la protezione dell'ambiente. Come azienda firmataria del Global Compact delle Nazioni Unite, TK Elevator contribuisce agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile facendo business in linea con i suoi dieci principi. Ci impegniamo inoltre a rispettare la Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite e le norme fondamentali del lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), e chiediamo lo stesso ai nostri fornitori.

Per noi, la sicurezza dei nostri clienti, colleghi e di chiunque entri in contatto con i nostri prodotti, è fondamentale. A tale scopo, soddisfiamo gli standard più elevati, in particolare in termini di sicurezza. Di conseguenza, la salute e la sicurezza sul posto di lavoro sono tra le priorità principali. Sviluppiamo, produciamo e sottoponiamo a manutenzione prodotti sicuri per una crescita sostenibile.

Agiamo con onestà e creiamo fiducia con la verità, il rispetto e la trasparenza. Rispettiamo le regole, interne ed esterne, nazionali e internazionali. Ci asteniamo dal fare business, raggiungere obiettivi o sviluppare i nostri prodotti e servizi tramite comportamenti o prassi non etiche o illegali. Affrontiamo le questioni con coraggio e consideriamo i conflitti costruttivi come un'opportunità di crescita.

Crediamo nella nostra missione di imprenditori, perseguiamo la nostra vision a lungo termine per una crescita redditizia e sostenibile. Nel farlo, non siamo soli. I nostri fornitori sono parte integrante del nostro progetto a lungo termine. Inoltre, ai fornitori chiediamo di rispettare i nostri stessi elevati standard e valori comuni e soprattutto di attenersi alle leggi vigenti.

Questo Codice di Condotta e i Principi TK Elevator sono alla base della nostra storia di successo.

I SEI PRINCIPI DI BASE CHE SEGUONO FUNGONO DA GUIDA PER TK ELEVATOR, COME AZIENDA, MA ANCHE PER I NOSTRI DIPENDENTI. RISPECCHIANO INFATTI LA NOSTRA MENTALITÀ E IL NOSTRO COMPORTAMENTO, E SOPRATTUTTO IL MODO IN CUI INTENDIAMO COLLABORARE.

I NOSTRI PRINCIPI TK ELEVATOR



Offriamo una crescita redditizia e risultati eccellenti chiarendo e attenendoci a una visione a lungo termine, impostando dei traguardi ambiziosi e consentendo a noi stessi e ad altre persone di perseguirli.



Creiamo fiducia semplicemente essendo onesti e mostrando il coraggio di affrontare i problemi reali.



Sosteniamo e consentiamo a ognuno di noi di essere e mostrare noi stessi, per crescere e raggiungere il nostro pieno potenziale.



Costruiamo un ambiente sicuro per raggiungere un mondo senza incidenti fatali.



Siamo una sola TK Elevator con obiettivi allineati oltre i confini geografici e funzionali.



Teniamo i nostri clienti al cuore della nostra impresa, in qualità di azienda più flessibile con cui collaborare e fornendo un'assistenza eccezionale.



BUSINESS



Prodotti & sicurezza

Sviluppiamo e produciamo soluzioni innovative, tecniche e digitali a vantaggio di chi utilizza i nostri prodotti. Essi sono tutti progettati per soddisfare le necessità individuali dei nostri clienti. TK Elevator si impegna a garantire che i nostri prodotti soddisfino gli standard più elevati in termini di qualità e sicurezza, sempre tenendo a mente la salute dei lavoratori.

Scoprite di più

Il grande rispetto che nutriamo per clienti e utenti dei nostri prodotti trova il massimo compimento nella soddisfazione delle loro necessità, in modo sicuro. Testiamo tutti i prodotti e servizi per proteggere sicurezza e salute, riducendo al minimo i difetti. Crediamo che sia possibile impedire qualsiasi incidente e che tutti i prodotti e servizi possano essere privi di difetti. Da TK Elevator abbiamo iniziato il nostro personale percorso verso tali obiettivi ormai diversi anni fa, e puntiamo costantemente a migliorarci, sebbene il successo ottenuto sia già significativo.

Guida pratica

La sicurezza e la qualità sono due aspetti dello stesso tema: l'approccio "Zero" (Zero incidenti, Zero difetti). Questo vuol dire che tutti gli errori sono un'opportunità per imparare e per migliorare i nostri processi. Ovunque vediamo qualcosa che non funziona, agiamo immediatamente per esser certi di cambiarla in meglio. Non possiamo migliorare se i problemi non vengono risolti in modo strutturato o se, peggio, sono nascosti. In qualità di azienda, ci aspettiamo che tutti i nostri fornitori e terzisti abbiamo la stessa mentalità e sviluppino ulteriormente i loro processi, risolvendo in modo proattivo qualsiasi problema possano incontrare.

Esempio

Vi rendete conto che la sicurezza dei lavoratori non viene garantita presso lo stabilimento di un fornitore. Durante il processo di selezione del fornitore, sono stati presi in considerazione molti fattori. Un criterio importante è stato il prezzo del prodotto. Il fornitore spiega che, se vogliamo che rispetti le norme di sicurezza, i prezzi saliranno. Volete ottenere una fornitura a prezzi ragionevoli senza compromettere la sicurezza, poiché i problemi nella produzione del fornitore, concernenti sostenibilità o qualità, presto o tardi comporteranno inevitabilmente problemi con i nostri prodotti. Discutete la situazione con il fornitore e concordate un piano di misure con l'accordo che, se non è in grado di ottenere miglioramenti durevoli, TK Elevator considererà l'idea di sostituirlo.

Esempio

Una certa quantità di componenti deve essere consegnata immediatamente al sito di costruzione affinché non ci siano ritardi sulla tabella di marcia. Tuttavia, un componente di sicurezza non ha passato il test finale. Inviare la fornitura senza test rappresenta un rischio elevato, poiché la sicurezza potrebbe essere compromessa.
Noi non scendiamo a patti sulla sicurezza, ecco perché dobbiamo avviare misure adeguate per prevenire qualsiasi danno.
Se un rischio è inaccettabile, allora un prodotto potenzialmente pericoloso non deve essere spedito. E, ovviamente, dobbiamo scoprire perché la situazione non è stata individuata ed evitata prima, e poi migliorare i nostri processi.



Evitare i conflitti di interesse

Agiamo nell'interesse dalla nostra Azienda. Le nostre decisioni si basano esclusivamente su criteri professionali e sugli interessi di TK Elevator, senza influenze ingiustificate e dovute a interessi individuali e personali.

Scopri di più

In alcune situazioni di lavoro gli obiettivi o interessi personali possono entrare in conflitto con i nostri obblighi professionali. I nostri interessi, o quelli di terzi a noi vicini, come familiari o amici, possono compromettere la nostra capacità di giudizio. In situazioni come queste, devono prevalere i criteri professionali.



Guida pratica

Il conflitto d'interesse, reale o potenziale, e che richiede di essere gestito, va immediatamente comunicato al proprio supervisore, al reparto Risorse Umane o al Compliance Officer. Se non siete sicuri di essere davanti a un conflitto d'interesse, non esitate a contattare un Compliance Officer per ricevere supporto. I conflitti d'interesse non vanno ignorati, anche se pensate di aver preso una decisione giusta, senza influenza alcuna. Se si opera con trasparenza sin dall'inizio, non si dovrà giustificare la propria decisione in futuro. Insieme al vostro supervisore e/o Compliance Officer, possono infatti essere avviate delle misure affinché i conflitti d'interessi non nascono affatto. In questo modo, salvaguardate la vostra integrità personale e quella di TK Elevator.

Esempio

Siete responsabili dell'approvvigionamento di merci. Un vostro amico ha un'azienda che potrebbe diventare fornitore. Questa condizione crea un conflitto d'interessi. Parlate della situazione al vostro supervisore o a un Compliance Officer e trovate insieme una soluzione attuabile. Possono esserci diversi modi per accertarsi che il conflitto non influisca sulla decisione: serve un'analisi più approfondita, magari da parte di un supervisore o di un soggetto neutrale e può essere opportuno far prendere questa decisione a un collega.

Esempio

Un manager della tua area preferisce assumere dei dipendenti dal suo ambiente familiare e si accerta che guadagnino salari insolitamente elevati. È normale volere il meglio per amici e parenti. Tuttavia, in un contesto professionale, tale predilezione non deve influenzare le nostre decisioni. La pratica dell'assunzione deve essere priva di conflitti d'interesse. Se notate problemi di questo genere, contattate il vostro reparto Risorse Umane locale o usate uno dei canali di reporting disponibili in modo che la questione possa essere approfondita adeguatamente.

Rispetto della legge

In TK Elevator, facciamo business solo nel modo giusto. Agire nel rispetto della legge è fondamentale. Restiamo sempre informati sulle leggi applicabili e sui regolamenti e garantiamo il loro rispetto. Quando avete dubbi, chiedete una consulenza legale qualificata.

Scopri di più

Puntiamo a fare la cosa giusta. Il contesto legale può essere diverso da paese a paese, tuttavia le leggi vanno rispettate ovunque. Violazioni delle leggi applicabili possono causare multe, danni, reclami o persino blacklisting, nonché rischi indiretti come una cattiva reputazione sui media. Inoltre, i rischi si estendono anche ai singoli manager o ai dipendenti. Sono principi che vanno tenuti bene a mente quando si fa business; proteggiamo la nostra Azienda e noi stessi rispettando la legge.

Guida pratica

Se avete dubbi sulle leggi applicabili, sugli accordi contrattuali o sui regolamenti interni, i colleghi esperti potrebbero fornirvi l'aiuto di cui avete bisogno.
Non esitate a contattare l'ufficio legale o il reparto Compliance per ricevere assistenza pratica in situazioni difficoltose e supporto per elaborare una soluzione. Sono infatti specialisti in grado di fornirvi assistenza, nonché la documentazione e le istruzioni necessarie. Accertatevi di non usare modelli o suggerimenti datati. Non agite in modo avventato e concedete a voi e al vostro team un momento per analizzare la situazione e comprenderne le implicazioni legali.

Esempio

Vi trovate in fase di negoziazione dei contratti. Il partner contrattuale insiste affinché accettiate la sua bozza di contratto e ve la presenta per farvela firmare immediatamente. Tuttavia, il contratto potrebbe contenere clausole che comportano svantaggi significativi per TK Elevator. Inoltre, gli accordi contrattuali potrebbero persino essere in conflitto con la legge locale. Scegliete di far revisionare adeguatamente il contratto e di far valutare rischi e responsabilità prima di firmare qualsiasi documento legalmente vincolante. Contattate l'ufficio legale locale e chiedete supporto durante la negoziazione dei contratti, al fine di ridurre al minimo l'esposizione dell'Azienda a rischi e responsabilità.

Esempio

State pianificando un progetto di riorganizzazione che comprende la modifica della struttura dell'entità coinvolta, al fine di dare una spinta al vostro business. Siete consapevoli che la legge locale prevede dei requisiti per l'Azienda e il management. Quindi, informate l'ufficio legale e lo coinvolgete nel vostro progetto sin dall'inizio. Insieme pianificherete tutti i passaggi necessari, in linea con i requisiti legali locali. È importante che tutti gli aspetti legali vengano analizzati attentamente.



Controllo del mercato

In qualità di azienda internazionale, sosteniamo il flusso di idee e merci in tutto il mondo e traiamo vantaggio dal commercio internazionale. Soddisfiamo i requisiti per fornire e ottenere prodotti e servizi in un contesto transfrontaliero.

Scoprite di più

Nel mercato internazionale potrebbero esistere restrizioni o requisiti di licenza quando si fa business. Tali restrizioni possono fare riferimento a individui o enti sanzionati (di norma elencati all'interno di elenchi sanzionatori), a intere nazioni oppure a merci e servizi determinati. Sia a livello nazionale che internazionale ci impegniamo a impedire la proliferazione di armi di distruzione di massa e attività terroristiche.
TK Elevator non partecipa a transazioni commerciali con individui o enti a cui non vanno assolutamente forniti fondi, prodotti o risorse economiche.

Guida pratica

Dovete conoscere le restrizioni sul controllo del mercato in base al ruolo che ricoprite in Azienda, quando fate business con partner di altri paesi. Chiarite qualsiasi dubbio, sospetto o domanda concernente quest'area con il vostro supervisore oppure con un Compliance Officer prima di continuare l'attività commerciale. Non avviate transazioni con enti o individui presenti all'interno di un elenco sanzionatorio valido a livello nazionale o internazionale.

Esempio

Avete intenzione di firmare un importante contratto per l'installazione di molti ascensori in un paese diverso dal vostro. Prima di accettare un nuovo cliente, seguite le procedure di controllo interne. Durante il processo venite a sapere che questa azienda è stata inclusa in un elenco sanzionatorio e fare business con essa rappresenterebbe un rischio per TK Elevator. Decidete di consultare il vostro Compliance Officer per una valutazione accurata prima di firmare il contratto.

Esempio

Un cliente vi contatta in relazione all'acquisto di un ricambio e chiede che questo componente venga spedito in un altro paese. Da quanto riportato sui media, scoprite che il paese potrebbe essere soggetto a un embargo internazionale. Poiché siete incerti sull'applicazione delle restrizioni al tipo di transazione che state pianificando, decidete innanzitutto di fare una verifica insieme al vostro Compliance Officer, al fine di ottenere suggerimenti sulla legge di controllo del mercato applicabile.



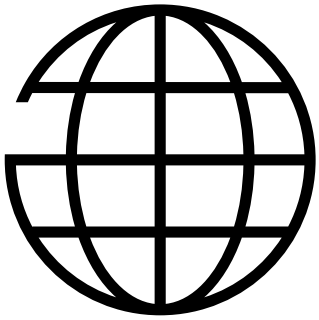
Foto by Timelab Pro su Unsplash

Anti-Money Laundering

Da TK Elevator, ci assumiamo la piena responsabilità in pieno e contribuiamo, sia a livello nazionale che internazionale, ad impedire che fondi illegali da attività criminali, come ad es. frode, traffico di droga e armi, vengano immessi nell'economia legale o usati per finanziare il terrorismo. Pertanto, proteggiamo la nostra Azienda dall'essere usata in modo illegale a scopo di riciclaggio di denaro e finanziamenti al terrorismo.

Scoprite di più

Il riciclaggio di denaro è un processo che prevede la reintroduzione di fondi acquisiti in modo illegale nell'economia legale. Questo vuol dire che, il fatto che il denaro proviene da un'azione illegale, come la frode, viene occultato quando si usa per pagare merci acquistate da business legittimi, come i nostri. Al fine di evitarlo, dobbiamo stare all'erta. Conoscendo i rischi e chiedendo aiuto in caso di incertezza, potete dare un contributo significativo alla prevenzione del riciclaggio di denaro in tutta l'Azienda.



Guida pratica

Sono state introdotte delle misure al fine di proteggere la nostra azienda dagli schemi di riciclaggio di denaro, tra cui limiti per i pagamenti in contanti, nonché requisiti per identificare i partner commerciali. Potete contribuire tenendo gli occhi aperti alla ricerca di eventuali indicatori di rischio nelle transazioni o nelle interazioni con soggetti esterni. Strutture aziendali inutilmente complesse, pagamenti da soggetti sconosciuti o business case discrepanti possono indicare tali rischi (anche detti "red flag"). Il vostro Compliance Officer può aiutarvi a valutare se, effettivamente, questi segnali possono indicare attività riconducibili al riciclaggio di denaro, guidandovi a una prevenzione efficace.

Esempio

State per firmare un contratto con un cliente, che tuttavia continua a cambiare la società che dovrebbe fungere da nostra controparte contrattuale. Alla fine, il contratto dovrà essere firmato da parte di una società controllata sconosciuta in un altro paese e quindi voi tentate in ogni modo di capire la struttura aziendale del cliente. Ricordate, infatti, che questa situazione può indicare il rischio di riciclaggio di denaro. Contattate il vostro Compliance Officer per verificare se la struttura dalla transazione proposta può indicare attività di riciclaggio di denaro.

Esempio

State verificando i pagamenti in un progetto, quando capite che uno dei pagamenti è stato effettuato da un'azienda con un nome leggermente diverso rispetto al cliente. Dunque, la forma legale è diversa. Il cliente non risponde alle vostre domande né fornisce alcuna spiegazione. Contattate immediatamente il vostro Compliance Officer per definire insieme i passi successivi. Stando all'erta, contribuite a proteggere la nostra Azienda.

Concorrenza leale

TK Elevator è sinonimo di competenza tecnologica, innovazione, orientamento al cliente e dipendenti responsabili. Affrontiamo la concorrenza unicamente sulla base dei nostri meriti, in modo equo e trasparente. Non tolleriamo l'inosservanza delle leggi antitrust.

Scoprite di più

È vietato stipulare contratti (in particolare accordi "di cartello") che nuocciono alla concorrenza leale tra aziende, poiché tale azione può avere conseguenze gravi. Parimenti, in generale è vietato scambiare informazioni sensibili in termini di competitività fra concorrenti. Tali informazioni sono quelle che rendono più semplice prevedere le azioni dei concorrenti sul mercato. Si tratta, ad esempio, delle informazioni relative ai prezzi che verranno applicati.

Guida pratica

Quando si interagisce in modo diretto o indiretto con i concorrenti, è necessario essere consapevoli dei limiti esistenti e rispettarli. Con i concorrenti non si devono mai prendere accordi o persino discutere argomenti sensibili in termini di competitività. Tra gli argomenti proibiti rientrano prezzi o politiche dei prezzi specifici, componenti del pricing, strategia di marketing, modelli commerciali interni, produttività e capacità. Se ricevete una tale informazione da un concorrente, in modo diretto o indiretto, vi preghiamo di contattare il vostro supervisore o il Compliance Officer.

Esempio

Durante un meeting di un'associazione commerciale, i partecipanti suggeriscono di condividere le informazioni sul pricing. Voi protestate e, alla fine, decidete di abbandonare il meeting. Chiedete formalmente che la vostra protesta e il fatto che siate andati via venga riportato nei verbali. Volete accertarvi che si prenda nota del fatto che siete andati via, salutando alcuni partecipanti che conoscete. Dopo l'incidente, informate il vostro Compliance Officer e richiedete i verbali del meeting all'associazione.

Esempio

In occasione di un barbecue incontrate un ex collega che ora lavora per un concorrente e si lamenta della pressione che subisce per aumentare le vendite. Poiché si avvicinano alcune grandi gare d'appalto, a cui parteciperanno entrambe le aziende, suggerisce di "lasciargli vincere" la prima: vi restituirà il favore al momento della seconda. Capite che ciò che vi sta offrendo è un chiaro tentativo di sabotare l'offerta. Vi rifiutate e informate un Compliance Officer appena potete.



Anticorruzione

Non tolleriamo la corruzione in nessuna forma. Crediamo in un business che va conquistato e preservato sulla base della qualità dei nostri prodotti e servizi. Parimenti, scegliamo i nostri partner commerciali sulla base della qualità delle loro offerte e su una visione condivisa: con le tangenti non si conquista né preserva il business. Siamo firmatari del Global Compact delle Nazioni Unite e, insieme ad aziende e organizzazioni di tutto il mondo, contribuiamo all'iniziativa delle Nazioni Unite di combattere la corruzione.

Scoprite di più

La politica interna di TK Elevator, nonché molte leggi in tutto il mondo, impediscono di offrire o di pagare, direttamente o indirettamente, tangenti, mazzette o di effettuare altri pagamenti impropri. La corruzione e le tangenti possono avere moltissime forme. I nostri dipendenti o chiunque lavori per o su incarico di TK Elevator devono astenersi dall'essere implicati in qualsiasi forma di corruzione. Essa infatti ha lo scopo di influire in modo improprio sulla decisione di dare/ottenere un trattamento preferenziale non idoneo in cambio di un vantaggio. I vantaggi non devono essere per forza economici o materiali per essere considerati tangenti: la sola offerta di trattamento preferenziale, lo è.

Guida pratica

I pagamenti da parte di o per conto di TK Elevator dovrebbero essere tassativamente per prodotti o servizi forniti, pagati direttamente all'azienda o al singolo fornitore del prodotto o servizio, e l'importo pagato dovrebbe corrispondente al prezzo di mercato. In nessuna circostanza si dovrebbero offrire o accettare benefit o vantaggi che puntano a influenzare una decisione commerciale in modo inappropriato. Attenzione: i tentativi di corrompere il vostro processo decisionale possono essere discreti, come ad esempio offerte di vantaggi non materiali, come un favore durante l'assunzione di personale o offerte da cui, indirettamente, trarranno vantaggio amici o parenti.



COMPLIANCE

Esempio

Durante le negoziazioni, un fornitore vi offre di organizzare uno stage ben pagato per un vostro parente, all'interno della sua azienda. In cambio, si aspetta che favoriate la sua offerta. Sebbene il vantaggio non sia direttamente di natura economica né da essa beneficiate voi direttamente, questa offerta può essere considerata corruzione e non deve essere accettata.

Esempio

Dopo una giornata di difficili contrattazioni con un potenziale cliente e senza alcun risultato soddisfacente, pensate di invitarlo a una cena molto costosa. Vi aspettate che, dopo un tale "trattamento regale", il vostro potenziale cliente sarà più "amichevole" il giorno successivo. Tuttavia, in particolare nel corso delle contrattazioni, tali inviti possono facilmente essere fraintesi o persino identificati come tangenti, sebbene le intenzioni iniziali fossero buone. Nelle linee guida interne trovate le raccomandazioni del reparto Compliance su omaggi e inviti a cui vi dovete attenervi.



LAVORARE INSIEME



Diritti umani e del lavoro

Da TK Elevator, rispettiamo e proteggiamo i diritti umani e del lavoro. Crediamo infatti che garantire buone condizioni di lavoro a tutti i dipendenti sia fondamentale.

Scoprite di più

Ci atteniamo agli standard sui diritti umani e del lavoro riconosciuti dalla comunità internazionale e dei paesi in cui operiamo; inoltre, ne promuoviamo l'osservanza. Lo stesso chiediamo ai nostri fornitori. Riconosciamo e rispettiamo i diritti fondamentali stabiliti nella Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite e le norme fondamentali del lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO). A tal fine, il nostro Accordo Quadro Mondiale stabilisce gli obiettivi e i principi basilari per collaborare nello spirito dettato dalla responsabilità sociale.

Non assumiamo dipendenti che non hanno ancora raggiunto l'età minima legale d'intesa con i requisiti nazionali applicabili e dell'ILO. Non accetteremo mai alcuna forma di lavoro forzato o obbligatorio.

Guida pratica

Quando si decide sulle assunzioni oppure si stabilisce il contesto all'interno del quale lavorano i dipendenti da TK Elevator, tutte le assunzioni devono essere prese in base alla legge applicabile e agli accordi (interni ed esterni) con i rappresentanti dei lavoratori o associazioni pertinenti. Se rivestite un ruolo che prevede decisioni che influiscono su come lavoriamo, sia internamente che con i nostri partner, dovete essere consapevoli dei requisiti legali applicabili e rispettarli. Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali agiscano d'intesa con tali valori fondamentali.



Esempio

Mentre siete in visita da un subappaltatore presso un sito di costruzione, vi rendete conto che gli operai non fanno pause e lavorano in condizioni scadenti. Sollevate la questione, in modo che possa essere investigata e che sia possibile avviare misure adeguate.

Esempio

Prima di assumere un nuovo dipendente, capite che il candidato è molto giovane. Sebbene sembri tutto okay nel suo curriculum, volete accertarvi che venga rispettata la legge locale sul lavoro. Ne parlate con il vostro reparto Risorse Umane locale e decidete di verificare l'età nel passaporto o in un documento equivalente, al fine di conformarvi alla legge locale.

Salute e sicurezza sul lavoro

Da TK Elevator, salute e sicurezza sul lavoro sono parte integrante delle nostre procedure di lavoro. Sono considerate sin dal principio, in tutte le decisioni tecniche, economiche e sociali. La sicurezza e la salute dei nostri dipendenti è di importanza fondamentale per tutti noi di TK Elevator, nonché un pilastro globale per l'Azienda.

Scoprite di più

Ci prendiamo cura di noi stessi e degli altri, impedendo e comunicando lesioni o malattie correlate al posto di lavoro. Tutti i dipendenti devono promuovere la sicurezza e la salute nel loro ambiente di lavoro e rispettare le norme applicabili. Tutti i nostri manager devono istruire e sostenere i loro dipendenti nell'adempimento di questa responsabilità.

OSH
BECAUSE WE CARE

Guida pratica

A lavoro, dovete sempre soddisfare i requisiti rilevanti a sicurezza e salute, nonché usare l'attrezzatura di protezione personale. Evitate trappole create da ambienti non sicuri, nonché da errori commessi per via del vostro comportamento. Aiutate a fare lo stesso a chi lavora insieme a voi. Bloccate qualsiasi lavoro che appare non sicuro oppure se non viene usata l'attrezzatura di protezione personale. Contribuiamo tutti alla sicurezza reciproca identificando, valutando e notificando rischi per la salute e la sicurezza.
Se non siete sicuri sui requisiti che si applicano nella vostra area, il vostro supervisore o rappresentante locale della salute e sicurezza sul lavoro vi forniranno supporto e guida. Se siete preoccupati sull'idoneità vostra o di un vostro collega allo svolgere il lavoro o l'attività assegnata in modo sicuro, informate chi di dovere oppure coinvolgete un supervisore e/o il rappresentante della salute e sicurezza sul lavoro.

Esempio

Di recente, avete ricevuto una nuova attrezzatura di sicurezza, ma non sapete esattamente come usarla; presumete che funzioni come il vecchio modello. Lavorate insieme a un collega che ha ricevuto formazione a riguardo, tuttavia è in ritardo. Allora pensate di iniziare senza di lui, ma immediatamente abbandonate l'idea. Mettete la sicurezza al primo posto e iniziate solamente dopo aver configurato un sistema di lavoro sicuro e quando avete accesso a strumenti e attrezzature idonei.

Esempio

Siete chiamati a svolgere una manutenzione d'emergenza presso l'edificio di un cliente. Per il cliente è fondamentale che l'ascensore sia pronto all'uso all'inizio del giorno lavorativo successivo. L'istruzione di lavoro per questa attività prevede che vengano prese misure di sicurezza specifiche. Tuttavia, tali misure comportano una perdita di tempo. Informate il vostro supervisore che, date le misure di sicurezza necessarie, questa attività non può essere completata entro il termine imposto dal cliente. Insieme, cercate un modo per portare a termine la manutenzione il prima possibile, tuttavia nel rispetto di tutti i requisiti di sicurezza. Non accettate mai compromessi sulla sicurezza.

Parità di trattamento e non discriminazione

Crediamo in una cultura di pari opportunità, basata su fiducia e rispetto reciproci. Le nostre decisioni legate a reclutamento, assunzione, promozione, sviluppo e salario vengono prese esclusivamente in base alle qualifiche dei nostri dipendenti e alle caratteristiche correlate al lavoro. Non tolleriamo alcun tipo di discriminazione.

Scoprite di più

Le decisioni che riguardano un'altra persona non devono basarsi su criteri inappropriati, né risultare discriminanti e quindi creare un problema. La discriminazione può avere molte forme. Ad esempio, le decisioni possono essere pregiudicate da genere, età, colore della pelle, cultura, origine etnica, identità sessuale, disabilità o religione. Ciò può comportare un trattamento ingiusto e un comportamento discriminatorio che, a loro volta, influiscono su tutti gli aspetti del nostro lavoro, tra cui la remunerazione. Un eventuale comportamento discriminatorio può palesarsi nelle situazioni di tutti i giorni, oppure durante scambi informali con i colleghi. Tale condotta deve essere evitata al fine di promuovere invece l'ambiente aperto e tollerante a cui puntiamo.

Guida pratica

Tenete gli occhi ben aperti e fate caso a pregiudizi del genere. Non è di certo semplice, perché l'influenza che operano sulle nostre azioni può essere subconscia. Mettetevi nei panni dell'altra persona e riflettete in modo critico per capire se le vostre decisioni sono obiettive o guidate esclusivamente dalle caratteristiche pertinenti al lavoro. Se siete testimoni di una qualunque forma di discriminazione, non esitate a parlarne apertamente e rafforzate i valori anti-discriminazione di TK Elevator.

Esempio

State cercando di occupare un posto vacante all'interno del vostro reparto e siete in fase di reclutamento di un candidato esterno. Avete trovato due candidati idonei, entrambi parimenti qualificati, ma provenienti da due paesi diversi. La vostra decisione si basa esclusivamente sui requisiti correlati al lavoro e non è guidata da alcun pregiudizio culturale personale.

Esempio

In base al processo di valutazione annuale, due membri del team sono idonei all'ulteriore formazione. Tuttavia, poiché uno di loro andrà in pensione tra un paio di anni, viene sollevata la questione del vantaggio a lungo termine, per l'Azienda, della sua partecipazione alla formazione. Sapete che, da TK Elevator, puntiamo a fornire pari opportunità a tutti i dipendenti e apprezziamo la diversità; rigettate quindi la discussione e non trattate i membri del vostro team in modo diverso per via dell'età.



Equilibrio tra lavoro e vita privata

La salute e la sicurezza dei nostri dipendenti è di importanza fondamentale per TK Elevator. Crediamo che l'equilibrio tra lavoro e vita privata sia la chiave per il benessere dei dipendenti.

Scoprite di più

L'equilibrio tra lavoro e vita privata, anche detto "integrazione tra vita privata e lavoro", riguarda l'equilibrio tra le necessità personali e i requisiti posti dal lavoro. Vogliamo tutti lavorare in modo sicuro e sano per noi, le nostre famiglie e la nostra Azienda. Ecco perché creiamo insieme condizioni di lavoro che ci consentono di massimizzare il nostro potenziale, mentre teniamo conto della situazione personale e delle necessità di ciascun dipendente.

Guida pratica

Quando si prende una decisione che influirà su come una persona lavora in TK Elevator, dovreste considerare la sua situazione personale e altre circostanze rilevanti. Quando si ha a che fare con l'equilibrio tra vita privata e lavoro, può essere utile offrire diversi modelli di orari di lavoro, come quelli di job sharing (lavoro ripartito). Se un dipendente è in difficoltà, discutere apertamente con i colleghi, il supervisore oppure il reparto Risorse Umane locale può aiutare a identificare le possibili soluzioni.

Esempio

Vorreste usufruire del congedo parentale per prendervi cura dei vostri figli. Tuttavia, temete che tale richiesta potrebbe apparire inadeguata e influire sulla vostra carriera futura. Indipendentemente dalla vostra posizione nell'Azienda, dovreste discutere le opzioni con il vostro reparto Risorse Umane locale e con il vostro supervisore. Da TK Elevator, accertiamo la situazione personale di ciascun individuo e troviamo soluzioni che funzionino per la vostra vita professionale e privata.

Esempio

Di recente, avete iniziato un nuovo progetto interfunzionale con colleghi da diversi paesi del mondo. Per via dei cambiamenti nella vostra vita privata, la programmazione dei meeting rappresenta una sfida per voi. All'inizio non volete affrontare l'argomento. Tuttavia, poiché siete consapevoli sia dei vostri compiti che del vostro benessere, ne discutete apertamente con il team. Insieme sarete in grado di individuare un intervallo temporale adatto a tutti.



Diversità e inclusione

Diversità e inclusione rientrano fra i nostri valori chiave. Puntiamo a sviluppare e mantenere una forza lavoro diversificata e crediamo che un mix di background, opinioni e talenti possa arricchire la nostra Azienda e aiutarci a raggiungere il successo.

Scoprite di più

La diversità ha molte sfumature: che si tratti di età, etnia, istruzione, espressione del genere, orientamento sessuale, religione o disabilità. Ciascun individuo è unico nel suo modo di essere. Crediamo che solamente con una forza lavoro diversificata saremo in grado di sviluppare ulteriormente la nostra Azienda. Beneficiamo di esperienze, culture e punti di forza diversi. Integriamo e apprezziamo tutti, senza esclusione alcuna. Applichiamo questo principio a tutti gli aspetti dell'occupazione, come reclutamento, selezione, remunerazione, benefit, formazione e sviluppo, promozione, trasferimento, conclusione del contatto e qualsiasi altro termine o condizione dell'impiego.

Guida pratica

Da TK Elevator accogliamo la diversità in tutte le sue sfaccettature e sfumature. Non giudicate mai colleghi o dipendenti in base a una qualsiasi caratteristica personale o al loro stato, ma esclusivamente sulla base delle vostre decisioni derivanti dalla vostra esperienza con loro, dalle competenze lavorative e dalle caratteristiche professionali. Se siete oggetto o testimoni di discriminazione rispetto a una delle caratteristiche personali sopra menzionate, potete parlarne apertamente. Il vostro supervisore o vostro reparto Risorse Umane sono i referenti a cui potete rivolgervi.



Esempio

In qualità di supervisore, venite contattati da uno dei vostri colleghi che richiede ferie. Non è di certo il periodo giusto, perché c'è grande richiesta di servizi. Tuttavia, dalla sua spiegazione, capite che si tratta di un'importante festa religiosa. Insieme ai suoi altri colleghi elaborate una soluzione che gli consenta di fruire delle ferie richieste.

Esempio

Uno dei vostri colleghi ha una disabilità fisica. Le sue qualifiche sono straordinarie, tuttavia esitate a sfidare le sue capacità con un progetto impegnativo, perché temete i limiti fisici sconosciuti che potrebbero presentarsi. Decidete di discutere apertamente delle sfide previste insieme al candidato. Alla fine, poiché si tratta di un candidato idoneo, decidete di includerlo nel progetto. Insieme, coordinate qualsiasi altro requisito aggiuntivo, al fine di consentirgli di svolgere con successo il suo compito.

Alcol e droghe

Prendiamo molto sul serio il nostro impegno per la salute e la sicurezza. Sui posti di lavoro non devono essere presenti alcol, sostanze illegale né devono essere consumate altre sostanze.

Scoprite di più

TK Elevator ha disposto requisiti e raccomandazioni globali su come preservare la sicurezza sul posto di lavoro. L'uso di alcol, il fumo e l'abuso di altre sostanze, medicinali inclusi, influiscono sulla salute dei nostri dipendenti e possono sollevare seri problemi di sicurezza. È vietato usare sostanze illegali. I supervisori e i manager sono responsabili nel garantire che vengano attuati i programmi di sostegno.

Esempio

Notate che il vostro collega appare distratto e stanco. Pensate che abbia preso dei medicinali e che questo possa interferire con la sua capacità di svolgere il lavoro in sicurezza. Lo invitate a informare il supervisore. Insieme, il vostro collega e il supervisore decideranno insieme se è ancora in grado di lavorare. Scoprono che la sua capacità di lavorare in sicurezza è compromessa, quindi decidono che il dipendente non può tornare a lavoro, ma deve prendere un giorno libero.

Esempio

Prima del turno di notte, cenate velocemente in un ristorante insieme a un amico. La squadra del vostro cuore sta vincendo e le persone attorno a voi brindano. Il vostro amico vi suggerisce di festeggiare con una birra ghiacciata. Tuttavia, ricordate che bere alcol prima di iniziare a lavorare potrebbe interferire con la vostra salute e con quella degli altri. Decidete di brindare con l'acqua.

Guida pratica

Se avete consumato alcol oppure siete sotto l'effetto di droghe o medicinali (legali, prescritti o illegali) che influiscono in modo negativo sulla vostra concentrazione o capacità di lavorare in modo sicuro, non intraprendete alcuna attività. Prima di iniziare il lavoro comunicate immediatamente al supervisore il fatto che voi o un collega potreste trovarvi il tali condizioni. Tutti, ma in particolare i nostri supervisori e manager, devono reagire agli avvisi o alle lamentele che ricevono. Cercare aiuto potrebbe sembrare strano all'inizio, ma è la giusta cosa da fare per tenere al sicuro voi e i vostri colleghi.

In caso di eventi speciali o avvenuti al di fuori del posto di lavoro, sarà il manager senior che patrocina l'evento a dover prendere la decisione riguardante tutti i dipendenti partecipanti. Mai guidare o azionare veicoli o macchinari mentre si è sotto l'effetto di droghe o alcol.

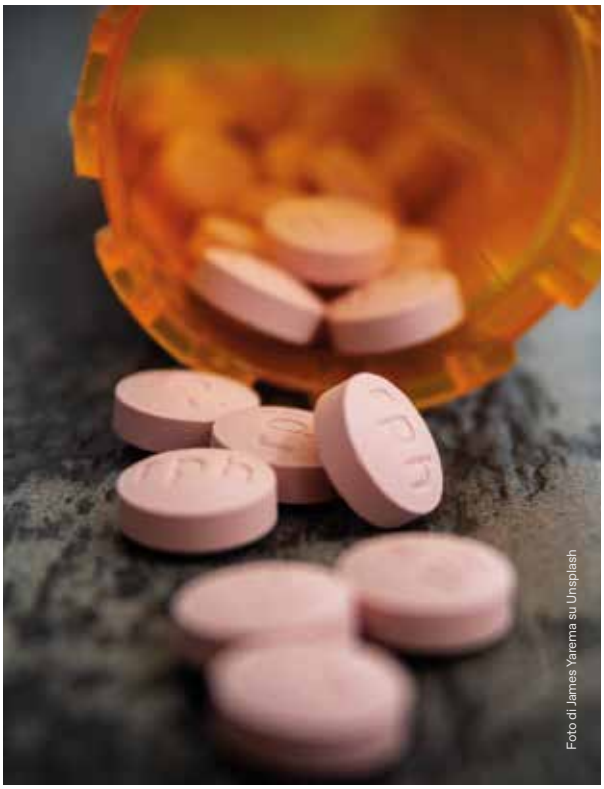


Foto di James Yarema su Unsplash

Remunerazione

Da TK Elevator, cerchiamo equità e trasparenza nelle remunerazioni di manager e dipendenti. Le decisioni sulla remunerazione, generali e individuali, devono sempre seguire le nostre linee guida e procedure interne e devono essere comunicate chiaramente a ciascun dipendente.

Scoprite di più

Insieme ad altre forme di riconoscimento, la remunerazione è la gratifica economica per il tempo investito e l'impegno dei nostri dipendenti. Soddisfiamo tutti i requisiti nazionali e internazionali concernenti i salari minimi. Puntiamo a remunerazioni eque e appropriate ai ruoli, alle attività e agli incarichi. La remunerazione è anche il risultato del successo e della prestazione. In esso confluiscono, in particolare, elementi variabili. In tal modo, la remunerazione promuove la motivazione e la prestazione e contribuisce a trattenere i talenti in Azienda. Essere e restare a lungo in un magnifico luogo in cui lavorare per i dipendenti è tra i prerequisiti fondamentali di TK Elevator.

Guida pratica

Le decisioni sulla remunerazione devono sempre rispettare le linee guida e le procedure interne. Devono essere eque e vanno comunicate in modo chiaro. Le aspettative sulla prestazione devono essere collegate alla prestazione dell'Azienda, nonché ai target individuali: questi ultimi, in particolare, devono essere ambiziosi, ma realistici. Tutti i dipendenti devono avere obiettivi stimolanti e motivanti, che consentano loro di agire "come imprenditori", ma che non li sottopongano a una pressione tale che causa stimoli e prassi errati.

Esempio

È risaputo che un collega trascorre molto tempo con un vostro manager in comune. Tifano per la stessa squadra e spesso ne parlano durante la pausa pranzo. Vi chiedete se i loro interessi condivisi migliorano le opportunità del vostro collega di ottenere un aumento di stipendio. Tuttavia, i pacchetti remunerazione vanno definiti esclusivamente sulla base di requisiti di lavoro specifici e alle qualifiche correlate. Dal vostro manager in comune ci si aspetta che non faccia prevalere preferenze personali. Per spiegare più facilmente come funziona la remunerazione, vengono spesso usati i cosiddetti "livelli salariali" al fine di strutturare i requisiti del lavoro in modo obiettivo.

Esempio

In qualità di manager di un piccolo team, seguite il target annuale definito e il processo di conseguimento. Analizzate in anticipo la prestazione dei membri del team nel corso dell'anno precedente e le attività/gli obiettivi futuri. Incontrate il vostro team e vi scambiate punti di vista sulla prestazione passata. Insieme, definite target importanti per l'anno successivo. I dipendenti devono sempre essere in grado di comprendere il rapporto che intercorre tra la loro remunerazione individuale (variabile) e il loro corrispondente contributo al successo di TK Elevator. Si tratta di un prerequisito indispensabile per una valutazione equa e trasparente del raggiungimento degli obiettivi alla fine dell'anno fiscale.

Libertà di associazione

Da TK Elevator, sosteniamo il diritto di tutti i dipendenti a formare sindacati e corpi di rappresentanza come democraticamente previsto, a unirsi a tali associazioni e a negoziare le condizioni di lavoro, i benefit e la remunerazione.

Scoprite di più

TK Elevator, i rappresentanti dei dipendenti e del sindacato aderiscono ai principi democratici di base. Ciò consente che i dipendenti abbiano la libera ed equa opportunità di decidere se dare vita o unirsi a gruppi di rappresentanza dei lavoratori e, se sì, eleggere un rappresentante di loro scelta. L'Azienda e il management restano neutrali e non interferiscono con tale libera scelta dei nostri dipendenti.

Guida pratica

TK Elevator, i rappresentanti dei dipendenti e del sindacato collaborano apertamente e con spirito costruttivo alla risoluzione di conflitti a vantaggio dell'Azienda e dei suoi dipendenti. Non potete interferire quando queste persone svolgono i loro legittimi incarichi. Nel caso dei rappresentanti del sindacato, è necessario l'accesso al fine di consentire loro di esercitare la funzione di rappresentanza. I rappresentanti dei lavoratori non devono essere svantaggiati (ad esempio, subendo forme di ritorsione), né privilegiati per via di tale funzione.

Esempio

In qualità di rappresentanti dei dipendenti, avete bisogno di determinate nuove competenze per soddisfare l'ambito della vostra responsabilità. Da questo punto di vista, chiedete supporto al vostro datore di lavoro. I rappresentanti dei lavoratori devono essere in grado di organizzare o partecipare ai necessari meeting del sindacato e ricevere il materiale utile per le loro attività.

Esempio

Uno dei membri del vostro team è stato eletto rappresentante dei lavoratori. Sostenete questo ruolo importante, tuttavia, dovete anche garantire la continuità del lavoro del vostro team. Stabilite con il membro del vostro team di essere regolarmente aggiornati su determinate attività, sui periodi di assenza o sui costi futuri.



Cooperazione con i rappresentanti dei lavoratori

Per TK Elevator la fiducia e la stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori è una componente chiave e una pietra miliare consolidata della cultura aziendale. La fiducia reciproca e le relazioni di cooperazione si basano su un dialogo aperto e costruttivo.

Scoprite di più

Esiste una stretta collaborazione, basata sulla fiducia, fra TK Elevator e i rappresentanti dei lavoratori, con l'obiettivo di trovare una visione condivisa e soluzioni operabili per TK Elevator e tutti i suoi dipendenti.
La chiave per consentire una comunicazione aperta e basata sulla stima, nonché un'idonea partecipazione, è il coinvolgimento per tempo e totale dei rappresentanti dei lavoratori laddove siano interessati i diritti di co-determinazione. Ciò non solo comprende la collaborazione a livello locale, bensì confluisce nel nostro Accordo Quadro Mondiale e nel Dialogo Globale.

Esempio

State lavorando su un progetto che si occupa delle condizioni di lavoro dei dipendenti e che quindi potrebbe essere rilevante per i loro rappresentanti. In caso di dubbio, consultate il reparto Risorse Umane e il reparto Relazioni sindacali. Insieme, deciderete di coinvolgere, per tempo, i rappresentanti dei lavoratori. Comunichiamo in modo aperto, con fiducia reciproca, tutti i fatti importanti e concernenti un argomento o un progetto.

Guida pratica

Un rapporto di lavoro basato sulla fiducia è importante per garantire collaborazione tra l'Azienda e i rappresentanti dei lavoratori. Ciò che lo rende possibile è il confronto regolare tra i responsabili rappresentanti del datore di lavoro e dei lavoratori. È questa la base della collaborazione. Tuttavia, si tratta di un processo continuo. Non deve portare alla determinazione di vantaggi o svantaggi dentro o fuori il contesto aziendale per i rappresentanti dei lavoratori e questi ultimi non devono né chiederli né accettarli.


Foto di Greg Froning su Unsplash


TKE

RELAZIONI CON I PARTNER





Collaborare con gli agenti di commercio

Da TK Elevator i nostri agenti di commercio, come rivenditori, agenti commerciali e distributori contribuiscono enormemente al nostro successo. Scegliamo i nostri partner/intermediari in base a una visione condivisa su valori e obiettivi, in particolare, al nostro obiettivo di fornire le merci e i servizi migliori possibili a tutti i nostri clienti. Ciò è possibile solamente se si rispettano regole rigorose che garantiscono attività responsabili e sostenibili sul mercato.

Scoprite di più

Collaboriamo con agenti di commercio affidabili al fine di promuovere la crescita e il successo di TK Elevator in tutto il mondo. Sebbene non facciano realmente parte dell'Azienda, le loro azioni si riflettono su TK Elevator e potrebbero influire su di essa. Di conseguenza, selezioniamo attentamente i nostri agenti di commercio sulla base della loro capacità di sostenere la nostra impresa e ci accertiamo che condividano i nostri valori e standard, tra cui il rigoroso rispetto della legge. Al fine di evitare possibili rischi, i nostri agenti di commercio sono soggetti alla due diligence, basata su requisiti rigorosi e continue valutazioni delle prestazioni.

Esempio

Decidete che la possibilità migliore per espandere la presenza di TK Elevator in una nuova regione è assumere un agente di commercio. Dovete accertarvi di rispettare tutti i processi interni richiesti e ottenere le approvazioni interne necessarie prima di presentare un'offerta vincolante con l'intermediario. Non di rado, questa fase prevede la messa a disposizione di dati tramite un tool online. Se non siete certi di cosa fare, il reparto Compliance può fornirvi aiuto.

Esempio

Collaborate con un agente che ha evitato, ripetutamente, di fornirvi un report delle attività che svolge per nostro conto. Una volta visti i report, avete il sospetto che l'agente commerciale possa aver canalizzato i pagamenti al responsabile acquisti del cliente. Congelate il pagamento all'agente commerciale e contattate un Compliance Officer. Insieme deciderete i passi successivi.

Guida pratica

Se siete responsabili della selezione e dell'assunzione di agenti di commercio o distributori, la vostra decisione deve basarsi sulle effettive necessità di TK Elevator e sul potenziale di aggiunta di valore alla nostra Azienda. Dovete conoscere i processi di approvazione applicabili. Potete sostenere la due diligence dell'agente di commercio fornendo le informazioni necessarie per tempo. Se avete motivo di credere che un agente di commercio sia colpevole di cattiva condotta, informate il reparto Compliance in modo che sia possibile avviare le necessarie misure per tempo, evitando ulteriori rischi per TK Elevator e i suoi dipendenti.



Rapporti con i fornitori

Da TK Elevator, crediamo che le nostre relazioni commerciali e la collaborazione con i nostri fornitori debba essere basata su regole e aspettative chiare, nonché su valori condivisi.

Scoprite di più

La nostra collaborazione con i fornitori, inclusi i subappaltatori, ci consente di soddisfare le necessità dei nostri clienti nel miglior modo possibile. Siamo molto attenti a usare un processo di approvvigionamento equo e giusto. Il nostro processo di selezione punta a informare chiaramente i nostri potenziali fornitori sulle nostre aspettativi e sui nostri requisiti e standard.

TK Elevator non tollera violazioni degli standard legali o dei diritti umani e del lavoro dai propri fornitori e subappaltatori. I fornitori che agiscono in modo illegale o non etico possono influire sulla nostra prestazione economica e redditività, con un impatto significativo sulla nostra reputazione, esponendo potenzialmente la nostra Azienda e i nostri dipendenti a sanzioni penali o civili.

Guida pratica

Durante le negoziazioni contrattuali con i fornitori, dovete parlare apertamente dei nostri principi etici e dei nostri requisiti. Il nostro Codice di Condotta per fornitori è parte integrante dei nostri contratti con i fornitori. Scegliete subappaltatori che condividono il nostro rispetto della legge e i nostri elevati standard di condotta economica. In alcune situazioni può risultare difficoltoso.

Da TK Elevator, la sicurezza delle persone e l'agire in modo sostenibile sono priorità. Non dimenticatelo mai, poiché si applica anche ai nostri partner, in particolare durante la scelta dei fornitori. Devono infatti avere prassi gestionali che rispettano i diritti di tutti i dipendenti. Inoltre, i nostri fornitori devono cercare di ridurre al minimo il loro impatto ambientale e garantire un posto di lavoro sicuro e sano.

Laddove un fornitore non soddisfa le nostre aspettative, dovete richiedere miglioramenti che vanno accertati, al fine di garantire che siano state avviate adeguate misure per eliminare tale carenze. Se non risolvete una tale questione con il fornitore, in particolare se si verifica ripetutamente, allora prendete in considerazione di sostituirlo.

Esempio

Sui quotidiani leggete che uno dei vostri fornitori è sospettato di lavoro minorile. Chiedete informazioni al vostro fornitore e avviate i passi successivi insieme al vostro supervisore e al responsabile acquisti. Potrebbe essere necessaria una visita al sito del fornitore e/o un audit svolto da terzi. Se non è possibile in alcun modo apportare miglioramenti insieme, allora la relazione va terminata.

Esempio

Dovete trovare un subappaltatore per un nuovo progetto di installazione. Un subappaltatore offre un prezzo ottimo, ma sapete bene che non prende sul serio la questione della sicurezza. Quest'anno, infatti, ci sono stati incidenti nella sua azienda. Decidete di capire meglio se effettivamente i nostri requisiti vengono soddisfatti. Se è ovvio che per la sicurezza lo standard applicato non è soddisfacente, allora dovreste cercare un altro fornitore.



COMUNICAZIONE E INTERAZIONE



Comportamento in pubblico e sui social media

Da TK Elevator, comunichiamo in modo aperto ed esatto. Ogni dipendente è anche ambasciatore della nostra Azienda, del marchio, dei valori e della reputazione. Per questo motivo, indipendentemente dal formato di comunicazione, prendiamo attentamente in considerazione cosa vogliamo dire e in che modo ciò potrebbe influire sui nostri dipendenti e sulla nostra immagine pubblica.

Scoprite di più

Per definizione, i canali social media sono canali "pubblici". Sebbene i colleghi non abbiano profili completamente pubblici, gli amici o terzi che possono visualizzare i loro contenuti potrebbero anche facilmente condividerli con altri. A meno che sia stata fornita una precedente approvazione o viene usato contenuto già pubblicato, non potete esporvi per conto di TK Elevator in quanto a presentazione di eventi, media pubblici o social media. Quando ci si espone, si dovrebbe esprimere esclusivamente il proprio punto di vista personale. Inoltre, quando si espongono opinioni proprie, è importante accertarsi che vengano intese esattamente come tali. Fate attenzione in ogni comunicazione e garantite che, ciò che viene comunicato, non nuocerà né danneggerà la reputazione di TK Elevator.



Foto di Nathan Dumlao su Unsplash

Guida pratica

In qualità di dipendenti di TK Elevator, siete anche ambasciatori della nostra Azienda, dei nostri prodotti e sviluppi. Siete invitati a condividere con orgoglio un prodotto che TK Elevator ha lanciato di recente oppure un progetto completato. Potete condividerlo, ad esempio, tramite i vostri canali social media personali, sempre su base volontaria, purché affermiate esplicitamente che si tratta del vostro punto di vista personale. Se le persone commentano questi post e chiedono informazioni su argomenti concernenti prodotti e strategia, dovete contattare i reparti Comunicazione responsabili, che potranno fornire risposte ufficiali.

Esempio

TK Elevator lancia ufficialmente un nuovo prodotto e voi volete condividere la vostra opinione sul vostro canale LinkedIn personale. Verificate innanzitutto le linee guida di TK Elevator applicabili in questo caso e affermate chiaramente che il post rappresenta esclusivamente un vostro punto di vista personale.

Esempio

Sui vostri canali social media volete condividere l'informazione su dove lavorate, affermando che siete all'interno di un team fantastico. Scattate foto del vostro ufficio e dei vostri colleghi. Prima di postare le foto, contattate il reparto Comunicazione, per accertarvi che le fotografie possano essere condivise pubblicamente. Inoltre, chiedete ai colleghi sulle fotografie se sono d'accordo alla pubblicazione.

Interventi pubblici

Da TK Elevator, contribuiamo attivamente alla configurazione del quadro normativo e partecipiamo allo scambio di idee e opinioni nella società; inoltre, sosteniamo i nostri interessi in diversi dibattiti pubblici. A ogni modo, dare voce alle nostre opinioni e proporre le nostre idee è un'attività da svolgere in modo etico e trasparente, con il rispetto per gli altri e, ovviamente, della legge.

Scoprite di più

Durante i nostri interventi pubblici, agiamo in modo trasparente, difendendo i nostri interessi e quelli del nostro settore in base ai fatti. Questa attività, che include il lobbying, punta ad arricchire il dibattito pubblico con la nostra prospettiva, ma in modo legale. Usiamo infatti informazioni e dati oggettivi, nonché la nostra esperienza. Da TK Elevator, qualsiasi intervento pubblico deve svolgersi all'interno del quadro di norme interne ed esterne applicabili.

Guida pratica

Gli interventi pubblici devono sempre essere aperti e trasparenti, nonché svolti nel rispetto della legge. In qualità di dipendenti di TK Elevator, siete tenuti ad astenervi da qualsiasi tentativo di influenzare la politica governativa e la legislazione in modo fuorviante, non trasparente o persino non equo. Dovreste sempre avere un piano preciso e concordare le interazioni con i funzionari del governo insieme ai manager responsabili e, ancora, visti i requisiti di Compliance ancora più rigorosi quando si tratta di cariche pubbliche, insieme al reparto Compliance.

Esempio

Un ente locale sta prendendo in considerazione un nuovo regolamento applicabile ai nostri prodotti e ha richiesto un feedback all'opinione pubblica. Voi comprendete che la normativa potrebbe essere migliorata, poiché attualmente ignora le competenze tecniche disponibili da TK Elevator. Contattate esclusivamente la persona responsabile per persuaderla della vostra idea, dopo esservi accordati internamente con il vostro supervisore e con il reparto Compliance.



Ospitalità

Da TK Elevator, ai nostri partner commerciali e agli altri azionisti dimostriamo la nostra stima con il lavoro quotidiano e, occasionalmente, con un evento sociale condiviso, con un omaggio idoneo oppure un pranzo o una cena di lavoro condivisi. Parimenti, inviti o omaggi dai nostri partner commerciali possono essere accettati esclusivamente se ragionevoli e se non presentano criticità. Restiamo sempre all'erta, poiché solo così possiamo garantire azioni entro i limiti della legge e degli usi locali. Gesti di apprezzamento, offerti, ricevuti e dati, non devono mai essere usati in modo illegale, né dare un'impressione iniqua.

Scoprite di più

Agire correttamente quando si offrono o accettano omaggi o inviti garantisce che il nostro processo decisionale, ma anche quello dei nostri partner, non possa subire influssi negativi, né realmente, né in modo apparente. Un invito fatto in modo adeguato può trasformarsi in un contesto ottimale per negoziazioni o scambio di opinioni e competenze. In alcune situazioni, gli omaggi possono essere un modo legittimo per dimostrare stima. Se pensate di offrire o accettare un omaggio, di invitare qualcuno a nome dell'Azienda o di accettare un invito, è doveroso soddisfare i rigorosi requisiti di TK Elevator in tale ambito. In particolare, ciò vale quando si interagisce con cariche pubbliche.

Guida pratica

Ogni volta in cui pensate di offrire o accettare un omaggio o un invito, verificate le norme applicabili che trovate nei documenti interni dell'azienda e cercate di restare entro i limiti di valore suggeriti. Insieme all'altra persona, verificate che il vostro piano sia in linea con le sue regole interne applicabili, informate il vostro supervisore e, se restano comunque dei dubbi, contattate il Compliance Officer che vi aiuterà a valutare la situazione. Siate sempre cauti e non rischiate, in particolare quando si tratta di cariche pubbliche! In questo modo, proteggete voi stessi e l'Azienda, nonché il partner commerciale, che potrebbe essere soggetto a restrizioni simili, se non più rigorose.

Esempio

Volete dimostrare la vostra stima a un cliente per la relazione commerciale di successo che intrattenete con esso. In occasione di una festività, decidete di inviargli un omaggio. Poiché conoscete le regole del cliente sulla compliance e la posizione di TK Elevator sull'argomento, consultate il vostro supervisore e concordate di inviare una confezione di dolci tradizionali e un biglietto di ringraziamento.

Esempio

State pianificando di invitare alcuni esperti per una discussione tecnica su un recente progetto di ricerca interna. TK Elevator coprirà vitto e alloggio per tutti i partecipanti. Uno degli esperti lavora per un'agenzia pubblica e potrebbe essere appunto considerato come una "carica pubblica". Coinvolgete il reparto Compliance per valutare la situazione e definire il modo migliore per invitarli alla discussione tecnica senza alcun rischio di conformità per loro, voi stessi o TK Elevator.

Responsabilità sociale aziendale

Accogliere la nostra responsabilità sociale fa parte della nostra essenza. Ci impegniamo fortemente nelle comunità a cui apparteniamo. Crediamo nella potenza delle competenze del nostro personale e nel fatto che possiamo tutti contribuire per rafforzare i legami che tengono unite le comunità.

Scoprite di più

Puntiamo a migliorare la nostra comunità in modo intelligente, tramite sponsorizzazioni o donazioni e supportando fortemente l'impegno dei dipendenti alla partecipazione, ad es. sotto forma di lavoro volontario. Ci focalizziamo su educazione, salute e sostenibilità. Con il nostro impegno, sosteniamo anche gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'ONU. Inoltre, supportiamo le comunità locali e le organizzazioni no profit, in modo economico o tramite esperti e professionisti. Ciò vale anche per le situazioni in cui serve assistenza per emergenze, per altre cause importanti o progetti dell'Azienda.

Guida pratica

Se identificate un progetto sociale locale con obiettivi in linea con i valori di TK Elevator oppure si verifica una situazione di crisi, insieme al vostro supervisore potete sottoporre la questione all'Azienda. Oltre a risorse finanziarie, è possibile un altro tipo di supporto, ad esempio, tramite la presenza dei nostri dipendenti e la fornitura di materiale. Accertatevi che le attività e le organizzazioni a cui si offre supporto siano in linea con gli interessi di TK Elevator. Evitate in qualsiasi modo azioni che possano sembrare inique o tentativi di influenzare soggetti terzi; se avete dubbi, chiedete aiuto al vostro Compliance Officer. In particolare dove agiamo con le migliori intenzioni, dobbiamo accertarci di aver scelto i partner migliori che ci consentono di apportare un cambiamento reale, che si tratti di un ente benefico locale o internazionale.

Esempio

Nell'area in cui vivete ci sono incendi boschivi che, sfortunatamente, sono fuori controllo. Voi e i vostri colleghi siete direttamente coinvolti, ma anche dipendenti che vivono altrove vogliono fornire il loro aiuto. Insieme alle filiali di zona, individuate delle azioni che consentano di contribuire in modo efficace. Alla fine, TK Elevator decide di avviare attività volontarie per combattere gli incendi.

Esempio

Un'associazione per la lotta al cancro infantile si rivolge a voi per chiedervi supporto economico ai fini di ricerca scientifica e per l'acquisto di macchinari. Sebbene condividiate gli obiettivi dell'organizzazione, non avete una panoramica degli azionisti e della reputazione dell'associazione. Seguite il processo di approvazione e chiedete supporto al reparto Compliance per accertarvi che si tratti del partner giusto per TK Elevator. Alla fine, TK Elevator decide di sostenere economicamente l'organizzazione e voi convincete il team a partecipare alla prossima maratona per la raccolta fondi organizzata dall'associazione.

Reporting e resoconti veritieri

Da TK Elevator, l'onestà e l'integrità sono valori essenziali all'interno della nostra Azienda. Fondamentale per una leadership efficace è basare le decisioni interne, nonché le nostre azioni, su report, resoconti e altri documenti veritieri e accurati.

Scoprite di più

Riportare per iscritto una situazione o un fatto, indipendentemente dalla loro natura (economica, tecnica ecc.), vuol dire redigere dei resoconti. Tramite il reporting, depositiamo e trasferiamo dati all'interno della nostra Azienda. Ecco perché questa attività deve essere veritiera, obiettiva e completa, e contribuire a una comunicazione tempestiva e accurata. Questo principio si applica a tutti i livelli dell'Azienda. Infatti, le decisioni del management o quelle degli azionisti si basano, di solito, sui dati riportati. Soddisfare i nostri standard nella redazione di resoconti e report garantisce che le decisioni prese siano sensate e in linea con l'obiettivo globale di soddisfare le aspettative degli azionisti.

Guida pratica

Dovete garantire che i resoconti interni ed esterni, i report e altri documenti del gruppo soddisfino le norme legali e gli standard applicabili. Devono essere sempre completi e corretti ed essere redatti per tempo, d'intesa con i requisiti previsti dal sistema. TK Elevator promuove la cultura di onestà e trasparenza. Potete contribuire a questa cultura creando un ambiente in cui, se si è verificato un errore ingenuo, può essere apertamente discusso con un supervisore e quindi corretto, senza paura delle ritorsioni. Dove possibile, cerchiamo di capire come evitare l'errore in futuro.



Esempio

Siete responsabili della rendicontazione del flusso di cassa all'interno della vostra azienda. Dopo aver discusso del vostro ultimo report con il vostro responsabile, capite che l'aumento di liquidità mostrato nel report è troppo elevato per via di un errore nei vostri calcoli iniziali. Informate immediatamente il responsabile. Insieme, aggiornate il report con i dati esatti e informate i vostri colleghi su come evitare lo stesso errore in futuro.



RESPONSABILITÀ PER L'AMBIENTE





Foto di Jason Miller su Unsplash

Protezione dell’ambiente e lotta al cambiamento climatico

Comprendiamo che il cambiamento climatico è un gravissimo problema mondiale e che l’attività umana ha un impatto diretto su di esso. Siamo consapevoli della nostra responsabilità sia come Azienda, che come individui, nel contribuire in modo efficace agli obiettivi globali, per ridurre al minimo e attenuare l’impatto ambientale delle nostre attività.

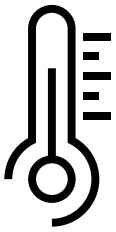
Scoprite di più

Crediamo che le risorse naturali, come le materie prime, l'acqua e l’energia, siano elementi fondamentali per l'esistenza dell’umanità sulla terra, nonché per qualsiasi attività economica. La nostra policy Environment, Social & Governance (ESG) e gli obiettivi economici devono andare di pari passo per guidare la creazione di valore sostenibile in TK Elevator. Sfidiamo costantemente noi stessi al fine di impostare target più ambiziosi che ci aiuteranno a far crescere il nostro business in modo sostenibile. Abbiamo aderito al Global Compact delle Nazioni Unite e alla campagna “Business Ambition for 1.5°C”, impegnandoci a raggiungere l’obiettivo emissioni globali Zero entro, al più tardi, il 2050. Soddisfiamo i requisiti delle convenzioni internazionali per la tutela dell’ambiente, come la Convenzione di Stoccolma sugli inquinanti organici persistenti (POP), la Convenzione di Minamata sul mercurio e la Convenzione sul controllo dei movimenti di rifiuti pericolosi e sulla loro eliminazione.

BUSINESS AMBITION FOR 1.5°C

Guida pratica

Siate consapevoli dell’ambiente. Potete sostenere l’impegno di TK Elevator in modo proattivo, tenendo d’occhio le azioni sostenibili attuabili nel vostro lavoro, aiutando a tutelare l’ambiente e a impedire il cambiamento climatico. Ogni dipendente può contribuire agli obiettivi di sostenibilità dell’Azienda, ad esempio, impedendo l’inquinamento o garantendo l'adeguato smaltimento dei rifiuti entro la vostra area di responsabilità. Ci sono, poi, opzioni più generali: le tecnologie per il lavoro da remoto sono un’alternativa comprovata ai viaggi e i formati elettronici e i sistemi di compilazione possono sostituire completamente la carta. Ogni contributo è fondamentale!



Esempio

Ogni giorno, insieme ai vostri colleghi, andate ad acquistare il pranzo in un locale vicino, e notate che, dopo pranzo, all’interno del bidone della cucina dell’ufficio si accumula una quantità significativa di confezioni in plastica. Scegliete di cambiare, portando il cibo da casa o acquistando prodotti non interamente avvolti oppure smaltendo le confezioni in modo che possano essere riciclate; invitate i vostri colleghi a fare lo stesso.

Esempio

Vi state scambiando e-mail con un partner commerciale la cui sede centrale si trova molto distante dal vostro ufficio. Per velocizzare le cose, pensate a come raggiungere quel luogo. Tuttavia, spostarsi è solamente una delle tante opzioni. In situazioni in cui è importante vedere la controparte, prendete invece in considerazione una videoconferenza. In questo modo, potete comunque avere un incontro faccia a faccia e contribuire alla protezione dell’ambiente.

Prodotti ecologici

Per noi, è fondamentale contribuire a ridurre il cambiamento climatico. Sviluppiamo prodotti che contribuiscono alla riduzione dell'impronta di carbonio di edifici e città e che proteggono l'ambiente.

Scoprite di più

Al fine di creare e fornire prodotti ecologici, abbiamo integrato i requisiti ambientali nell'intero processo, dalla progettazione di un nuovo prodotto sino alla fine della sua durata utile. In molte aree, la prestazione ambientale dei nostri prodotti viene valutata lungo tutto il processo di progettazione, dalle prime fasi di realizzazione alla produzione finale presso i nostri stabilimenti. Vogliamo comprendere e migliorare la prestazione ambientale dei nostri prodotti e usare sempre di più tool moderni e all'avanguardia come Life Cycle Assessments. Pubblichiamo le dichiarazioni ambientali di prodotto per comunicare i risultati e garantire trasparenza riguardante l'impatto che i nostri prodotti hanno sull'ecologia.



Foto di Chad Greiter su Unsplash

Guida pratica

Se siete coinvolti nello sviluppo di prodotti o nella gestione della loro durata utile, pensate agli effetti a lungo termine delle vostre decisioni. Rispettare i processi interni e integrare le riflessioni ambientali può fare la differenza. Ad esempio, potete riflettere sull'uso di materiali e sul consumo di energia durante le vostre attività di progettazione.

Esempio

Durante lo sviluppo di un nuovo ascensore residenziale, il team dell'ingegneria elettrica nota che il consumo energetico in standby del nostro inverter di corrente è chiaramente più alto rispetto ad altri prodotti possibili. Dopo un'ampia ricerca svolta su altri possibili fornitori, il team individua un nuovo prodotto che riduce il consumo energetico. Sebbene il prezzo iniziale sia maggiore, stimate che il risparmio di energia, in un breve periodo di tempo, gioverà al cliente.

Esempio

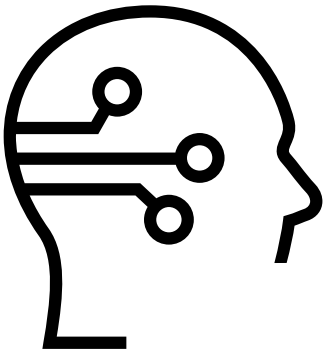
Durante la progettazione di un nuovo ascensore residenziale, per l'illuminazione della cabina, vengono presi in considerazione due tipi di lampadine. Stando alle loro specifiche tecniche, entrambe presentano un uguale consumo di energia. La durata utile di una, tuttavia, è più lunga, sebbene costi di più. Riflettete sul fatto che il prodotto della lampadina più costosa ha acquistato, da un'azienda terza, un sigillante speciale che consenta maggiore efficienza energetica. Non solo, quindi, è da preferire la lampadina con la durata utile più lunga, poiché è un'opzione più efficiente e sostiene i principi dell'economia circolare. Inoltre, usare accessori eco-friendly ci consente di dimostrare il nostro impegno e, a sua volta, ha effetti positivi sulla catena di valore.

Etica dei software

Per TK Elevator, la digitalizzazione è fondamentale: ci consente di restare competitivi e quindi è una delle nostre aree d'azione strategiche. Riconosciamo l'impatto significativo della digitalizzazione sui nostri dipendenti, sui clienti e sulla società come un tutt'uno e ci impegniamo a indirizzare questo sviluppo in modo responsabile ed etico, a vantaggio di tutti gli azionisti.

Scoprite di più

Le tecnologie come la realtà aumentata, il machine learning, il cloud computing, l'intelligenza artificiale e altre tecnologie possono essere usate per creare un'esperienza clienti futuristica, nuovi modelli commerciali digitali e processi ancora più efficienti. Per soddisfare sempre le necessità dei nostri clienti, acceleriamo l'esecuzione dei progetti digitali e instauriamo forti capacità digitali in tutta l'Azienda. Puntiamo a sviluppare soluzioni digitali in modo collaborativo, multidisciplinare e diverso e le usiamo in modo inclusivo, per incoraggiare i nostri dipendenti, clienti e azionisti. In nessun caso le soluzioni automatizzate, ad es. tramite algoritmi, vanno programmate in modo da mettere in atto pregiudizi o causare una discriminazione problematica.



Guida pratica

Nella configurazione e nell'esecuzione di progetti altamente basati sulle nuove tecnologie, dovete analizzare quali dati e quali risultati sono necessari al fine di svolgere i nostri incarichi senza violare valori e principi etici. I dati disponibili devono essere usati esclusivamente per scopi per cui esistono fondamenti legali sufficienti e accordi interni. Ciò vale, in particolare, per l'elaborazione di dati per scopi collegati al modo in cui lavoriamo, come i dati di tracciamento della performance.

Esempio

In qualità di sviluppatori di software, capite che l'analisi dei dati potrebbe comportare la divulgazione di modelli e orari d'uso dei nostri tecnici. Informate il vostro supervisore e, insieme al management, decidete di disabilitare questa funzione al fine di proteggere dati sensibili.

Esempio

I meccanismi di apprendimento dell'intelligenza artificiale consentono ai sistemi di correlare dati in un modo che non sarebbe possibile con i metodi convenzionali e che può portare a miglioramenti del successo commerciale. Per usare questi nuovi tool in modo efficiente e corretto è necessaria una configurazione esatta. Siete consapevoli della modalità di correlazione e decidete di limitarla, laddove non soddisfa gli obiettivi del progetto.





PROTEZIONE DELLA NOSTRA AZIENDA



Foto di Chris Meads su Unsplash

Protezione delle informazioni della nostra Azienda

Da TK Elevator, le informazioni e la loro elaborazione sono una parte fondamentale della nostra catena di valore; implementiamo e miglioriamo continuamente le nostre misure tecniche e organizzative al fine di proteggere in modo idoneo le informazioni confidenziali e i documenti aziendali.

Scoprite di più

Per informazioni confidenziali dell'Azienda si intendono tutte quelle informazioni identificate come tali. Ad esempio, può trattarsi di un documento cartaceo, di un file o di un'e-mail. Le informazioni confidenziali vanno protette e il livello di protezione deve dipendere dalla sensibilità dell'informazione. Facciamo quanto necessario per proteggere in modo idoneo le informazioni confidenziali e i documenti aziendali dall'accesso di colleghi o terzi non autorizzati, nonché dal loro utilizzo inappropriato o dallo smarrimento.

Esempio

State per inviare nuovi risultati confidenziali di una ricerca tramite e-mail a un ampio elenco di distribuzione interno. Decidete di contrassegnarli come "confidenziali" o persino "strettamente confidenziali" per accertarvi che i vostri colleghi siano consapevoli della sensibilità dell'informazione e avviino le necessarie precauzioni prima di condividerle ulteriormente.

Esempio

Siete molto soddisfatti del contributo del vostro team al risultato positivo dell'anno. State per pubblicare le cifre su un social network, ma ricordate che non sono state ancora pubblicate altrove. Capite che queste informazioni sono confidenziali e renderle pubbliche prima della release ufficiale potrebbe danneggiare TK Elevator. Decidete di attendere con la pubblicazione dei risultati ufficiali e di congratularvi con tutti per l'ottimo lavoro.

Guida pratica

Ciascun titolare delle informazioni deve decidere come classificarle e considerare la privacy dei dipendenti e quella dei nostri partner commerciali. Un modo semplice per decidere se qualcosa deve essere o meno confidenziale è chiedersi se e in quale modo la nostra Azienda potrebbe essere danneggiata qualora l'informazione diventasse pubblica. A seconda di tale impatto, l'informazione va definita "pubblica", "confidenziale" o persino "strettamente confidenziale" qualora la sola classificazione "interna" non fosse pertinente. Una volta classificate le informazioni, tutti i dipendenti devono gestirle d'intesa con i requisiti applicabili.

In fine dei conti, spetta a ciascun dipendente proteggere le informazioni della nostra Azienda.




MOCKUP

Proprietà intellettuale

Comprendiamo che è importante proteggere i risultati del nostro lavoro. Il successo di TK Elevator è il risultato dei nostri prodotti innovativi e pionieristici. La nostra proprietà intellettuale ci consente di proteggere e sviluppare innovazioni, know-how e brand che fanno la differenza. Avviamo le giuste misure per accertarci che essa non cada in mani sbagliate.

Scoprite di più

Con il termine "proprietà intellettuale" si intendono quei risultati del lavoro che non sono però materiali, tra cui i nostri brevetti, i marchi registrati, progetti, diritti d'autore e segreti commerciali. Tutti condividono un aspetto: sono informazioni fondamentali e il risultato di un processo di sviluppo spesso difficoltoso e costoso. Sono tra il patrimonio più prezioso della nostra Azienda e la chiave del nostro successo. Per garantire che possiamo costruire su di essi il nostro futuro di successo, devono essere protetti da qualsiasi accesso non autorizzato.

Guida pratica

Potete contribuire a proteggere la nostra proprietà intellettuale da smarrimento, danno, furto, utilizzo non autorizzato e divulgazione impropria. È parimenti importante rispettare anche la proprietà intellettuale degli altri e usarla solamente se ci viene garantito il diritto a farlo. Una valutazione idonea dei nuovi prodotti, servizi e processi di TK Elevator deve essere effettuata per tempo. La valutazione dovrebbe coprire potenziali invenzioni e qualsiasi possibile violazione dei diritti di proprietà intellettuale, quindi è necessario valutare l'uso della conoscenza eventualmente da proteggere, ad es., l'uso di nuove tecnologie, progetti o know-how, ancora prima di applicarli.



Esempio

Siete certi di aver sviluppato un'idea buona e innovativa che probabilmente costituisce un'invenzione o un design unico. Non ignoratela: TK Elevator dipende dalle buone idee. Consultatevi con il vostro coordinatore responsabile della proprietà intellettuale, che vi assisterà su come procedere.

Esempio

Siete sotto pressione perché il tempo per finire una brochure di presentazione per un'importante fiera sta per scadere. Usando un comune motore di ricerca, trovate un'immagine idonea. Inoltre, può essere scaricata senza problemi. Tuttavia, prima di usarla, ricordate che l'immagine potrebbe essere protetta da copyright e quindi causare problemi a TK Elevator. Anziché scaricarla, potete contattare il reparto Comunicazione oppure usare le immagini fornite da TK Elevator, ottenendo così un'immagine migliore di cui TK Elevator detiene il copyright.

Protezione dei dati

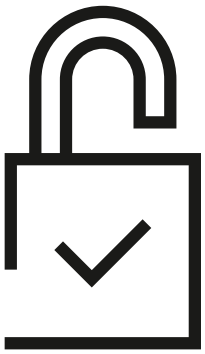
La fiducia è la base da cui TK Elevator crea le sue buone relazioni. Crediamo che la protezione dei dati rafforzi la fiducia e le relazioni a lungo termine con i nostri clienti, dipendenti e altri partner. Ci impegniamo nella protezione delle informazioni personali che ci vengono affidate.

Scoprite di più

Con il termine “informazioni personali” si intendono tutte le informazioni correlate alla persona fisica e che possono essere usate per identificarla (ad es. nome, dati sulla nascita, indirizzo). Prendiamo molto sul serio la nostra responsabilità e i nostri doveri quando raccogliamo ed elaboriamo le informazioni personali. Tutti i dati vengono elaborati in modo trasparente e legale. Con “elaborazione” si intende l’intero ciclo dell’uso dei dati. Inizia con la raccolta, per giungere al salvataggio e all’eliminazione. Le informazioni personali possono essere raccolte, elaborate e scambiate solamente se ciò è consentito per scopi specifici ed espliciti. La base dell’elaborazione dei dati può variare e dipende dalla situazione. Il consenso della persona identificabile dai dati, un contratto, l’interesse legittimo o la legge rappresentano una valida giustificazione.

Guida pratica

Senza alcuna eccezione è obbligatorio gestire le informazioni personali con cura. Ogni volta in cui avete un progetto che prevede l’elaborazione di dati personali, appena possibile dovreste anche coinvolgere i coordinatori della protezione dei dati, nonché altri esperti di protezione dei dati. Vi aiuteranno a includere la protezione dei dati e le considerazioni sulla sicurezza IT sin dalla progettazione del processo, garantendo la sicurezza dei dati personali in qualsiasi momento, senza ulteriori sforzi.



Esempio

Un fornitore vorrebbe offrirvi la possibilità di raggiungere il suo team anche al di fuori dei normali orari di lavoro e, tramite e-mail, vi invia un elenco con i contatti, inclusi i numeri di cellulare personali. Voi contattate il vostro responsabile locale della protezione dei dati, poiché sospettate che ci sia un problema in tal senso. Insieme decidete di non condividere o salvare l’elenco ed eliminate la vostra copia. Ringraziate il fornitore per l’offerta e gli chiedete di inviarvi un elenco con i soli dettagli professionali, poiché la protezione dei dati personali, tra cui le informazioni dei nostri partner commerciali, sono considerate da TK Elevator questioni molto serie.

Esempio

Gestite un progetto che punta a migliorare un esistente processo commerciale, implementando una nuova soluzione software. L’attuazione del progetto è ambiziosa e vi chiedete se sia il caso di coinvolgere il reparto Protezione dei dati, poiché non siete sicuri che dovrete elaborare dati personali. Tenete a mente che anche i dati di accesso sono classificati come dati personali. Ecco perché tutte le soluzioni software possono potenzialmente essere usate per elaborare dati personali. Per stare al sicuro, decidete di coinvolgere il reparto Protezione dei dati nel progetto.

Utilizzo accettabile dalle proprietà aziendale

Per noi di TK Elevator è scontato usare responsabilmente gli oggetti di proprietà dell'Azienda. TK Elevator rispetta standard generalmente applicabili che concernono l'uso di dispositivi, utensili e mezzi di comunicazione.

Scoprite di più

TK Elevator fornisce ai propri dipendenti le informazioni, i tool e i dispositivi per svolgere il loro lavoro. A ogni utente viene chiesto di usare queste risorse in modo adeguato e solamente per gli scopi previsti e consentiti. L'accesso ai cellulari, portatili e tablet aziendali consente ai dipendenti di comunicare, elaborare e salvare dati, nonché scaricare o caricare informazioni da o su internet. Ciascun dipendente è responsabile di garantire che tali attività siano in linea con gli standard legali ed etici. Non è tollerato l'abuso della proprietà aziendale.



Foto di Luca Bravo su Unsplash

Guida pratica

Quando si accede a internet con dispositivi forniti da TK Elevator si deve sempre fare assoluta attenzione ad evitare azioni che potrebbero danneggiare l'Azienda. Informazioni interne o confidenziali potrebbero essere compromesse se cadiamo vittima di attacchi in rete come truffe, virus o tentativi di phishing. È buona prassi seguire i suggerimenti interni sulla sicurezza in internet, ad es. aggiornamenti su phishing o siti web dannosi.

È proibito usare l'e-mail e sistemi internet per qualsiasi scopo improprio o illegale, tra cui la trasmissione di messaggi che potrebbero essere considerati oltraggiosi o offensivi a un'altra persona.

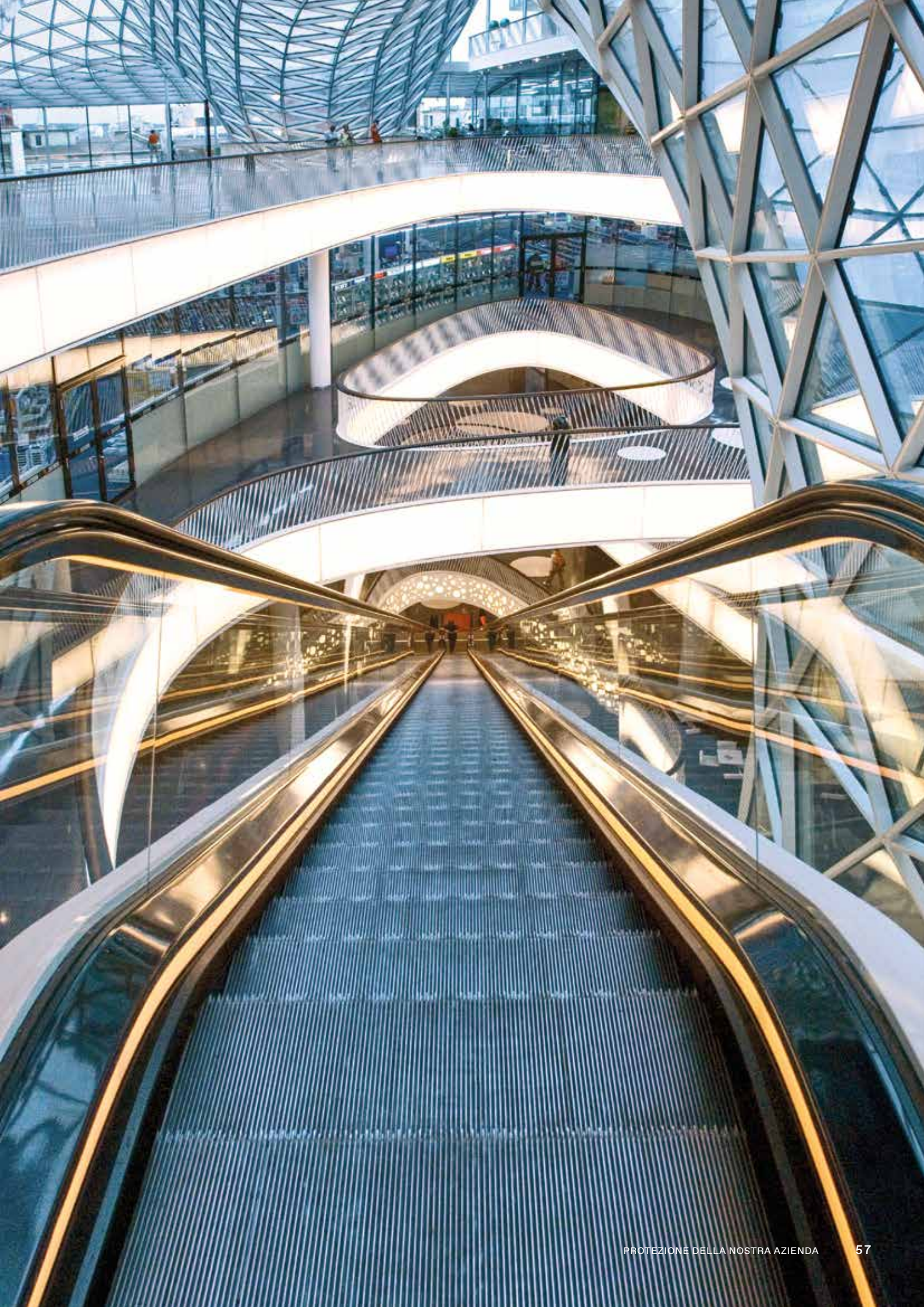
Fate buon uso degli oggetti di proprietà dell'Azienda che vi vengono affidati. Chiedete informazioni e supporto se non sapete esattamente come usare un tool o un dispositivo. Accertatevi di conservarli e tenerli adeguatamente al sicuro, così non danneggerete voi stessi, gli altri, il tool e i dispositivi.

Esempio

State vendendo la vostra vecchia automobile e decidete di pubblicare un annuncio su una piattaforma per oggetti usati. Tra le vostre informazioni di profilo, includete il vostro indirizzo e-mail professionale da TK Elevator. Ne risulta un'eccessiva quantità di spam e messaggi non richiesti a lavoro. Comprendete l'elevato rischio di sicurezza IT per voi stessi e TK Elevator e decidete di sostituire il vostro indirizzo e-mail professionale con quello personale.

Esempio

Svolgete un incarico di supervisione presso un sito di costruzione e notate che un nuovo collega ha l'abitudine di caricare gli utensili nel veicolo di servizio senza alcuna cura, né riposizionandoli nelle loro custodie. Sebbene risparmi pochissimo tempo in più, i suoi nuovi utensili a breve saranno già usurati e si deteriorerano più velocemente. Parlate con il vostro collega e spiegate che qualche minuto in più per gestire gli utensili con cautela alla lunga si rivela essere tempo ben speso.



Domande? Dubbi? Siete testimoni di una cattiva condotta?

Avete domande sul Codice di Condotta?

È normale avere dubbi o incertezze sul giusto modo di agire. In caso di dubbi, non esitate a porre le vostre domande. Creiamo fiducia con la verità e mostrando coraggio nel gestire problematiche reali.

Se siete dipendenti TK Elevator, potete sempre rivolgervi ai vostri supervisori e chiedere un consulto. Anche se non conosceranno la risposta giusta, potranno indicarvi la direzione da prendere. In alternativa, le funzioni dedicate sono a vostra disposizione. Per esempio, potete rivolgervi al rappresentante locale per la Sicurezza & Salute sul lavoro per tutte le questioni concernenti la salute e la sicurezza sul posto di lavoro, al reparto Risorse Umane se avete domande sulle condizioni di lavoro generali, oppure al Compliance Officer se dovete sottoporre una questione concernente la compliance (antitrust, anticorruzione, anti-money laundering, controllo del mercato, protezione dei dati).

Soggetti terzi con domande sul Codice di Condotta possono rivolgersi al nostro reparto Compliance centrale all'indirizzo:

compliance@tkelevator.com

Avete scoperto una cattiva condotta che volete denunciare?

Esponete la vostra preoccupazione se c'è qualcosa che non va o che mette a rischio l'Azienda, i nostri colleghi, dipendenti e clienti. Da TK Elevator, siamo all'altezza del nostro impegno alla trasparenza e all'onestà. Sproniamo i nostri dipendenti, fornitori diretti e indiretti e altri soggetti terzi a porre le loro domande in qualsiasi momento.

Se siete dipendenti TK Elevator e sentite che qualcosa non va, potete sempre rivolgervi ai vostri supervisori. In linea con i nostri principi TK Elevator, tutti i manager garantiranno che i dipendenti con informazioni su situazioni, azioni o eventi problematici vengano ascoltati. Inoltre, potete contattare i reparti specializzati se sapete che l'argomento in questione rientra nella loro area di competenza, per esempio, i reparti risorse umane, sicurezza & salute sul lavoro o Audit interno.

In caso di violazione dei principi previsti dall'Accordo Quadro Mondiale, la questione va innanzitutto chiarita a livello locale. Qualora non fosse possibile, l'evento può essere comunicato tramite i nostri canali di reporting centrali. Ciò garantisce la conformità ai principi concordati.

Clienti, fornitori o altri soggetti terzi, nonché i dipendenti di TK Elevator, possono comunicare eventuali problemi concernenti gli argomenti trattati dal presente Codice di Condotta direttamente al reparto Compliance tramite la TK Elevator Ethics Line. Durante l'uso del sistema è possibile, a scelta, fornire il proprio nome o restare nell'anonimato, purché ciò sia consentito dalla legislazione nazionale.

Ci sono tanti altri modi per inviare comunicazioni a tal riguardo. Le trovate, insieme all'accesso alla TK Elevator Ethics Line, sul nostro sito web all'indirizzo:

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

La protezione dei segnalatori rientra tra le nostre priorità. TK Elevator si impegna a proteggerle ed evitare conseguenze negative per chiunque, in buona fede, notifichi una cattiva condotta.





www.tkelevator.com

EDITORE: TK Elevator GmbH | Legal, Compliance & Labor Relations/Compliance
E-Plus-Strasse 1 | 40472 Düsseldorf | www.tkelevator.com | © TK Elevator GmbH, novembre 2021