

# ADFÆRDSKODEKS







# KOMMUNIKATION FRA TKE ' S LEDELSE



Kære kollegaer

Vores værdier og principper er grundlaget for den måde, vi driver forretning på, og hvordan, vi opfører os over for hinanden og de folk, vi gør forretning med. Hos TK Elevator bestræber vi os på at yde det bedste og forpligter os til de højeste standarder. Det gælder ikke blot de produkter og tjenester, som vi tilbyder vores kunder, men også måden, vi arbejder på.

Vores ansvar som virksomhed rækker ud over at respektere love og regler i de lande, vi opererer i. Vi bliver også nødt til at beskytte og udvide vores omdømme som en af de førende virksomheder i elevatorbranchen ved at tilbyde innovative produkter og tjenester til vores kunder og skabe et miljø, hvor fremtidige generationer gerne vil arbejde.

I den sammenhæng giver TK Elevators adfærdskodeks vejledning til at omsætte vores ambitioner og principper til handlinger, der fremmer vores vision om at nå nye højder – Move beyond. Det definerer klare standarder for, hvordan vi agerer som individuelle medarbejdere og som en virksomhed.

Det genspejler også, i hvordan vi forholder os til kunder, leverandører og andre interessenter.

Endelig udtrykker det vores forståelse af TK Elevator som en god virksomhed, der er opmærksom på sit ansvar over for samfundet og miljøet.

Vi spiller alle en afgørende rolle for at forme vores virksomhedskultur hos TK Elevator. Vores adfærd over for hinanden og andre, som vi gør forretning med, omdanner og omdefinerer, hvem vi er som virksomhed. Vi forventer, at hver enkelt leder og ansat er bevidst om sin rolle som ambassadør for TK Elevator, i dets identitet, principper og værdier, som er genspejlet i dette adfærdskodeks. Der er ingen undtagelser, vi bærer alle et ansvar for vores arbejdsplads' handlinger og omdømme.

Ud over de generelle retningslinjer, som adfærdskodekset giver, kommer du også til at lære mere om den adfærd, som vi forventer fra alle vores medarbejdere. Vejledningen giver også praktiske eksempler fra hverdagen på arbejdspladsen, hvor der kræves støtte fra vores adfærdskodeks, for at understøtte dig i at være den bedste version af dig selv på arbejdspladsen og bestræbe dig på højeste standarder dag efter dag.

Vi beder dig gøre dig godt bekendt med TK Elevators adfærdskodeks og også tale med dine kolleger om den. Åben kommunikation, også om følsomme emner, vil hjælpe os med at styrke vores virksomhedskultur og omdømme yderligere.

Ved at leve op til vores adfærdskodeks vil vi fortsat bestræbe os på de højeste standarder og forme vores Elevator-identitet dag for dag.

Lad os tage skridtet videre!  
Din TKE-ledelse



# INDHOLDSFORTEGNELSE

06

## INDLEDNING

08

## VORES

## TK ELEVATOR-PRINCIPPER

10

## FORRETNINGSGANG

|                           |    |
|---------------------------|----|
| Produkter og sikkerhed    | 12 |
| Undgå interessekonflikter | 14 |
| Overholdelse af loven     | 15 |
| Kontrol med handel        | 16 |
| Bekæmpelse af pengevask   | 17 |
| Rimelig konkurrence       | 18 |
| Antikorruption            | 19 |

20

## SAMARBEJDE

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| Menneske- og arbejdsrettigheder       | 22 |
| Arbejdssundhed og -sikkerhed          | 23 |
| Ligebehandling og ikke-diskrimination | 24 |
| Balance mellem arbejde og fritid      | 25 |
| Mangfoldighed og inklusion            | 26 |
| Alkohol og rusmidler                  | 27 |
| Løn                                   | 28 |
| Foreningsfrihed                       | 29 |
| Samarbejde med arbejdsrepræsentanter  | 30 |

32

## RELATIONER

## TIL PARTNERE

|                              |    |
|------------------------------|----|
| Samarbejde med salgspartnere | 34 |
| Leverandørrelationer         | 35 |

36

## KOMMUNIKATION OG INTERAKTION

|   |    |
|---|----|
| Adfærd i offentligheden<br>og på sociale medier | 38 |
| Offentlig tilskyndelse                          | 39 |
| Forplejning                                     | 40 |
| Virksomhedens sociale ansvar                    | 41 |
| Rapportering og sandfærdig registrering         | 42 |

44

## ANSVAR FOR VORES MILJØ

|   |    |
|---|----|
| Beskyttelse af miljøet<br>og kampen mod klimaforandringer | 46 |
| Miljøvenlige produkter                                    | 47 |
| Software-etik   | 48 |

50

## BESKYTTELSE AF VORES VIRKSOMHED

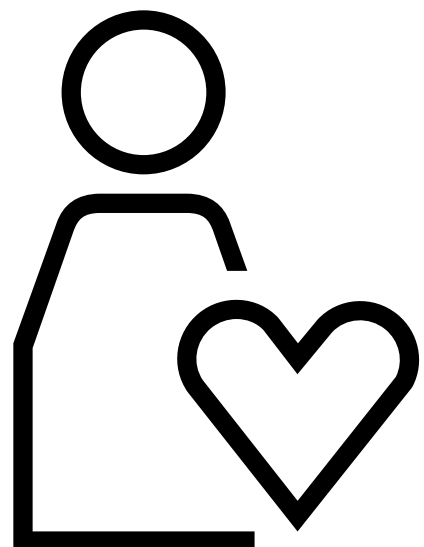
|  |    |
|--|----|
| Beskyttelse af vores<br>virksomhedsoplysninger | 52 |
| Intellectuel ejendom                           | 54 |
| Databeskyttelse                                | 55 |
| Acceptabel brug af virksomhedens ejendom       | 56 |

58

## SPØRGSMÅL? TVIVL? HAR DU OBSERVERET UREGLEMENTERET ADFÆRD?

# INDLEDNING

Hos TK Elevator forpligter vi os på de højeste standarder, både som individer og som organisation. TK Elevator-principperne gengiver direkte vores bestræbelse på den bedst mulige adfærd. Dette adfærdskodeks giver vores ansatte vejledning i, hvordan dette ambitiøse mål opnås.



Med service som kernen af vores forretning er folk det bankende hjerte i vores virksomhed. Hver enkelt medarbejders dedikation og præstation skubber vores virksomhed fremad hver dag, hver enkelt bidrager til den bedste version af vores produkter og ydelser, vores organisation og os selv. Vi opmuntrer og støtter vores medarbejdere på rejsen mod personlig udvikling.

Vi er stolte af at være del af én virksomhed, TK Elevator. Vores virksomhed respekterer mangfoldighed, som er en af de mange positive karakteristika ved TK Elevator som global virksomhed. For os repræsenterer forskellige perspektiver en mulighed for at lære fra hinanden. Vi skaber uniformitet og tillid på tværs af teams, frit for diskrimination. Med et optimistisk syn på fremtiden arbejder vi sammen med gensidig respekt og empati for at skabe et sikkert og udfordrende miljø, som fremtidige generationer gerne vil være en del af.

TK Elevator handler som en ansvarlig virksomhed. Vi er aktivt dedikerede til bæredygtig udvikling og beskyttelse af miljøet. Som underskriver på FN's

"Global Compact"-initiativ bidrager TK Elevator til bæredygtig udvikling ved at drive forretning i overensstemmelse med sine ti principper. Vi har forpligtet os på FN's verdenserklæring om menneskerettigheder og Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO) arbejdsstandarder, og vi forlanger det samme af vores leverandører.

Sikkerheden for vores kunder, vores kolleger og alle andre, der kommer i kontakt med vores produkter, er helt afgørende for os. For at opnå det følger vi de højeste standarder, særligt i forhold til sikkerhed. Derfor er sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen topprioritet. Vi udvikler, producerer og vedligeholder sikre produkter, der giver bæredygtig vækst.

Vi handler ærligt og opbygger tillid ved at være sandfærdige, respektfulde og transparente. Vi respekterer reglerne – interne og eksterne, nationale og internationale. Vi tager afstand fra at gøre forretning, opnå mål eller udvikle vores produkter og ydelser med uetisk eller ulovlig adfærd eller praksis. Vi adresserer eksisterende problemer med mod og ser konstruktiv konflikt som en mulighed for at vokse.

Vi skridder til handling med nyskabende energi og følger vores langtidsvision for konstant at opnå profitabel og bæredygtig vækst. Det er vi ikke alene om. Vores leverandører er en integreret del af vores langsigtede projekt. Vi forlanger af vores leverandører, at de forpligter sig selv på samme høje standarder, fællesværdier og respekt for loven.

Dette adfærdskodeks og TK Elevator-principperne er grundlaget for vores succeshistorie.

---

FØLGENDE SEKS GRUNDLÆGGENDE PRINCIPPER GIVER VEJLEDNING TIL TK ELEVATOR SOM VIRKSOMHED SAMT FOR VORES MEDARBEJDERE. DE GENSPEJLER VORES MÅDE AT TÆNKE PÅ OG ADFÆRD SAMT DEN MÅDE, VI GERNE VIL ARBEJDE SAMMEN PÅ.

---



# VORES TK ELEVATOR-PRINCIPPER



Vær en igangsætter

Vi leverer profitabel vækst og overlegne resultater ved at afklare og følge en langsigtet vision, fastsætte ambitiøse mål og give os selv og andre mennesker mulighed for at gennemføre dem



Vær ærlig  
og gennemsigtig

Vi opbygger tillid ved at være ærlige og vise mod til at tage reelle problemer op



Skab et miljø, som  
fremtidige generationer  
ønsker at arbejde i

Vi støtter og giver hinanden mulighed for at være og vise vores autentiske selv, at vokse og nå vores fulde potentiale



## Sørg for kollegernes sikkerhed



Vi opbygger et sikkert miljø for at opnå nul dødsulykker på verdensplan

## Tænk for helheden



Vi er én TK Elevator med ensartede mål på tværs af geografiske og funktionelle grænser

## Gør livet lettere for vores kunder



Vi holder vores kunder i centrum ved at være den nemmeste virksomhed at arbejde med og yde enestående service





# 「FORRETNINGSGANG」



# Produkter og sikkerhed

Vi udvikler og producerer innovative, tekniske og digitale løsninger, som gavner de folk, der anvender vores produkter. De er designet til at opfylde vores kunders individuelle behov. TK Elevator bestræber sig på at sikre, at vores produkter laves efter de højeste standarder angående respekt for kvalitet og sikkerhed, hvor der altid tænkes på sikkerheden for de involverede medarbejdere.

## Få mere at vide

Vi udtrykker den højeste respekt for kunder og brugere af vores produkter ved at opfylde deres behov på en sikker måde. Vi tester alle produkter og ydelser for at værne om sikkerhed og sundhed, mens antallet af defekter minimeres. Vi tror på, at alle uheld kan forhindres, og at alle produkter og ydelser kan være fri for fejl. Hos TK Elevator startede vi rejsen mod disse mål for år tilbage og bestræber os konstant på forbedringer. Det har vi allerede haft betydelig succes med.

## Praktisk vejledning

Sikkerhed og kvalitet følger samme tankegang: "nul"-tilgangen (nul uheld, nul defekter). Det betyder, at alle fejl er en mulighed for læring og for at forbedre vores processer. Hvor vi end ser ting, der endnu ikke fungerer korrekt, så skrider vi til øjeblikkelig handling for at sikre, at vi ændrer dem til det bedre. Vi kan ikke forbedre, hvis problemer ikke løses på en struktureret måde eller endda er skjulte. Som virksomhed forventer vi, at alle vores leverandører og samarbejdspartnere følger samme tankegang og udvikler deres processer yderligere samt proaktivt løser ethvert problem, de kan løbe ind i.

### Eksempel

Du observerer, at de ansattes sikkerhed ikke respekteres hos en leverandør. Under udvælgelsen af leverandøren er der blevet taget mange faktorer i betragtning. Et vigtigt kriterium var produktprisen. Leverandøren forklarer, at priserne vil stige, hvis vi vil have dem til at overholde sikkerhedsreglerne. Du ønsker at skabe en rimeligt prissat forsyning uden at gå på kompromis med sikkerheden, da problemer i deres produktion angående sikkerhed, bæredygtighed eller kvalitet uundgåeligt også kan føre til problemer med vores produkter før eller siden. Du snakker om situationen med leverandøren. I bliver enige om en plan med tiltag under forståelse af, at TK Elevator vil overveje at erstatte leverandøren, hvis de ikke kan opnå varige forbedringer.

### Eksempel

Der er akut brug for at for leveret komponenter til byggepladsen for at lade vores projekt følge tidsplanen. Dog har en sikkerhedskomponent ikke bestået den endelige test. Forsendelse uden testen er en stor risiko, da det kan give et brud på sikkerheden. Vi kan ikke gå på kompromis med sikkerheden, så vi har brug for at skride til passende tiltag for at undgå skade. Hvis risikoen er uacceptabel, må et potentielt farligt produkt ikke afsendes. Og vi er selvfølgelig nødt til at finde ud af, hvorfor situationen ikke blev opdaget og undgået tidligere og så forbedre vores processer.





# Undgå interessekonflikter

Vi handler i vores virksomheds interesse. Vores beslutninger baserer sig udelukkende på professionelle kriterier og TK Elevators interesser uden uberettiget påvirkning fra individuelle og personlige interesser.

## Få mere at vide

I visse arbejdsrelaterede situationer kan personlige målsætninger eller interesser komme i konflikt med vores professionelle forpligtelser. Vores egne interesser – eller tredjeparters såsom familie eller tætte venner – kan svække vores dømmekraft. I den slags situationer må vores professionelle kriterier komme i første række.



## Praktisk vejledning

Når du står over for faktisk eller potentiel interessekonflikt, bør du oplyse din overordnede, personaleafdelingen eller en compliance-ansvarlig om det, så snart du bliver bevidst om den. Hvis du er usikker på, om der er en konflikt, skal du ikke tøve med at kontakte en compliance-ansvarlig for at få støtte. Du må ikke ignorere interessekonflikter – selv hvis du føler, at din beslutning var korrekt og upartisk. Ved at skabe gennemsigtighed fra begyndelsen undgår du at skulle retfærdiggøre beslutningen senere. Sammen med din overordnede og/eller en compliance-ansvarlig kan der laves tiltag for at undgå indtrykket af interessekonflikter. På den måde beskytter du din personlige integritet og integriteten af TK Elevator.

### Eksempel

Du er ansvarlig for at indkøbe varer. Din vens firma er en mulig leverandør. Det skaber en interessekonflikt. Du bør oplyse om situationen til din overordnede eller en compliance-ansvarlig for at I, i fællesskab finder en acceptabel løsning. Der kan være adskillige måder til at sikre, at konflikten ikke kan påvirke beslutningen: grundigere gennemgang af din beslutning fra en overordnet, deltagelse af en neutral part eller ved at overlade den specifikke beslutning til en kollega.

### Eksempel

En leder inden for dit område foretrækker at ansatte medarbejdere, der er slægtninge, og sikrer, at de har unormalt høje lønninger. Det er naturligt at ville det bedste for venner og familie. Dog må dette i en professionel kontekst ikke påvirke vores beslutningstagning. Ansættelsesprocessen skal være fri for interessekonflikter. Hvis du lægger mærke til problematiske fremgangsmåder, bør du kontakte den lokale personaleafdeling eller bruge en af de tilgængelige kanaler til indrapportering, så sagen kan blive undersøgt ordentligt.

# Overholdelse af loven

Hos TK Elevator gør vi udelukkende forretning på den rigtige måde. Det er afgørende at handle i overensstemmelse med loven. Vi holder os informerede om gældende love og regler samt sikrer, at vi overholder dem. I tilfælde af tvivl søger vi kvalificeret juridisk rådgivning.

## Få mere at vide

Vi bestræber os på at gøre det rigtige. Lovgivningen kan være forskellig fra land til land, men love skal følges overalt. Overtrædelser af gældende love kan medføre bøder, skader, erstatningskrav eller endda bandlysning samt indirekte risici såsom negativ medieomtale. Der er også personlige risici for ledelsen samt individuelle medarbejdere. Når du gør forretning, skal du altid have det i baghovedet og beskytte vores virksomhed og jer selv ved at følge loven.

## Praktisk vejledning

Hvis du er i tvivl angående gældende lovgivning, kontraktuelle forhold eller interne regler, kan erfarne kolleger måske yde hjælp og vejledning. Du bør ikke tøve med at kontakte afdelingen for jura eller compliance for at få praktiske råd i udfordrende situationer og for at støtte dig i et at udvikle en løsning. De er specialister, som kan rådgive dig og give dig den nødvendige dokumentation og vejledning. Sørg for, at du ikke bruger forældede formularer eller rådgivning. Skrid ikke for hurtigt til handling, og giv dig selv og dit team mulighed for at analysere situationen samt at forstå de juridiske implikationer.

### Eksempel

Du er i forhandlinger om en kontrakt. Kontraktpartneren insisterer på, at du accepterer hans kontraktudkast og giver dig det til underskrivning med det samme. Dog kan kontrakten indeholde klausuler, som medfører betydelige ulemper for TK Elevator. De kontraktuelle forhold kan endda være i konflikt med den lokale lovgivning. Du vil helst gennemgå kontrakt ordentligt og lave en vurdering af risikofaktorer og ansvarsforpligtelser, før der gives en underskrift på et juridisk bindende dokument. Du kontakter den juridiske afdeling for at få vejledning til de kontraktuelle forhandlinger og minimere virksomhedens eksponering for risici og ansvarsforpligtelser.

### Eksempel

Du planlægger at omorganisere projektet, så det omfatter at ændre strukturen af den involverede aktør for at fremme din forretning. Du er bevidst om, at lokal lovgivning pålægger virksomheden og dens ledelse bestemte krav. Derfor informerer du den juridiske afdeling og involverer dem fra begyndelsen i dine projektplaner. I planlægger i fællesskab alle nødvendige trin i overensstemmelse med lokale juridiske krav. Det er vigtigt, at alle juridiske aspekter analyseres nøje.





# Kontrol med handel

Som en international virksomhed støtter vi idéer og varers bevægelighed over hele kloden og nyder godt af international handel. Vi respekterer kravene for at give og få produkter og ydelser i et miljø, der strækker sig på tværs af grænser.

## Få mere at vide

I international handel kan der være restriktioner eller licenskrav for at gøre forretning. De restriktioner kan referere til sanktionerede individer eller aktører (står som regel på en sanktionsliste), til hele lande eller til bestemte varer og ydelser. Vi støtter nationale og internationale bestræbelser på at forhindre spredningen af masseødelæggelsesvåben og terroraktiviteter. TK Elevator deltager ikke i forretningsinteraktion med individer eller aktører, som ikke bør gives penge, produkter og økonomiske ressourcer.

## Praktisk vejledning

Du skal være opmærksom på kontrolrestriktioner på handel, der kræves af din rolle i virksomheden, når du gør forretning med partnere i andre lande. Afklar al tvivl, mistanke eller spørgsmål på dette område med din overordnede eller en compliance-ansvarlig, før forretningsaktiviteten fortsættes. Du bør ikke indgå i transaktioner med aktører eller individer, som står på en gældende national eller international sanktionsliste.

### Eksempel

Du har til hensigt at skrive under på en vigtig kontrakt om installation af adskillige elevatorenheder i et andet land end dit eget. Du følger internationale godkendelsesprocedurer, før du accepterer en ny kunde. Under processen finder du ud af, at denne virksomhed står på en sanktionsliste og at et forretnings samarbejde med den kan udgøre en risiko for TK Elevator. Du beslutter at rådføre dig med din nærmeste compliance-ansvarlige for at få en dybdegående vurdering, før en kontrakt underskrives.

### Eksempel

En kunde kontakter dig angående et køb af en reservedel og anmoder om, at den skal blive sendt til et andet land. Du opdager i medierne, at landet måske er underlagt international embargo. Da du er usikker på, om der er restriktioner for den type transaktioner, du planlægger, beslutter du først at forhøre dig hos din nærmeste compliance-ansvarlige og få rådgivning om gældende lovgivning for kontrol med handel.

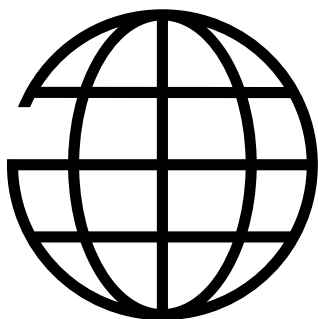


# Bekæmpelse af pengevask

Hos TK Elevator tager vi fuldt ansvar og bidrager til nationale og internationale bestræbelser på at undgå, at lovlige midler fra kriminelle aktiviteter – eksempelvis bedrageri eller salg af narkotika eller våben – introduceres i den lovlige økonomi og anvendes til at finansiere terrorisme. På den måde beskytter vi virksomheden mod at blive misbrugt til pengevask og finansiering af terror.

## Få mere at vide

Pengevask er en proces, hvor ulovligt opnåede midler genindføres i den lovlige økonomi. Det vil sige, at det skjules, hvordan pengene er tilegnet på ulovlig vis, eksempelvis bedrageri, når der betales for varer, som købes fra en legitim virksomhed som vores egen. For at undgå det skal vi være årvågne. Ved at kende risiciene og bede om hjælp i et tvivlstilfælde kan du yde et markant bidrag til at forhindre pengevask via vores virksomhed.



## Praktisk vejledning

Der findes foranstaltninger, som beskytter vores virksomhed mod systemer til pengevask, herunder begrænsninger af kontaktbetalinger samt krav om at identificere forretningspartnere. Du kan bidrage ved at holde dine øjne åbne for risikoindikatorer vedrørende transaktioner eller interaktion med eksterne parter. Unødvendigt komplekse forretningsstrukturer, betalinger fra ukendte parter eller usammenhængende projektforslag kan indikere den slags risikofaktorer (såkaldt røde flag). Din nærmeste compliance-ansvarlige kan hjælpe dig med at vurdere, om tegnene kan være en indikator på aktiviteter med pengevask og vejlede dig i effektivt at forhindre det.

### Eksempel

Du er ved at underskrive en kontrakt med en kunde, men de bliver ved med at ændre den virksomhed, som kommer til at være vores kontraktpartner. Til sidst skal kontrakten underskrives af et ukendt datterselskab i et andet land, og du kæmper med at forstå kundens virksomhedskultur. Du husker, at det kan indikere en risiko for pengevask. Du kontakter din nærmeste compliance-ansvarlige for at kontrollere, om den foreslåede transaktionsstruktur kan være en indikator på aktiviteter med pengevask.

### Eksempel

Du er ved at kontrollere betalingerne i et projekt, da du indser, at en af betalingerne blev lavet af en virksomhed med et lidt anderledes navn end kundens. Den retlige form er også anderledes. Kunden reagerer hverken på dine spørgsmål eller giver nogen forklaring. Du tager øjeblikkeligt kontakt til din nærmeste compliance-ansvarlige for i fællesskab at fastsætte de næste skridt. Ved at være på vagt er du allerede i færd med at beskytte vores virksomhed.

# Rimelig konkurrence

TK Elevator står for teknologisk kompetence, innovation, kundeorientering og motiverede, ansvarlige medarbejdere. Vi konkurrerer om fortjeneste på en rimelig og transparent måde. Vi tolererer ikke overtrædelse af konkurrencelovgivning.

## Få mere at vide

At indgå i aftaler (særligt "kartelaftaler"), som skader den fri konkurrence mellem virksomheder er forbudt og kan medføre alvorlige konsekvenser. På samme måde er udvekslingen af konkurrencefølsomme oplysninger mellem konkurrenter også generelt forbudt. Konkurrencefølsomme oplysninger er information, der gør det lettere at forudsige konkurrentens handlinger på markedet. Det er for eksempel tilfældet for information vedrørende fremtidig prisfastsættelse.

## Praktisk vejledning

Når du direkte eller indirekte interagerer med konkurrenter, skal du være opmærksom på og respektere begrænsningerne. Du bør aldrig acceptere eller overhovedet diskutere konkurrencefølsomme emner med konkurrenter. De forbudte emner omfatter specifikke prissætninger eller prissætningspolitikker, prissætningskomponenter, marketingstrategier, interne forretningsmodeller, produktivitet og kapacitet. Hvis du direkte eller indirekte modtager den slags oplysninger fra en konkurrent, skal du kontakte din overordnede eller en compliance-ansvarlig.

### Eksempel

Under et møde i en brancheforening foreslår de tilstedeværende at dele oplysninger om prissætning. Du protesterer og beslutter til sidst at forlade mødet. Du anmoder formelt om, at din protest og det faktum, at du forlod mødet, indgår i mødereferatet. Du skal sikre dig, at andre deltagere bemærker, at du forlader mødet ved at sige farvel til nogle af de folk, du kender. Efter hændelsen informerer du din nærmeste compliance-ansvarlige og anmoder om foreningens mødereferat.

### Eksempel

Ved en grillfest møder du en tidligere kollega, som nu arbejder for en konkurrent og forklarer om det pres han oplever for at forbedre sit salg. Da der er nogle forestående store projektudbud, hvor begge virksomheder deltager, foreslår han, at du "lader ham vinde" det første, hvorefter han vil gøre det samme for dig i det følgende udbud. Du indser, at det han tilbyder, tydeligvis er et forsøg på at manipulere buddene. Du afslår og informerer en compliance-ansvarlig så hurtigt som muligt.



# Antikorruption

Vi tolererer ikke korruption i nogen form. Vi tror på at opnå og opretholde forretningsaktivitet med kvaliteten af vores produkter og ydelser. På samme måde vælger vi vores forretningspartnere på grundlag af kvaliteten af det, de tilbyder, og vores delte forståelse af, at bestikkelse ikke er den rigtige måde at opnå eller opretholde forretningsaktiviteter. Vi har skrevet under på FN's Global Compact-initiativ og bidrager – sammen med virksomheder og organisationer på hele kloden – til dette initiativ for at bekæmpe korruption.

## Få mere at vide

TK Elevators politik såvel som mange love rundt om i verden, forbyder direkte eller indirekte at tilbyde eller betale bestikkelse, returkommissioner eller andre upassende betalinger. Korruption og bestikkelse kan tage mange former. Vores medarbejdere og alle, der arbejder for eller på vegne af TK Elevator skal afholde sig fra at blive involveret i nogen form for korruption. De bestræber sig alle på at påvirke en beslutning om at give/modtage upassende fordelende behandling i bytte for et gode i den rigtige retning. Goderne behøver ikke være monetære eller overhovedet materielle for at blive regnet som bestikkelse. Tilbud om fordelagtig behandling (til gengæld) kan også være omfattet.

## Praktisk vejledning

Betalinger fra eller på vegne af TK Elevator bør udelukkende være for produkter eller ydelser, der leveres og bliver betalt direkte til organisationen eller personen, som har bestilt produktet eller ydelser, og beløbet, der betales, bør være baseret på markedsprisen. Du må under ingen omstændigheder tilbyde eller acceptere goder eller fordele, der har til formål at påvirke en forretningsbeslutning på en upassende måde. Vær opmærksom på, at forsøg på at korrumpere din beslutningstagning kan være subtil. Det kan være tilbud om immaterielle fordele i form af en tjeneste under en ansættelsesproces. Det kan også ske indirekte, hvor det er venner eller slægtninge, der opnår fordelene.



## COMPLIANCE

### Eksempel

Under forhandlinger tilbyder en leverandør at arrangere en velbetalt praktikplads i sit firma til en, du er i familie med. I bytte for dette forventes du at foretrække hans tilbud. Selv om fordelene hverken er af direkte monetær værdi eller direkte gavner dig, kan det stadig anses for at være korruption og bør ikke aftales.

### Eksempel

Efter en udfordrende dag med forhandlinger med en potentiel kunde og uden tilfredsstillende resultat, overvejer du at invitere ham ud på en dyr middag. Du forventer, at den potentielle kunde efter sådan en "luksusbehandling" vil være "venligere" dagen efter. Dog kan invitationer særligt under igangværende forhandlinger nemt give et forkert indtryk eller endda blive anset for bestikkelse – selv om de gives i god hensigt. Hold dig til compliance-afdelingens anbefalinger i forhold til gaver og invitationer i de interne retningslinjer.





# ARBEJDE I FÆLLESSKAB



# Menneske- og arbejdsrettigheder

Hos TK Elevator respekterer og beskytter vi menneske- og arbejdsrettigheder. Vi anser gode arbejdsforhold for alle medarbejdere for at være af største betydning.

## Få mere at vide

Vi overholder og følger standarder for menneske- og arbejdsrettigheder, som anerkendes af det internationale samfund, og de lande, vi er aktive i, og støtter fuldt op om, at de overholdes. Vi forlanger det samme af vores leverandører. Vi anerkender og respekterer de fundamentale rettigheder, som er beskrevet i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder og Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO) erklæring om grundlæggende principper og rettigheder i forbindelse med arbejdet. I den henseende opstiller vores globale rammeaftale grundlæggende målsætninger og principper for samarbejde for at opnå social ansvarlighed.

Vi ansætter ikke medarbejdere, som endnu ikke har nået den lovlige minimumsalder i overensstemmelse med gældende krav fra lande og ILO. Vi accepterer ikke nogen form for tvungen eller obligatorisk arbejde.

## Praktisk vejledning

Når vi tager beslutninger om ansættelse eller opstilling af rammerne, som enhver medarbejder hos TK Elevator arbejder inden for, så bør alle beslutninger tage udgangspunkt i gældende lov, og (interne og eksterne) aftaler med medarbejderrepræsentanter eller fagforbund. Hvis du er i en position, hvor du kan tage beslutninger, der påvirker, hvordan vi arbejder, internt samt med vores samarbejdspartnere, skal du være opmærksom på de juridiske krav, der gælder og er relevante for dem. Vi forventer af vores forretningspartnere, at de handler i overensstemmelse med disse grundlæggende værdier.



### Eksempel

Under et besøg hos en underentreprenør på en byggeplads går det op for dig, at der er arbejdere, som arbejder uden pauser og under meget dårlige forhold. Du italesætter dette, så sagen kan blive undersøgt, og passende tiltag kan iværksættes.

### Eksempel

Før ansættelse af en ny medarbejder går det op for dig, at kandidaten ser meget ung ud. Selvom alt ser ud til at være i orden ud fra hans CV, vil du gerne sikre dig, at den lokale lovgivning om arbejde overholdes. Du snakker med din lokale personaleafdeling og beslutter at kontrollere alderen i passet eller et lignende dokument for at overholde lokal lovgivning.



# Arbejdssundhed og -sikkerhed

Hos TK Elevator er arbejdsmiljø en integreret del af vores forretningsprocesser. De har betydning fra starten i alle tekniske, økonomiske og sociale beslutninger. Vores medarbejderes sikkerhed og sundhed er af afgørende betydning for alle os hos TK Elevator og har en central placering for virksomheden.

## Få mere at vide

Vi passer på os selv og hinanden, og forhindrer og rapporterer skader eller sygdom med relation til arbejdspladsen. Alle medarbejdere skal fremme sikkerhed og sundhed i deres arbejdsmiljø og overholde gældende regler. Vores chefer forventes at føre an, vejlede og støtte deres medarbejdere i at opfylde det ansvar.



**OSH  
BECAUSE WE CARE**

## Praktisk vejledning

På arbejdet skal du altid overholde relevante sundheds- og sikkerhedskrav og bruge alle personlige værnemidler. Du skal undgå fælder, som skabes af usikre miljøer samt af fejl, der sker som følge af vores adfærd. Hjælp andre, der arbejder sammen med dig, med at gøre det samme. Stop øjeblikkeligt al arbejde, der virker til at være usikkert, eller hvis de nødvendige personlige værnemidler ikke anvendes. Vi bidrager alle til hinandens sikkerhed ved at identificere, vurdere og rapportere sundheds- og sikkerhedsfarer. Hvis du er usikker på, hvilke krav der gør sig gældende i dit område, kan din overordnede eller lokale repræsentant for arbejdssundhed og -sikkerhed understøtte og vejlede dig. Hvis du har nogen bekymringer om din eller en kollegas egnethed til at arbejde eller evne til at udføre tildelt arbejde på en sikker måde, skal du informere vedkommende om dine overvejelser eller involvere en overordnet og/eller chefen for Sikkerhed & Sundhed.

### Eksempel

Du har for nyligt modtaget nyt sikkerhedsudstyr og er usikker på, hvordan det anvendes, men antager, at det fungerer på samme måde som med den gamle model. Du arbejder sammen med en kollega, som for nylig er blevet undervist i det, men han er forsinket. Du overvejer at starte uden ham, men afviser med det samme idéen. Du giver sikkerheden førstehedsrang og beslutter først at starte, når der er blevet etableret et sikkert arbejdssystem, og du har adgang til det rigtige værktøj og udstyr.

### Eksempel

Du bliver kaldt ud til en akut vedligeholdelse af en kundes bygning. Det er for kunden væsentligt, at elevatoren er klar, når den kommende hverdag starter. Opgaven har en arbejdsbeskrivelse, der kræver, at bestemte sikkerhedstiltag overholdes. Dog er de tidskrævende. Du informerer din overordnede om, at opgaven på grund af de nødvendige sikkerhedstiltag ikke kan færdiggøres inden for kundens fastsatte deadline. I søger sammen efter måder at færdiggøre vedligeholdelsen så hurtigt som muligt, samtidig med at alle sikkerhedskrav overholdes. Gå aldrig på kompromis med sikkerheden.

# Ligebehandling og ikke-diskrimination

Vi tror på en kultur med lige muligheder samt gensidig tillid og respekt. Vores beslutninger om rekruttering, ansættelse, promovning, udvikling og løn tages udelukkende ud fra vores medarbejders kvalifikationer og arbejdsrelaterede karakteristika. Vi tolererer ikke nogen form for diskrimination.

## Få mere at vide

Beslutninger, der berører en anden person, må ikke baseres på uhensigtsmæssige kriterier eller diskriminere på en problematisk måde. Diskrimination kan tage mange former. Beslutninger kan for eksempel være forudindtagede med udgangspunkt i køn, alder, hudfarve, etnisk oprindelse, seksuel identitet, handicap eller religion. Det kan resultere i ulige behandling og diskriminerende adfærd. Det kunne påvirke alle aspekter af vores arbejde, herunder løn. Diskriminerende adfærd kan også komme til udtryk i hverdagssituationer eller ved uformel kommunikation med kolleger. Den slags adfærd skal undgås for at fremme det åbne og tolerante miljø, vi stræber efter.

## Praktisk vejledning

Hold øjnene åbne og vær opmærksom på forskelsbehandling. Det kan være udfordrende, da indflydelse på vores handlinger kan være underbevidste. Sæt dig i en andens sted og reflekter kritisk over, om dine beslutninger er objektive og udelukkende drevet af arbejdsrelaterede karakteristika. Hvis du er vidne til diskrimination i nogen form, skal du ikke tøve med åbent at tale om det og håndhæve TK Elevators værdier for ikke-diskrimination.

### Eksempel

Du forsøger at udfylde en tom stilling i din afdeling og i færd med at rekruttere en ekstern kandidat. Du har fundet to passende kandidater, der begge er lige kvalificerede, men fra forskellige oprindelseslande. Din beslutning er udelukkende baseret på jobrelaterede krav og ikke personlige kulturelle fordomme.

### Eksempel

Med udgangspunkt i en årlig udviklingsamtale er der to medlemmer af et team, som kvalificerer sig til yderligere uddannelse. Dog vil en af dem gå på pension om nogle år, så der melder sig et argument om den langsigtede fordel, som deltagelse i uddannelsen giver virksomheden. Du ved, at vi hos TK Elevator bestræber os på at give lige muligheder for alle medarbejdere og værdsætter mangfoldighed, så du afviser argumentet og behandler begge medarbejdere ens og ser bort fra deres alder.



# Balance mellem arbejde og fritid

Vores medarbejders sundhed og sikkerhed er af afgørende vigtighed hos TK Elevator. Vi tror på en sund balance mellem arbejde og fritid for alle medarbejders velvære.

## Få mere at vide

Balancen mellem arbejde og fritid omhandler balancen mellem personlige behov og arbejdskrav. Vi ønsker alle at arbejde på en måde, der er sikker og sund for os, vores familier og vores virksomhed. Det er grunden til, at vi sammen skaber arbejdsforhold, der giver os mulighed for at maksimere vores potentiale, og samtidig tager hver enkelt medarbejders personlige situation og behov i betragtning.

## Praktisk vejledning

Når du tager en beslutning, som kommer til at påvirke, hvordan en person arbejder hos TK Elevator, bør du tænke over medarbejderens personlige situation og andre relevante omstændigheder. Med henblik på balancen med arbejdstiden kan det være en mulighed at tilbyde forskellige modeller for arbejdstiden. Hvis en medarbejder har det svært, kan en åben diskussion med kolleger, den overordnede eller den lokale personaleafdeling hjælpe med at identificere mulige løsninger.

### Eksempel

Du ønsker at tage forældreorlov og passe dine børn. Du er dog bekymret for, hvordan det kan blive betragtet og påvirke din fremtidige karriere. Uanset hvilken stilling du har i virksomheden, bør du snakke om dine muligheder med din lokale personaleafdeling og din overordnede. Hos TK Elevator anerkender vi hver enkel individs personlige situation og finder løsninger, der fungerer for dit professionelle og dit personlige liv.

### Eksempel

Du har for nyligt startet et nyt tværfunktionelt projekt med kolleger fra forskellige regioner rundt om i verden. På grund af ændringer i dit personlige liv udgør mødeplanerne en reel udfordring for dig. Først er du tilbageholdende med at adressere spørgsmålet, men da du er bevidst om dine pligter såvel som dit velvære, snakker du åbent om problemstillingen med dit team. I er sammen i stand til at finde en tidsramme, der passer til jer alle sammen.



# Mangfoldighed og inklusion

Mangfoldighed og inklusion er del af vores kerneværdier. Vi bestræber os på at udvikle og opretholde en mangfoldig arbejdsstyrke og tror på, at en blanding af baggrunde, meninger og talenter beriger vores virksomhed og hjælper os med at opnå succes.

## Få mere at vide

Mangfoldighed har mange former – hvad enten det er alder, etnicitet, uddannelse, kønsudtryk, seksuelle orientering, religion eller handicap. Hver enkelt person er unik på sin egen måde. Vi tror på, at det kun er med en mangfoldig arbejdsstyrke, at vi vil få succes med at udvikle vores virksomhed yderligere. Vi nyder godt af forskellige erfaringer, kulturer og styrker. Vi integrerer og værdsætter alle uden undtagelse. Det indarbejder vi i alle ansættelsesaspekter, herunder rekruttering, udvælgelse, løn, goder, uddannelse og udvikling, fremmelse, forflytninger, opsigelse og andre vilkår og betingelser for ansættelse.



## Praktisk vejledning

Hos TK Elevator omfavner vi mangfoldighed i alle dens facetter og former. Du bør ikke dømme kolleger eller medarbejdere ud fra personlige karakteristika eller statur, men udelukkende basere dine beslutninger på din oplevelse med dem, deres arbejdsrelaterede evner og professionelle egenskaber. Hvis du oplever eller observerer diskriminering med hensyn til nogen af ovenstående personlige beskrivelser, kan du tale åbent om det. Din overordnede eller personaleafdelingen er gode steder at tage det op.

### Eksempel

Som overordnet er der en af dine kolleger, der henvender sig til dig og ønsker en ferie. Timingen er ubejlelig, fordi der er stor efterspørgsel på ydelser. Ud fra det, som han forklarer, forstår du dog, at det er en vigtig religiøs helligdag for ham. Du udarbejder sammen med hans andre kolleger en løsning, som giver ham mulighed for at tage fri i den periode, han anmoder om.

### Eksempel

En af dine kolleger har et fysisk handicap. Hans kvalifikationer er fremragende, men du er tøvende med at udfordre hans evner med et krævende projekt, fordi du er bange for ukendte begrænsninger, han måtte have. Du beslutter dig for åbent at snakke om de forventede udfordringer med kandidaten. Da han er en velegnet kandidat, beslutter du i sidste ende at inkludere ham i projektet. I koordinerer i fællesskab yderligere tiltag for at gøre ham i stand til at udføre opgaven på vellykket vis.

# Alkohol og rusmidler

Vi tager vores forpligtelse til sundhed og sikkerhed meget alvorligt. Alle arbejdspladser bør være fri for brug af alkohol, ulovlige rusmidler og misbrug af andre substanser.

## Få mere at vide

TK Elevator har omfattende krav og anbefalinger til, hvordan man holder arbejdspladsen sikker. Brug af alkohol, rygning og misbrug af andre substanser, herunder medicin, påvirker vores medarbejders helbred og kan medføre alvorlige sikkerhedsproblemer. Brug af ulovlige rusmidler er ikke tilladt. Tilsynsførende og chefer er ansvarlige for at sikre, at der er støtteordninger på plads.

### Eksempel

Du lægger mærke til, at din kollega virker distraheret og træt. Du tror, at han måske har taget noget medicin, og at det kunne påvirke hans evne til at udføre sit arbejde sikkert. Du opfordrer ham til at informere den overordnede. Din kollega og den overordnede beslutter i fællesskab, om han stadig er i stand til at arbejde. De kommer frem til, at hans evne til at arbejde sikkert er påvirket negativt, så de beslutter, at han ikke skal vende tilbage til arbejdet og tager dagen fri.

### Eksempel

Før eftermiddagsarbejdet spiser du en hurtig frokost på en restaurant med en ven. Dit yndlingshold er ved at vinde, og folk omkring dig hepper. Din ven foreslår at fejre det med en kold øl. Du husker dog, at indtagelse af alkohol, før arbejdet påbegyndes, kan være til fare for din og andres sikkerhed. Du beslutter i stedet at holde dig til vand.

## Praktisk vejledning

Hvis du har indtaget alkohol eller er påvirket af rusmidler eller medicin (lovlig, ordineret eller ulovlig), der påvirker din koncentration eller arbejdsevne negativt, skal du ikke gå i gang med noget arbejde. Hvis du tror, at du eller en kollega kan være påvirket på denne måde, bør det med det samme rapporteres til den ansvarlige chef, før opgaven påbegyndes. Alle, men særligt vores tilsynsførende og chefer, skal handle på de advarsler eller klager, de modtager. Det kan i første omgang føles mærkeligt at søge hjælp, men det er den rigtige ting at gøre for at give dine kolleger og dig sikkerhed.

Til særlige begivenheder uden for arbejdspladsen er det den øverste leder, som står for begivenheden, der skal tage en beslutning for alle deltagende medarbejdere. Du må aldrig hverken køre bil eller betjene nogen form for køretøj eller maskine, mens du er påvirket af rusmidler eller alkohol.



Foto af James Yarema på Unsplash

# Løn

Hos TK Elevator bestræber vi os på rimelighed og gennemsigtighed i vores aflønning af vores chefer og medarbejdere. Beslutninger om generel og individuel løn skal altid følge interne retningslinjer og procedurer, og er nødt til at blive kommunikeret klart til hver enkelt medarbejder.

## Få mere at vide

Løn er en af de mange former for anerkendelse, vores medarbejdere får, det er den pengemæssige belønning for deres investerede tid og anstrengelser. Vi overholder alle gældende nationale og internationale krav til minimumsløn. Vi bestræber os på, at lønnen er rimelig og passende til de specifikke roller, opgaver og pligter. Løn er også resultatet af succeser og præstationer. Variable aflønningselementer reflekterer i særligt høj grad dette. På den måde kan lønnen give motivation og præstation og bidrage til at holde på talenter. Det er en meget vigtig forudsætning for TK Elevator at være og forblive et utroligt godt sted at arbejde i vores medarbejderes øjne.

## Praktisk vejledning

Beslutninger om løn skal altid følge internationale retningslinjer og procedurer. De skal være retfærdige og skal kommunikeres klart. Præstationsforventningerne bør sammenholdes med virksomhedens præstation samt en persons målsætninger – de målsætninger bør være ambitiøse, men realistiske. Alle medarbejdere bør have udfordrende og motiverende målsætninger, som giver dem mulighed for at handle driftigt og nyskabende. Men de må aldrig sætte dem under så meget pres, at det fører til forkerte incitamenter og fremgangsmåder.

### Eksempel

En kollega er kendt for at tilbringe meget tid sammen med jeres fælles chef. De kan godt lide det samme sportshold og taler ofte om det i frokostpausen. Du spekulerer på, om deres delte interesser forbedrer din kollegas chancer for en lønstigning. Dog skal lønpakker udelukkende defineres ud fra de specifikke jobkrav og relevante kvalifikationer. Jeres fælles chef forventes at undgå personlige præferencer. For at gøre det lettere at forstå, hvordan lønnen fungerer, anvender man ofte såkaldte lønklasser og -trin for at strukturere jobkravene på en objektiv måde.

### Eksempel

Som chef for et lille hold følger du den årlige proces for målsætning og resultat. Du tænker i forvejen over deres præstationer i løbet af det seneste år og på de opgaver og målsætninger, der ligger forude. Du sætter dig ned med medlemmerne af holdet og udveksler synspunkter om deres hidtidige præstation. I får i fællesskab defineret meningsfulde målsætninger for det kommende år. Medarbejdere bør altid være i stand til at forstå relationen mellem deres individuelle (variable) løn og deres respektive bidrag til TK Elevators succes. Det er en uundværlig forudsætning for en rimelig og transparent vurdering af målsætningen for resultater ved regnskabsårets udgang.



# Foreningsfrihed

Hos TK Elevator støtter vi alle medarbejderes ret til at danne fagforeninger og medarbejderrepræsentanter på et demokratisk grundlag, til at tilslutte sig sådanne foreninger og at forhandle arbejdsvilkår, goder og løn.

## Få mere at vide

TK Elevator og medarbejderen samt fagforeningsrepræsentanter er underlagt grundlæggende demokratiske principper. Det sikrer, at medarbejdere har en fri og fair mulighed for at beslutte, om de vil danne eller tilslutte sig en medarbejderrepræsentation, og hvis de gør det, for at vælge en repræsentant efter deres valg. Virksomheden og ledelsen forbliver neutrale og påvirker ikke vores medarbejderes frie valg.

## Praktisk vejledning

TK Elevator og medarbejderrepræsentanterne samt fagforeningsrepræsentanter arbejder åbent sammen og for at opnå en konstruktiv og fælles konfliktløsning til gavn for virksomheden og dens ansatte. Du bør ikke blande dig, når disse personer opfylder deres legitime forpligtelser. I fagforeningsrepræsentantens tilfælde er adgang nødvendig for at gøre dem i stand til at udøve deres respektive funktion. Medarbejderrepræsentanter må hverken være stå dårligt (herunder som følge af nogen form for gengældelse) eller privilegeret med hensyn til denne funktion.

### Eksempel

Som medarbejderrepræsentant har du brug for visse nye kompetencer for at opfylde dit ansvar. Bed din arbejdsgiver om hjælp til dette. Medarbejderrepræsentanter bør være i stand til at organisere eller deltage i nødvendige udvalgsmøder og modtage de nødvendige materialer til deres aktiviteter.

### Eksempel

En fra dit hold vælges som medarbejderrepræsentant. Du understøtter denne vigtige rolle, men du har også brug for at sikre kontinuiteten af dit holds arbejde. Du aftaler med personen, at du forbliver løbende informeret om bestemte aktiviteter, fraværsperioder eller kommende omkostninger.





# Samarbejde med arbejdsrepræsentanter

For TK Elevator er et tillidsfuldt og tæt samarbejde med medarbejderrepræsentanter en afgørende del af at etablere grundpillen i vores virksomhedskultur. Gensidig tillid og respekt samt samarbejdsvillige relationer er grundlaget for en åben og konstruktiv dialog.

## Få mere at vide

Der er et tillidsfuldt og tæt samarbejde mellem TK Elevator og medarbejderrepræsentanter om at tilstræbe en fælles forståelse og acceptable løsninger for TK Elevator og alle dets medarbejdere. Det er afgørende med en rettidig og omfattende inddragelse af medarbejderrepræsentanter i problemstillinger, hvor medbestemmelsesretten påvirkes, for at skabe en åben, værdsættende kommunikation og passende deltagelse. Det omfatter ikke bare samarbejdet på lokalt niveau, men genspejles også i vores globale rammeaftale og den globale samtale.

## Praktisk vejledning

En fungerende relation med udgangspunkt i tillid er vigtig for at sikre samarbejde mellem virksomheden og medarbejderrepræsentanter. Den muliggøres af jævnlig kommunikation mellem de ansvarlige repræsentanter for arbejdsgiverens og arbejdstagerens side. Det er grundlaget for at arbejde sammen. Det er dog en kontinuerlig proces. Den må ikke føre til fordele eller ulemper i eller uden for en forretningskontekst for medarbejderrepræsentanterne, og de bør ikke bede om eller acceptere dem.

### Eksempel

Du arbejder på et projekt, som vedrører medarbejderens arbejdsforhold og kunne være relevant for medarbejderrepræsentanterne. Da du er i tvivl, kontakter du personaleafdelingen og afdelingen for arbejdsrelationer. I beslutter i fællesskab at inddrage medarbejderrepræsentanterne på det rigtige tidspunkt. Vi kommunikerer åbent og tillidsfuldt alle vigtige fakta i relation til emnet eller projektet.



Foto af Greg Frøning på Unsplash





# RELATIONER TIL SAMARBEJDSPARTNERE





# Samarbejde med salgspartnere

Hos TK Elevator giver for salgspartnere, såsom forhandlere, salgsrepræsentanter og distributører, et markant bidrag til vores fremgang. Vi vælger vores partnere/mellemmænd ud fra en delt forståelse af værdier og målsætninger, særligt vores målsætning om at levere de bedst mulige varer og ydelser til alle vores kunder. Det kan kun blive gjort i ved at følge strikse regler, som sikrer ansvarlige og bæredygtige aktiviteter på markedet.

## Få mere at vide

Vi arbejder sammen med pålidelige salgspartnere for at understøtte TK Elevators vækst og fremgang i hele verden. Selv om de ikke er en reel del af vores virksomhed, reflekterer deres handlinger på og kan påvirke TK Elevator. Derfor vælger vi nøje vores salgspartnere på grundlag af deres evne til at understøtte vores organisation og sikre, at de deler vores værdier og standarder, herunder strikt overholdelse af loven. For at undgå mulige risici er vores salgspartnere underlagt en fornøden analyse med udgangspunkt i strikse krav og løbende gennemgang af deres præstation.

### Eksempel

Du beslutter, at den bedste mulighed for at udbygge TK Elevators tilstedeværelse i en ny region er at oprette et samarbejde med en salgspartner. Du skal sikre dig, at du følger alle påkrævede interne processer, og opnå de nødvendige interne godkendelser, før du laver nogen tilbud med mellemmanden. Det vil ofte omfatte at stille oplysninger til rådighed via et onlineværktøj. Hvis du er usikker på, hvad du skal gøre, kan compliance-afdelingen understøtte dig.

### Eksempel

Du arbejder sammen med en repræsentant, som gentagende gang ikke har rapporteret om sine aktiviteter på vores vegne. Da du først for set rapporterne, mistænker du, at repræsentanten kan have kanaliseret betalinger til kundens købsansvarlige. Du stopper betalingen til salgsrepræsentanten, og kontakt en compliance-ansvarlig. I bliver i fællesskab enige om de efterfølgende skridt.

## Praktisk vejledning

Hvis du er ansvarlig for udvælgelse af og oprettelse af samarbejde med salgsagenter eller distributører, bør beslutningen være baseret på TK Elevators faktiske behov og potentialet for at tilføje værdi til vores virksomhed. Du bør gøre dig bekendt med relevante godkendelsesprocesser. Du kan understøtte den fornødne analyse af salgspartneren ved at give den nødvendige information rettidigt. Hvis du har nogen grund til at tro, at en salgspartner måske handler ureglementeret, skal du informere compliance-afdelingen. Dermed kan der rettidigt tages de nødvendige skridt for at undgå yderligere risici for TK Elevator og dets medarbejdere.



# Leverandørrelationer

Hos TK Elevator tror vi på, at vores forretningsrelationer og samarbejdet med vores leverandører skal være baseret på klare regler og forventninger samt fælles værdier.

## Få mere at vide

Vores samarbejde med leverandører, herunder underleverandører, giver os mulighed for at opfylde vores kunders behov på den bedst mulige måde. Vi er meget påpasselige med at lave rimelige og retfærdige indkøbsprocesser. Vores udvælgelsesproces er målrettet mod at informere potentielle leverandører om vores forventninger, krav og standarder.

TK Elevator tolererer ikke brud på juridiske standarder eller menneske- og arbejdsrettigheder fra sine leverandørers eller underentreprenørers side. Leverandører, der handler ulovligt eller uetisk, kan påvirke vores økonomiske resultater og rentabilitet, og vores omdømme kan tage betydelig skade og potentielt set udsætte vores virksomhed og vores medarbejdere for kriminelle eller civile retslige straffe.

## Praktisk vejledning

Du bør tale åbent om vores etiske principper og krav med leverandører under kontraktforhandlinger. Vores adfærdskodeks for leverandører er en integreret del af vores leverandøraftaler. Vælg leverandører, som deler vores forpligtelse på loven og høje standarder for forretningsadfærd. Det kan være udfordrende i visse situationer.

Hos TK Elevator har det høj prioritet at holde folk sikre og handle på en bæredygtig måde. Det bør du altid have i baghovedet, da det også gælder for vores partnere, særligt når der vælges leverandører. De bør have ledelsesmetoder, der respekterer rettighederne for alle medarbejdere. Vores leverandører bør også forsøge at minimere deres miljøpåvirkning og skabe en sikker og sund arbejdsplads.

Hvis en leverandør ikke lever op til vores forventninger, bør du bede om forbedringer og følge op på det for at sikre, at der er blevet taget passende skridt for at adressere manglerne. Hvis du ikke formår at løse problemstillingen i fællesskab med leverandøren, særligt hvis det sker gentagende gange, bør du overveje at erstatte leverandøren.

### Eksempel

I avisen kan man læse, at en af dine leverandører er under mistanke for at anvende børnearbejde. Du bør anmode om information fra din leverandør og aftale de efterfølgende skridt med din overordnede og den indløbsansvarlige. Det kan omfatte et besøg hos leverandøren og/eller en revision foretaget af en tredjepart. Hvis der ikke er nogen måde at opnå forbedringer i fællesskab, er relationen nødt til at blive afbrudt.

### Eksempel

Du er ansvarlig for at finde en underentreprenør til et nyt installationsprojekt. En underentreprenør tilbyder en rigtig god pris, men du er bevidst om, at de ikke tager sikkerhed alvorligt. Der har været dødsfald i underentreprenørens virksomhed i det nuværende år. Du beslutter dig for at lede efter nogen, som passer bedre til vores krav. Hvis det er åbenlyst, at sikkerheden ligger under standarden, bør du søge efter en anden samarbejdspartner til dette projekt.





# KOMMUNIKATION OG INTERAKTION





# Adfærd i offentligheden og på sociale medier

Hos TK Elevator kommunikerer vi åbent og præcist. Hver enkel medarbejder er ambassadør for vores virksomhed, dens brand, værdier og omdømme. Derfor overvejer vi uanset kommunikationsformat nøje, hvad vi siger, og hvordan det kan påvirke vores medarbejdere og vores offentlige image.

## Få mere at vide

Kanaler på sociale medier er per definition offentlige kanaler. Selv hvis kolleger ikke arbejder med fuldstændigt offentlige profiler, så kan venner eller andre folk, som kan se deres indhold, nemt dele det med andre. Medmindre der er blevet givet forudgående godkendelse eller der anvendes indhold, som allerede er blevet offentliggjort, så kan du ikke udtrykke dig på vegne af TK Elevator under præsentationer til begivenheder, i offentligheden eller på sociale medier. I stedet bør den slags udtalelser kun gengive dine personlige holdninger. Når du udtrykker personlige holdninger, er det vigtigt at sikre, at de er klart indikerede som det. Du skal være forsigtig med al kommunikation for at sikre, at det der kommunikeres, ikke forårsager skade eller skader TK Elevators omdømme.



## Praktisk vejledning

Som medarbejder hos TK Elevator er du ambassadør for vores virksomhed, produkter og udviklinger. Du er velkommen til stolt at dele et produkt, som TK Elevator for nylig har lanceret, eller et projekt, der er blevet afsluttet. Du kan eksempelvis dele det via dine personlige kanaler på sociale medier, altid ad frivillighed og forudsat, at du klart markerer det, som din personlige holdning. Hvis folk kommenterer på opslagene og forlanger erklæringer om produktrelaterede eller strategiske emner, skal du kontakte den ansvarlige kommunikationsafdeling, som vil være i stand til at give et officielt svar.

### Eksempel

TK Elevator lancerer officielt et nyt produkt og du vil gerne dele din mening via din personlige LinkedIn-kanal. Du kontrollerer først TK Elevators relevante retningslinjer og gør det klart, at dine opslag kun repræsenterer din egen personlige holdning.

### Eksempel

Du vil på dine personlige kanaler på sociale medier gerne fortælle, hvor du arbejder, og om de folk, som du arbejder sammen med. Du tager billeder af dit kontor og dine kolleger. Før du lægger billederne op, kontakter du kommunikationsafdelingen for at sikre, at billederne kan blive delt offentligt. Derudover spørger du først med dine kolleger på billederne, om de vil acceptere, at deres billeder bliver lagt op.

# Offentlig tilskyndelse

Hos TK Elevator bidrager vi aktivt til at forme lovgivning og deltage i udvekslingen af idéer og meninger i samfundet, herunder at være fortalere for vores interesser i forskellige fora. Dog skal vores meninger og præsentationen af vores idéer altid ske på en etisk og transparent måde, med respekt for andre og selvfølgelig loven.

## Få mere at vide

Når vi arbejder med offentlig tilskyndelse, handler vi på en gennemsigtig måde og forsvarer vores interesser samt branchens interesser på grundlag af fakta. De aktiviteter, herunder lobbyisme, har som målsætning af berige den offentlige debat med vores perspektiv på en lovlig måde. Vi bruger objektiv information og data samt vores egen erfaring. Hos TK Elevator skal enhver offentlig tilskyndelse altid ske inden for rammerne af relevante interne og eksterne regler.

## Praktisk vejledning

Offentlig tilskyndelse skal altid være åben og transparent i overensstemmelse med loven. Som medarbejder hos TK Elevator skal du afholde dig fra ethvert forsøg på at påvirke regeringers politik og lovgivning på en vildledende, ikke-transparent eller urimelig måde. Du bør altid lave en præcis plan og nøje afstemme interaktion med embedsfolk med den ansvarlige ledelse og – på grund af de strikse krav til overholdelse af regler i forbindelse med embedsfolk – compliance-afdelingen.

### Eksempel

En lokal myndighed overvejer en ny regel, der ville gælde for vores produkter, og har bedt om meninger fra offentligheden. Det går op for dig, at den pågældende lovgivning kunne blive forbedret, da den ikke tager teknisk viden i betragtning, som findes hos TK Elevator. Du kontakter først den ansvarlige person for at få hende med på din ide, efter du har afstemt det internt med din overordnede og compliance-afdelingen.



# Forplejning

Hos TK Elevator viser vi vores forretningspartnere og andre interessenter, at vi værdsætter dem i vores daglige arbejde og, lejlighedsvis, med en fælles social begivenhed, en passende gave eller en forretningsmiddag i fællesskab. På samme måde kan deltagelse i invitationer eller gaver fra vores forretningspartnere kun accepteres, hvis de er fornuftige og ikke engang kan se ud som om, de er problematiske. Vi er altid opmærksomme på at sikre, at vi handler inden for rammerne af loven og lokale traditioner. Udtryk for værdsættelse, som tilbydes, modtages og gives, må hverken misbruges eller give indtryk af en forseelse.

## Få mere at vide

Handel rigtig, når du giver eller modtager gaver eller invitationer, ved at sørge for, at vores – såvel som vores partners – beslutningstagning ikke kan blive påvirket på en upassende måde eller overhovedet fremstå sådan. En passende invitation kan være et egnet forum for forhandlinger eller udveksling af meninger eller viden. I visse situationer kan gaver være en legitim måde at udvise værdsættelse. Når du overvejer at give eller acceptere en gave, at invitere nogen i virksomhedens navn eller acceptere en persons invitation, er der strenge krav, som alle hos TK Elevator skal overholde. Det er særligt relevant, når man interagerer med embedsfolk.

## Praktisk vejledning

Hvis du overvejer at tilbyde eller acceptere en gave eller invitation, skal du kontrollere de relevante regler i virksomhedens interne dokumenter og bestræbe dig på at holde dig inden for de anbefalede værdigrænser. Afstem med den anden part, om din plan er inden for deres relevante interne regler, og informer din overordnede. Hvis der er nogen tilbageværende usikkerhed, skal du kontakte en compliance-ansvarlig for at få hjælp til at vurdere situationen. Særligt med hensyn til embedsfolk skal du altid være forsigtig og holde dig på den sikre side! På den måde kan du beskytte dig selv og virksomheden samt forretningspartneren, der kan være underlagt lignende eller endda strengere begrænsninger.

### Eksempel

Du vil gerne udtrykke, hvordan du værdsætter en meget velfungerende forretningsrelation med en kunde. Da der kommer en helligdag, beslutter du at sende en gave. Fordi du er bevidst om kundens regler for compliance og TK Elevators tilgang til emnet, rådfører du dig med din overordnede. I bliver enige om at sende en kasse med traditionelle godter og et takkekort.

### Eksempel

Du planlægger at invitere nogle eksperter til en teknisk diskussion om et nyligt internt forskningsprojekt. Alle deltageres udgifter til logi og måltider vil blive dækket af TK Elevator. En af eksperterne arbejder for et offentligt organ og kunne anses for at være en embedsmand. Du underretter compliance-afdelingen for at vurdere situation og afstemme den bedste måde at invitere dem til den tekniske diskussion uden nogen risiko for overtrædelse af regler for dem, dig selv eller TK Elevator.



# Virksomhedens sociale ansvar

At omfavne vores sociale ansvar er en del af den, vi er. Vi engagerer os i de samfund, som vi befinder os i. Vi tror på vores folks stærke kompetencer, og at vi alle kan bidrage til at styrke de bånd, der holder samfund sammen.

## Få mere at vide

Vi bestræber os på at bidrage til samfundet omkring os på meningsfulde måder ved at give sponsorater eller donationer og bakker kraftigt op om medarbejderes bestræbelser på at involvere sig, fx i form af frivilligt arbejde. Vi fokuserer på uddannelse, sundhed og bæredygtighed. Med vores engagement støtter vi FN's Verdensmål for bæredygtig udvikling. Vi støtter også lokalsamfundet og almennyttige organisationer, enten økonomisk eller med vores ekspertise og professionelle ressourcer. Det gælder også i situationer, som kræver akut hjælp, eller til værdige formål eller virksomhedsprojekter.

## Praktisk vejledning

Hvis du finder et lokalt socialt projekt med målsætninger, der flugter med TK Elevators værdier, eller hvis der er en krisesituation, kan du forslå din overordnede den mulighed, at TK Elevator yder støtte. Ud over økonomiske ressourcer er det for eksempel muligt at yde støtte i form af medarbejdertid og materiale. Du bør også sikre dig, at støttede aktiviteter og organisationer flugter med TK Elevators interesser. Du skal undgå alt, der kunne se ud som noget ulovligt eller upassende påvirkning af tredjeparter. Hvis du er i tvivl, så bed en compliance-ansvarlig om vejledning. Særligt når vi handler med de bedste intentioner, skal vi sikre os, at vi vælger de bedste partnere for at gøre en reel forskel. Hvad enten det er en lokal velgørenhedsorganisation eller en international.

### Eksempel

Der har været naturbrande i dit område, som desværre er kommet ud af kontrol. Du og dine kolleger er direkte involverede, men der er også medarbejdere fra andre områder af verden, der gerne vil hjælpe. Sammen med lokale arbejdsgrupper finder i frem til løsninger, der giver et effektivt bidrag. Til sidst beslutter TK Elevator at give lov til frivilligt arbejde for at bekæmpe branden.

### Eksempel

En sammenslutning, der har fokus på at bekæmpe kræft i børn, tager kontakt til dig for at bede om økonomisk støtte til videnskabelig forskning og bedre udstyr. Du støtter de organisatoriske målsætninger, men har ikke et overblik over sammenslutningens interesser og omdømme. Du følger godkendelsesprocessen og rådfører dig med compliance-afdelingen for at sikre, at de er den rigtige partner til TK Elevator. Til sidst viser TK Elevator sig at være i stand til at støtte organisationen økonomisk, og du overbeviser dit team til at deltage i organisationens næste velgørenhedsløb.

# Rapportering og sandfærdig registrering

Hos TK Elevator er ærlighed og integritet essentielle værdier i vores organisation. En grundpille i effektivt lederskab er at basere beslutninger samt vores handlinger på sandfærdige og fejlfrie rapporter, optegnelser og dokumenter.

## Få mere at vide

Når du skriver noget ned om en situation eller et faktum, uanset hvilke karakter (økonomisk, teknisk osv.), så laver du registreringer. Rapportering er den måde, vi registrerer og videregiver oplysninger i vores organisation. Optegnelser skal være sandfærdige, objektiv og fuldstændige samt bidrage til rettidig og præcis rapportering. Det gælder for alle niveauer af vores organisation. Ledelsesbeslutninger samt beslutninger, der tages af interessenter, er som regel baseret på indrapporterede oplysninger. Når vores standarder for oprettelse af optegnelser og rapportering overholdes, giver det en garanti for beslutninger, der er forsvarlige og flugter med den overordnede målsætning om at opfylde interessenter og aktionærs behov.

## Praktisk vejledning

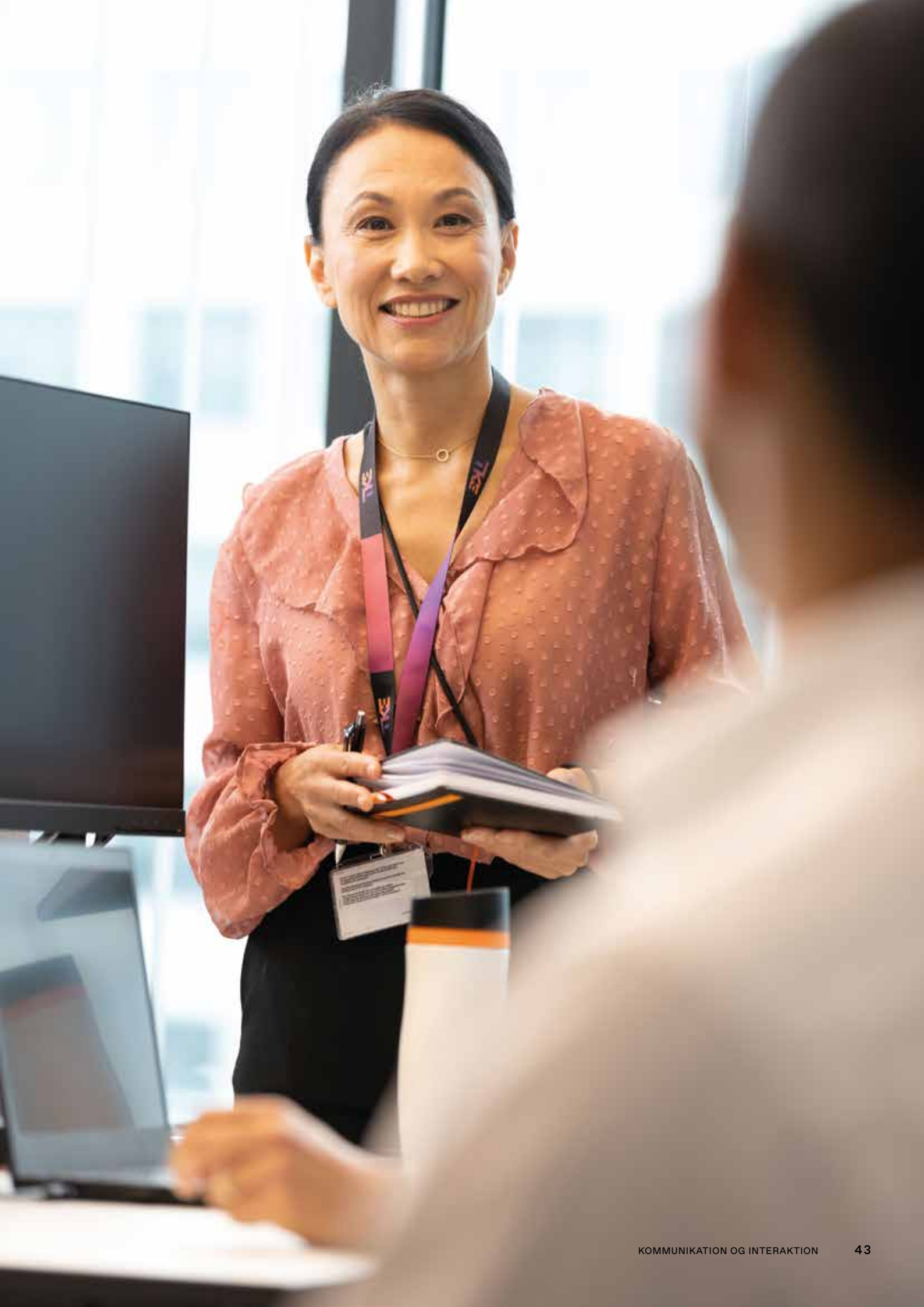
Du skal sørge for at både interne og eksterne rapporter, optegnelser og andre dokumenter fra gruppen følger de relevante juridiske regler og standarder. De skal altid være fyldestgørende og korrekte, og leveres i god tid i overensstemmelse med systemkravene. TK Elevator fremmer en ærlig og transparent kultur. Du kan bidrage til den kultur ved at skabe et miljø, hvor man åbent kan tale om det med en overordnet og korrigerer den, hvis der er sket en ærlig fejl – uden frygt for gengældelse. Hvis det er muligt, adresserer vi, hvordan noget lignende undgås i fremtiden.



### Eksempel

Du er ansvarlig for rapportering af pengestrømme inden for din enhed. Efter at du har snakket om den sidste rapport med din chef, indser du, at den pengeforøgelse, som ses i rapporten, er for stor på grund af en fejl i din oprindelige udregning. Du informerer din chef med det samme. I opdaterer sammen rapporten med de korrekte tal og informere dine kolleger om en måde til at undgå fejlen i fremtiden.





A scenic landscape featuring a wet, paved road that curves through a lush, green environment. In the foreground, there are dense, vibrant green ferns. The background shows misty, forested mountains under a soft, overcast sky. The overall mood is serene and natural.

# ANSVAR FOR VORES MILJØ





Foto af Jason Miller på Unsplash

# Beskyttelse af miljøet og kampen mod klimaforandringer

Vi forstår at klimaforandring er et alvorligt globalt problem, og at menneskelig aktivitet påvirker klimaforandring direkte. Vi er som organisation samt som individer bevidste om vores ansvar for at yde et effektivt bidrag til globale målsætninger om at minimere og forhindre miljøpåvirkningen fra vores aktiviteter.

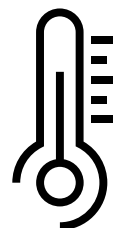
## Få mere at vide

Vi tror på, at naturlige ressourcer, såsom råmaterialer, vand og energi, er essentielle forudsætninger for menneskets eksistens på jorden og for al økonomisk aktivitet. Vores målsætninger for miljø, det sociale og regeringsførelse samt forretning skal følges ad for at fremme skabelsen af bæredygtig værdi hos TK Elevator. Vi udfordrer konstant os selv til at sætte mere ambitiøse målsætninger, der vil hjælpe os med at udvikle vores forretning på en bæredygtig måde. Vi har tilsluttet os FN's Global Compact-initiativ og kampagnen "Business Ambition for 1.5°C" og er på den måde forpligtet til at nå en nettoudledning på nul senest i år 2050. Vi overholder kravene fra internationale konventioner om miljøbeskyttelse, eksempelvis Stockholm-konventionen om persistente organiske miljøgifte (POP-konventionen), Minamata-konventionen om kviksølv og Basel-konventionen om kontrol med farligt affald og bortskaffelsen heraf.



## Praktisk vejledning

Vær opmærksom på miljøet. Du kan proaktivt støtte TK Elevators bestræbelser og være på udkig efter bæredygtige handlinger i dit arbejde, hjælpe med at beskytte miljøet og forhindre klimaforandring. Hver enkelt medarbejder kan bidrage til organisationens miljømæssigt bæredygtige målsætninger, eksempelvis ved at forhindre forurening eller at sikre passende bortskaffelse af affald inden for dit ansvarsområde. Der er også flere generelle muligheder: teknologier til fjernarbejde har vist sig som et alternativ til at rejse og elektroniske formularer samt arkiveringssystemer kan erstatte fysiske. Hvert bidrag tæller!



### Eksempel

Du går hver dag sammen med dine kolleger ud for at købe frokost fra et sted i nærheden og bemærker, at der er en betragtelig mængde plastikemballage i køkkenets skraldespand efter hver frokost. Du vælger at lave en forandring ved at tage din egen mad med eller købe produkter uden emballage eller at bortskaffe emballage, så det kan blive genanvendt, og du inviterer dine kolleger til at tilslutte sig initiativet.

### Eksempel

Du er i gang med en e-mailkorrespondance med en forretningspartner, hvis hovedkvarter ligger langt væk fra dit kontor. For at sætte skub i tingene overvejer du muligheder for at tage derhen. Dog er rejsen derhen kun en blandt flere muligheder. I en situation hvor det er vigtigt at se din modpart, bør du overveje i stedet at afholde et videomøde. På den måde kan du sidde ansigt til ansigt og bidrage til at beskytte miljøet.



# Miljøvenlige produkter

For os er det en vigtig målsætning at bidrage til at forhindre klimaforandring. Vi udvikler produkter, der bidrager til reduktionen af CO<sub>2</sub>-aftrykket fra bygninger og byer samt beskytter miljøet.

## Få mere at vide

For at skabe og levere miljøvenlige produkter, har vi integreret miljøkravene i hele processen, lige fra designet af det nye produkt til afslutningens af dets levetid. Vores produkters miljømæssige egenskaber evalueres på mange områder gennem hele designprocessen, fra de tidlige konceptudviklingsstadier til den endelige masseproduktion på vores produktionssteder. Vi ønsker at forstå og forbedre vores produkters miljøegenskaber og bruger i stadig højere grad de bedste og nyeste redskaber som livscyklusvurderinger. Vi udgiver miljømæssige produktklæringer for at formidle resultaterne og sikre transparens med hensyn til vores produkters miljømæssige påvirkning.



## Praktisk vejledning

Når du er involveret i udviklingen af vores produkter eller håndteringen af produktlivscyklusser, så tænk på de langsigtede effekter af dine beslutninger. Det kan gøre en forskel at følge internationale processer og indarbejde miljømæssige overvejelser. Du kan eksempelvis tænke over brugen af materialer og energi, mens du foretager dig dine designaktiviteter.

### Eksempel

Under udviklingen af en ny elevator til beboelse, bemærker elektroingeniørteamet, at vores nuværende omformers energiforbrug i standby tilstand er forholdsvist højt sammenlignet med andre mulige produkter. Efter omfattende research om andre mulige leverandører finder teamet et nyt produkt, der mindsker energiforbruget. Selv om den indledende pris er højere, anslår du, at energibesparelsen kommer til at kompensere kunden fuldstændigt for det inden for en kort periode.

### Eksempel

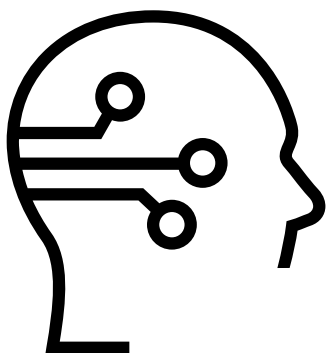
Under designet af en ny hjemmeelevator er der to forskellige lamper, der tages i betragtning til at lyse elevatorstolen op. Ifølge de tekniske specifikationer har begge samme energiforbrug. Den ens levetid er længere, men den er også dyrere. Du tænker over, at producenten af den dyrere lampe også har fået en særlig mærkning for energieffektivitet fra en tredjepart. Lampen med længere levetid er ikke kun at foretrække som den mest ressourceeffektive mulighed, som fremmer principperne om en cirkulær økonomi. Ved at bruge miljøvenlige input giver det os også mulighed for at demonstrere vores engagement og giver positive påvirkninger videre i værdikæden.

# Software-etik

Digitalisering er afgørende for TK Elevator: Den gør os i stand til at forblive konkurrencedygtige, og det er derfor en af vores strategiske handlingsområder. Vi anerkender digitaliseringens betydelige påvirkning af vores medarbejdere, vores kunder og samfundet som helhed. Og vi er dedikerede til at styre denne udvikling på en ansvarlig og etisk måde – til gavn for alle interessenter.

## Få mere at vide

Teknologier som 'augmented reality', maskinlæring, 'cloud computing', kunstig intelligens eller andet kan anvendes til at skabe fremsynede kundeoplevelser, nye digitale forretningsmodeller og mere effektive processer. For at være et skridt på forkant med vores kunders behov sætter vi farten op på udførelsen af digitale projekter og opbygger en stærk digital kapacitet overalt i virksomheden. Vi bestræber os på at udvikle digitale løsninger i et tværfagligt og mangfoldigt samarbejde – og at bruge dem inkluderende til at give vores medarbejdere, kunder og andre interessenter handlekraft. Automatiserede løsninger må under ingen omstændigheder, fx via algoritmer, programmeres på en måde, der gør brug af problematisk forskelsbehandling eller fører til problematisk diskrimination.



## Praktisk vejledning

Under opsætningen og udførelsen af projekter, der er meget afhængige af nye teknologier, er du nødt til at analysere, hvilke data og output der behøves for at opfylde vores opgaver uden at krænke vores etiske værdier og principper. De tilgængelige data må kun anvendes til formål, der er tilstrækkeligt juridisk grundlag for, og som er blevet godkendt internt. Det er særligt vigtigt for behandling af data, der er forbundet med den måde, vi arbejder, eksempelvis data om præstationer.

### Eksempel

Du som softwareudvikler indser, at en analyse af data kan føre til at afsløre vores teknikers brugsmønstre og -timer. Du informerer din overordnede om det, og sammen med ledelsen beslutter du at deaktivere funktionaliteten for at beskytte følsomme oplysninger.

### Eksempel

Læringsmekanismerne, som kunstig intelligens gør brug af, giver systemer evnen til at sammenholde data på en måde, som ikke ville kunne opnås med konventionelle metoder. Det kan give forbedringer af den forretningsmæssige succes. Brugen af disse nye redskaber på en effektiv og korrekt måde kræver nøjagtig kalibrering. Du er bevidst om, hvordan korrelationen foregår, og beslutter at begrænse den, når den ikke opfylder projektets målsætninger.









# BESKYTTELSE AF VORES VIRKSOMHED



Foto af Chris Meads på Ursplash



# Beskyttelse af vores virksomhedsoplysninger

Hos TK Elevator er information og behandlingen af den en afgørende del af vores værdikæde. Og vi implementerer og forbedre kontinuerligt vores tekniske og organisatoriske tiltag til at beskytte fortrolige oplysninger og forretningsdokumenter i passende grad.

## Få mere at vide

Fortrolige virksomhedsoplysninger er al information, der er blevet udpeget som det. Det kan for eksempel være et fysisk dokument, en elektronisk fil eller en e-mail. Fortrolige oplysninger skal beskyttes og beskyttelsesniveauet afhænger af oplysningernes følsomhed. Vi tager de nødvendige skridt for at beskytte fortrolige oplysninger og forretningsdokumenter mod adgang fra uautoriserede kolleger og andre tredjeparter samt fra upassende brug eller tab.

### Eksempel

Du er ved at sende et nyt fortroligt forskningsresultat via e-mail til en større intern mailingliste. Du beslutter at markere den som "fortrolig" eller endda "strengt fortrolig" for at sikre dig, at alle kolleger er bevidste om oplysningernes følsomhed og tager de nødvendige forholdsregler, før de deler den yderligere.

### Eksempel

Du er meget glad for dit holds bidrag til et positivt resultat i det aktuelle år. Du skal til at lægge tallene op på et socialt netværk, men indser, at de endnu ikke er blevet offentliggjort nogen andre steder. Du indser, at informationen er fortrolig, og at det kunne skade TK Elevator, hvis oplysningerne bliver offentliggjort, før den officielle offentliggørelse. Du beslutter at vente med offentliggørelsen af de officielle resultater for at lykønske alle med et godt stykke arbejde.

## Praktisk vejledning

Enhver ejer af oplysninger skal beslutte, hvordan oplysningerne skal klassificeres, og skal tænke på medarbejderes samt forretningspartneres privatliv. En enkelt måde til at afgøre, om noget bør være fortroligt, er at spørge dig selv, om og i hvilket omfang vores virksomhed kunne lide skade, hvis oplysningerne kom ud i offentligheden. Afhængigt af påvirkningen, kan klassifikationen som offentlig, fortrolig eller endda strengt fortrolig være passende til situationer, hvor standardklassifikationen "intern" ikke passer. Hvis oplysningerne er klassificerede, skal alle medarbejdere håndtere oplysningerne i overensstemmelse med relevante krav.

I sidste ende er det hver enkelt medarbejders opgave at beskytte vores virksomhedsoplysninger.







# Intellektuel ejendom

Vi forstår, at det er vigtigt at beskytte resultaterne af vores arbejde. TK Elevators succes er resultatet af vores innovative og toneangivende produkter. Vores intellektuelle ejendom gør os i stand til at beskytte og udvikle innovationer, knowhow og brands, der gør en forskel. Vi tager passende skrift for at sikre, at den ikke falder i de forkerte hænder.

## Få mere at vide

Intellektuel ejendom beskriver resultaterne af vores arbejde, som ikke er i materiel form, herunder patenter, varemærker, ophavsret til designs og forretningshemmeligheder. De har alle det til fælles, at de er essentielle oplysninger og resultatet af en ofte udfordrende og dyr udviklingsproces. De er en af de mest værdifulde aktiver i vores virksomhed og nøglen til vores succes. Vi er nødt til at sikre os, at vi kan skabe fremtidig succes med dem ved at beskytte dem mod uautoriseret adgang.

## Praktisk vejledning

Du kan bidrage til at beskytte vores intellektuelle ejendom mod tab, beskadigelse, tyveri, uautoriseret brug eller upassende videregivelse. Det er lige så vigtigt, at vi respekterer andres intellektuelle ejendom og kun bruger den, hvis vi er blevet givet retten til at gøre det. En passende vurdering af TK Elevators nye produkter, ydelser og processer skal foretages rettidigt. Vurderingen bør dække potentielle opfindelser og alle mulige krænkelse af udenlandske rettigheder for intellektuel ejendom, den er nødvendig for at vurdere brugen af viden, som kunne være beskyttet, fx brugen af nye teknologier, design eller knowhow, før de bruges.



### Eksempel

Du tror på, at du har udviklet en god, innovativ ide, der muligvis udgør en opfindelse eller et unikt design. Det skal du ikke ignorere – TK Elevator er afhængig af gode idéer. Rådfør dig med den ansvarlige koordinator for intellektuel ejendom, som vil hjælpe dig videre.

### Eksempel

Du er under tidspres for at færdiggøre en præsentationsbrochure til en vigtig handelsmesse. Du finder et passende billede ved at bruge en populær søgemaskine. Det kan downloades uden problemer. Du husker du, før du bruger det, at billedet kan være ophavsretligt beskyttet, hvilket kunne give TK Elevator problemer. I stedet kan du kontakte kommunikationsafdelingen eller bruge billeder, der stilles til rådighed af TK Elevator, og få et endnu bedre billede, som TK Elevator har ophavsretten over.

# Databeskyttelse

Tillid er Tk Elevators grundlag for gode relationer. Vi tror på, at databeskyttelse styrker tilliden og længerevarende relationer til vores kunder, ansatte og andre partnere. Vi er dedikerede til at beskytte personlige oplysninger, der gives i vores varetægt.

## Få mere at vide

Personlige oplysninger vil sige oplysninger, der relaterer sig til en naturlig person, og som kan bruges til at identificere den person (fx navn, fødselsdato, adresse). Vi tager vores ansvar og forpligtelser alvorligt, når vi indsamler og behandler personlige oplysninger. Al behandling af oplysninger gøres på en transparent og lovlige måde. Behandling beskriver livscyklussen for brugen af oplysninger. Det starter med indsamling og dækker lagringen og sletningen ved afslutningen af processen. Personlige oplysninger må kun blive indsamlet, behandlet og udvekslet, hvor det er tilladt til bestemte og eksplicitte formål. Grundlaget for behandlingen af oplysninger kan variere og afhænger af situationen. Samtykket fra personen, som oplysninger kunne identificere, en kontrakt, en legitim interesse eller en lov kan være en gyldig begrundelse.

## Praktisk vejledning

Du bør uden undtagelse håndtere personlige oplysninger med påpasselighed. Hver gang du har at gøre med et projekt, som involverer behandlingen af persondata, bør du inddrage koordinatorene for databeskyttelse og andre databeskyttelsesekspertes så tidligt som muligt. Det vil hjælpe med at inkludere overvejelser om databeskyttelse og IP-sikkerhed i den indledende strukturering af din proces. Dermed gives der sikkerhed for de personlige oplysninger til enhver tid uden yderligere markant indsats.



### Eksempel

En leverandør vil gerne tilbyde dig muligheden for at kontakte ham uden for normal arbejdstid og sender via e-mail en liste med kontaktoplysninger, blandt andet hans personlige telefonnummer. Du kontakter din lokale koordinator for databeskyttelse, da du mistænker et problem med databeskyttelse. I beslutter i fællesskab ikke at dele eller lagre listen og sletter den, du har. Du takker leverandøren for tilbuddet og beder ham sende en liste, der kun indeholder arbejdsoplysninger, da beskyttelse af persondata, herunder forretningspartners oplysninger, tages meget alvorligt hos TK Elevator.

### Eksempel

Du administrerer et projekt, som har til formål at forbedre en eksisterende forretningsproces ved at implementere en softwareløsning. Projektet har en ambitiøs deadline, og du spekulerer på, om du har brug for at involvere afdelingen for databeskyttelse, da du ikke er sikker på, om der bliver behandlet persondata. Husk på, at loginoplysninger kan være klassificerede som persondata. Derfor har alle softwareløsninger et potentiale for at blive anvendt til at behandle persondata. Du beslutter at inddrage afdelingen for databeskyttelse i projektet for at være på den sikre side.

# Acceptabel brug af virksomhedens ejendom

For os hos TK Elevator er det selvklart, at virksomhedens ejendom skal bruges ansvarligt. TK Elevator følger generelle relevante standarder, der påvirker brugen af enheder, redskaber samt som kommunikationsmiddel.

## Få mere at vide

TK Elevator giver sine medarbejdere oplysninger, redskaber og apparater til at udføre deres arbejde. Hver enkelt bruger anmodes om at bruge disse ressourcer på en passende måde og kun til de tilsigtede og tilladte formål. Adgang til arbejdstelefoner, -laptops og -tablets gør medarbejderne i stand til at kommunikere, behandle og gemme oplysninger samt at downloade eller uploade information fra eller til internettet. Hver enkelt medarbejder er ansvarlig for at sikre, at de aktiviteter er i overensstemmelse med juridiske og etiske standarder. Misbrug af virksomhedens ejendom tolereres ikke.



## Praktisk vejledning

Når du går på internettet med enheder, som TK Elevator har stillet til rådighed, bør du altid være forsigtig med at undgå handlinger, der kunne skade dig eller virksomheden. Interne eller fortrolige oplysninger kan blive kompromitterede, hvis vi bliver udsat for angreb via internettet, eksempelvis snyd, virusser eller phishing. Det er god praksis at følge interne råd om internetsikkerhed, fx opdateringer om phishingangreb eller skadelig websites.

Det er forbudt at bruge e-mail- og internetsystemer til upassende eller ulovlige formål, herunder at sende meddelelser, der kan anses for at være fornærmende eller stødende for en anden person.

Når du får virksomhedsejendom i din varetægt, skal du være forsigtig. Opsøg information og hjælp, hvis du er usikker på, hvordan du bruger et redskab eller en enhed. Sørg for, at du gemmer og sikrer den eller det på passende vis for at forhindre skade mod dig, andre og redskaber og enheder.

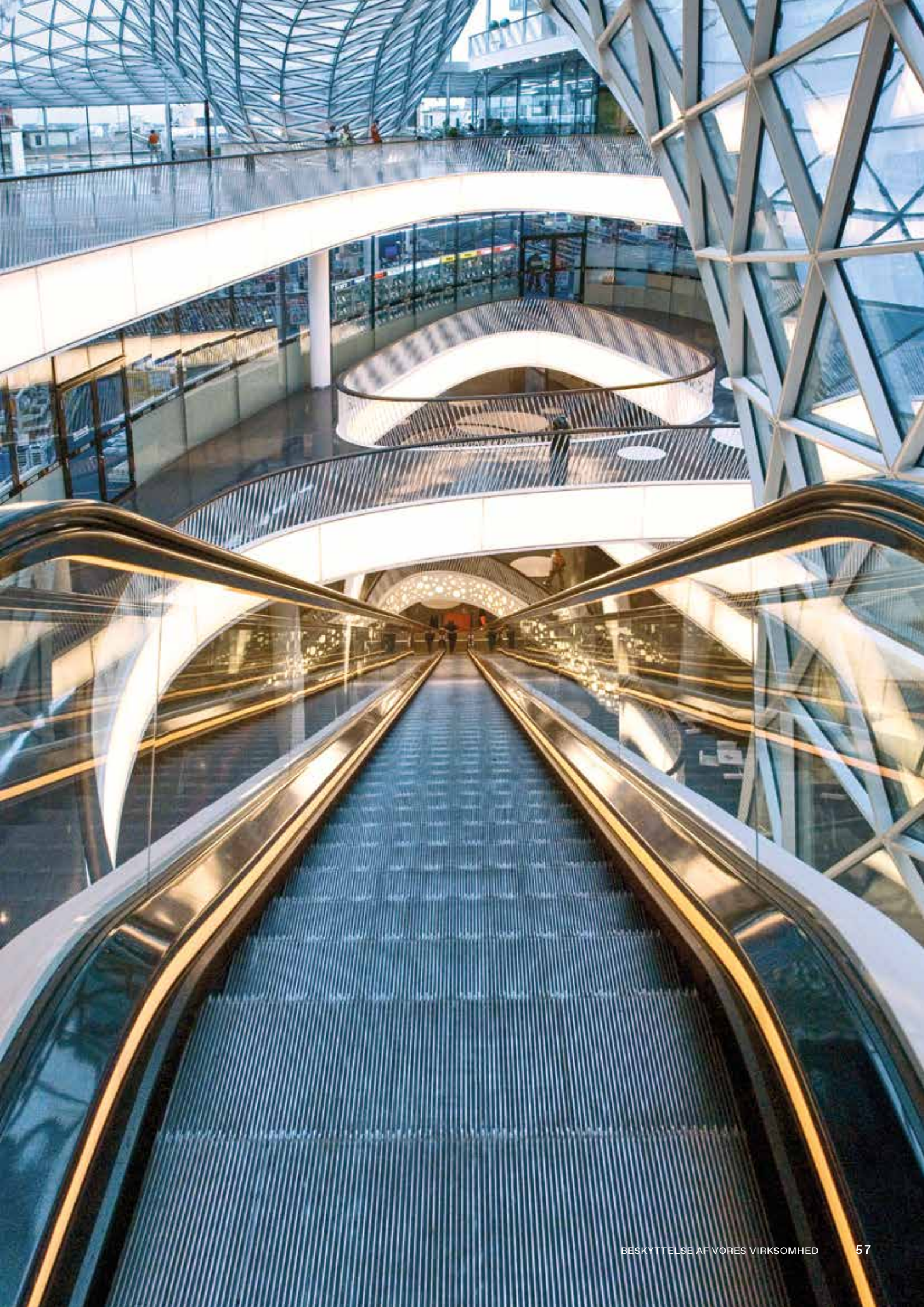
### Eksempel

Du skal til at sælge din gamle bil og beslutter at sætte et opslag ind på en onlineplatform for brugtvoanssalg. I dine profiloplysninger skriver du adressen på din arbejdsmail hos TK Elevator. Som resultat modtager du mere spam og uopfordrede beskeder på arbejdet. Du indser, at der er en øget IT-sikkerhedsrisiko for dig selv og TK Elevator, og du beslutter dig for med det samme at erstatte din arbejdsmail med din personlige på platformens profil.

### Eksempel

Du fører tilsyn med arbejdet på en byggeplads. Her bemærker du, at en ny kollega har for vane at læsse redskaber skødesløst tilbage i servicevognen og ikke putter redskaber tilbage i deres kasser. Selv om det er en smule hurtigere, så vil hans nye redskaber snart være slidt op og kan blive forringet hurtigere. Du taler med kollegaen og forklarer, at den smule ekstratid, der bruges på at håndtere redskaberne forsigtigt, er godt givet ud i det lange løb.







# Spørgsmål? Tvivl? Har du observeret ureglementeret adfærd?

## Har du nogen spørgsmål til adfærdskodekset?

Det er normalt at have tvivl og være usikker på den rigtige måde at handle. I tilfælde af tvivl opfordrer vi dig til at stille spørgsmål. Vi opbygger tillid ved at være ærlige og vise mod til at tage reelle problemer op.

Hvis du er ansat hos TK Elevator, kan du altid henvende dig til dine overordnede for at søge råd. Selv hvis de ikke kender det rigtige svar, så kan de pege dig i den rigtige retning. Ellers kan specialiserede funktioner hjælpe dig. Du kan for eksempel henvende dig til lokale myndigheder for arbejdssikkerhed og -sundhed angående alt, som vedrører problemstillinger med sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Du kan henvende dig til dine personaleafdeling, hvis du har spørgsmål om dine generelle arbejdsforhold. Eller du kan henvende dig til en compliance-ansvarlig, hvis overholdelse af regler og retningslinjer er det afgørende spørgsmål (antitrust, antikorrupation, hvidvaskning, kontrol med handel, databeskyttelse).

Tredjeparter med spørgsmål om adfærdskodekset bedes kontakte vores centrale compliance-afdeling på:

[compliance@tkelevator.com](mailto:compliance@tkelevator.com)

## Har du lagt mærke til ureglementeret adfærd, som du gerne vil rapportere?

Hvis der er noget, som ikke føles rigtigt eller udgør en risiko for vores virksomhed, vores kolleger, medarbejdere og kunder, så indberet dine bekymringer. Hos TK Elevator lever vi op til vores forpligtelse på ærlighed og gennemsigtighed. Vi opmuntrer vores medarbejdere, vores direkte og indirekte leverandører og enhver anden tredjepart til altid at give udtryk for deres bekymringer.

Hvis du er ansat hos TK Elevator, og du føler, at noget er galt, kan du altid henvende dig til dine overordnede. I overensstemmelse med vores TK Elevator-principper sikrer alle chefer, at medarbejdere, som har oplysninger om problematiske situationer, handlinger eller begivenheder bliver hørt. Du kan også kontakte de specialiserede afdelinger, hvis du ved, at den aktuelle problemstilling hører til deres fagområde, for eksempel personaleafdelingen, arbejdssikkerhed og -sundhed eller intern revision.

Hvis princippernes i den globale rammeaftale overtrædes, bør det først og fremmest blive afklaret lokalt. Hvis det ikke er muligt, kan hændelsen kommunikeres via vores centrale rapporteringskanaler. Det sikrer overholdelsen af principper, der er nået enighed om.

Kunder, leverandører og andre tredjeparter samt alle ansatte hos TK Elevator har mulighed for direkte at indberette bekymringer om emnet, der behandles i dette adfærdskodeks til compliance-afdelingen via TK Elevators etiske linje. Når man bruger det system, kan man enten angive sit navn eller rapportere anonymt, hvis det er tilladt i henhold til national lovgivning.

Der er også forskellige andre måder at indberette på. Du kan finde dem samt adgang til TK Elevators etiske linje på vores website under:

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

Beskyttelse af whistleblowere her højeste prioritet for os. TK Elevator er dedikeret til at beskytte og undgå negative konsekvenser for enhver, der i god tro indberetter mulig ureglementeret adfærd.





[www.tkelevator.com](http://www.tkelevator.com)