

CÓDIGO DE CONDUCTA







COMUNICACIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TKE



Estimados compañeras y compañeros:

Nuestros valores y principios son la base de cómo hacemos negocios y cómo nos comportamos entre nosotros y con las personas con las que hacemos negocios. En TK Elevator, perseguimos la excelencia y estamos comprometidos con los más altos estándares, no solo en los productos y servicios que ofrecemos a nuestros clientes sino también en la manera en que trabajamos.

Nuestra responsabilidad como empresa va más allá del respeto a las leyes y las normativas de los países en los que operamos. También necesitamos proteger y ampliar nuestra reputación como una de las empresas líderes en el ámbito de los ascensores tanto ofreciendo productos y servicios innovadores a nuestros clientes como creando un entorno en el que deseen trabajar las generaciones futuras.

En este contexto, nuestro Código de Conducta TK Elevator proporciona orientación para convertir nuestra ambición y principios en acciones encaminadas hacia nuestra visión de “Move Beyond”. Define unos estándares claros de cómo comportarnos como individuos y como empresa.

También refleja cómo nos relacionamos con nuestros clientes, proveedores y otros terceros interesados.

En definitiva, expresa nuestro entendimiento de TK Elevator como un buen ciudadano corporativo, consciente de su responsabilidad con la sociedad y el entorno.

Todos jugamos un papel fundamental en dar forma a nuestra cultura corporativa en TK Elevator. Nuestra conducta para con nosotros y para con las personas con las que hacemos negocios redefine y da nueva forma continuamente a lo que somos como empresa. Esperamos de cada gestor y empleado que sean conscientes de su papel como embajador de la marca TK Elevator, su identidad, sus principios y valores, que se reflejan en este Código de Conducta. No hay excepciones, todos compartimos la responsabilidad de las acciones y la reputación de nuestra empresa.

Además de las directrices generales que proporciona el Código de Conducta, también descubrirá más sobre la conducta que esperamos de todos nuestros empleados. Para ayudarle a llevar lo mejor de sí mismo al trabajo y perseguir la excelencia día a día, la guía también proporciona ejemplos prácticos de nuestro trabajo diario en los que puede ser necesario el apoyo de nuestro Código de Conducta.

Le pedimos que se familiarice con el Código de Conducta de TK Elevator y que también hable de él con sus compañeros/as. Una comunicación abierta, también en temas sensibles, nos ayudará a reforzar más nuestra cultura corporativa y nuestra reputación.

Al seguir nuestro Código de Conducta, continuaremos esforzándonos por alcanzar la excelencia y dar forma a nuestra identidad como TK Elevator día a día.

¡Vayamos más allá!
Tu dirección de TKE



Para una mejor legibilidad, el presente documento utiliza principalmente el masculino gramatical para designar a personas y sustantivos personales. Los términos correspondientes son aplicables a todos los géneros con carácter general, respetándose el principio de la igualdad de trato. Esta abreviación lingüística del género gramatical solo se debe a razones editoriales y no supone valoración alguna.

ÍNDICE

06

PREÁMBULO

08

NUESTROS PRINCIPIOS EN TK ELEVATOR

10

HACIENDO NEGOCIOS

Productos y seguridad	12
Prevención de conflictos de intereses	14
Observancia de la ley	15
Control del comercio	16
Lucha contra el blanqueo de capitales	17
Competencia justa	18
Anticorrupción	19

20

TRABAJANDO JUNTOS

Derechos humanos y laborales	22
Seguridad y salud laboral	23
Igualdad de derechos y no discriminación	24
Conciliación de la vida personal y profesional	25
Diversidad e inclusión	26
Alcohol y drogas	27
Remuneración	28
Libertad de asociación	29
Cooperación con los representantes de los trabajadores	30

32

RELACIONES CON LOS SOCIOS

Cooperación con los socios comerciales	34
Relaciones con los proveedores	35

36

COMUNICACIÓN E INTERACCIÓN

Comportamiento en público y redes sociales	38
Defensa pública del sector	39
Cortesías	40
Responsabilidad Social Corporativa	41
Presentación de informes y registros veraces	42

44

RESPONSIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL

Protección del medio ambiente y lucha contra el cambio climático	46
Productos respetuosos con el medio ambiente	47
Ética digital	48

50

PROTEGER NUESTRA EMPRESA

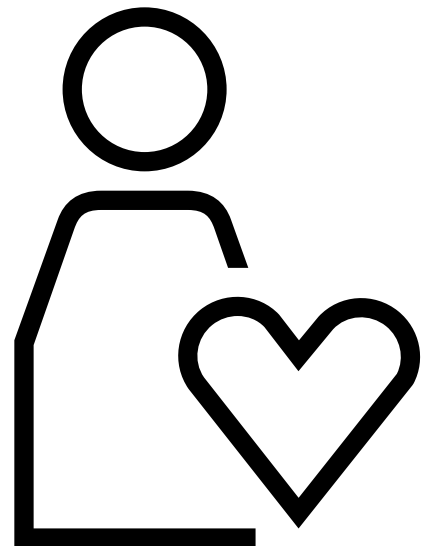
Proteger nuestra información corporativa	52
Propiedad intelectual	54
Protección de datos	55
Uso aceptable de la propiedad de la empresa	56

58

¿PREGUNTAS? ¿DUDAS? ¿CONDUCTAS INAPROPIADAS OBSERVADAS?

PREÁMBULO

En TK Elevator nos mantenemos en los más altos estándares tanto como individuos como como organización. Los Principios de TK Elevator son un reflejo directo de nuestra búsqueda de la excelencia. Este Código de Conducta proporciona orientación a nuestros empleados sobre cómo lograr este ambicioso objetivo.



Con el servicio en el centro de nuestro negocio, las personas son el corazón vivo de nuestro negocio. La dedicación y el rendimiento de cada empleado saca adelante nuestra empresa cada día; cada uno contribuye para lograr la mejor versión de nuestros productos y servicios, nuestra organización y nosotros mismos. Animamos y apoyamos a nuestros empleados en un viaje continuo en pos del desarrollo personal.

Estamos orgullosos de formar parte de una empresa: TK Elevator. Nuestra Empresa respeta la diversidad como una de las muchas características positivas de TK Elevator, como una Empresa verdaderamente global. Para nosotros, la diversidad de perspectivas representa una oportunidad de aprender los unos de los otros. Hacemos piña y generamos confianza entre equipos, sin discriminación. Impulsados por una mirada optimista hacia el futuro, trabajamos juntos con respeto mutuo y empatía para crear un entorno seguro y desafiante del que las generaciones futuras quieran formar parte.

TK Elevator actúa como un ciudadano corporativo responsable. Estamos comprometidos activamente con el desarrollo sostenible y la protección del medio ambiente. Como firmantes del Pacto Global

de las Naciones Unidas, TK Elevator contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible realizando su actividad de conformidad con sus diez principios. Nos adherimos además a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, así como a las normas de trabajo principales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y exigimos lo mismo de nuestros proveedores.

Para nosotros, la seguridad de nuestros clientes, de nuestros compañeros, y de cada persona que tenga contacto con nuestros productos, constituye un valor fundamental. Para tal fin, seguimos los estándares más elevados, especialmente en seguridad. Por consiguiente, la salud y la seguridad laboral son una prioridad fundamental. Desarrollamos, producimos y mantenemos productos seguros para un crecimiento sostenible.

Actuamos con honestidad y generamos confianza siendo veraces, respetuosos y transparentes. Respetamos las reglas, internas y externas, nacionales e internacionales. Renunciamos a hacer negocios, lograr objetivos o desarrollar nuestros productos y servicios con comportamientos o prácticas poco éticos o ilegales. Abordamos los problemas que nos ocupan con valentía y vemos el conflicto constructivo como una oportunidad de crecimiento.

Nos involucramos como emprendedores, siguiendo nuestra visión a largo plazo para lograr constantemente un crecimiento rentable y sostenible. No estamos solos en esto. Nuestros proveedores son parte integral de nuestro proyecto a largo plazo. Exigimos a nuestros proveedores que mantengan los mismos altos estándares, valores comunes y respeto por la ley.

Este Código de Conducta y los Principios de TK Elevator son la base de nuestra historia de éxito.

LOS SEIS SIGUIENTES PRINCIPIOS BÁSICOS PROPORCIONAN ORIENTACIÓN PARA TK ELEVATOR COMO EMPRESA ASÍ COMO PARA NUESTROS EMPLEADOS. REFLEJAN NUESTRA MENTALIDAD Y COMPORTAMIENTO ASÍ COMO LA MANERA EN QUE DESEAMOS TRABAJAR JUNTOS.

NUESTROS PRINCIPIOS EN TK ELEVATOR

Sé un emprendedor



Proporcionamos un crecimiento rentable y mejores resultados al definir una visión clara y seguirla a largo plazo, estableciendo unos objetivos ambiciosos y dándonos a nosotros mismos y a otros los medios para conseguirlos

Sé sincero y transparente



Creamos confianza siendo sinceros y mostrando coraje para afrontar los verdaderos problemas

Crea un entorno en el que las generaciones futuras quieran trabajar



Nos apoyamos y nos capacitamos unos a otros para ser y mostrarnos auténticos, para crecer y alcanzar nuestro máximo potencial



Mantén la seguridad de nuestra gente

Creamos un entorno seguro para lograr cero accidentes mortales a escala mundial



Piensa en el conjunto

Somos un solo TK Elevator con objetivos alineados más allá de fronteras geográficas y límites funcionales



Haz la vida más fácil a nuestros clientes

Mantenemos a nuestros clientes en el centro del negocio siendo la empresa con la que es más fácil trabajar y proporcionando un servicio excepcional



HACIENDO NEGOCIOS



Productos y seguridad

Desarrollamos y producimos soluciones innovadoras, técnicas y digitales en beneficio de las personas que utilizan nuestros productos. Están diseñados para satisfacer las necesidades individuales de nuestros clientes. TK Elevator aspira a garantizar que nuestros productos se fabriquen con los más altos estándares de calidad y seguridad, teniendo siempre en cuenta la salud de los trabajadores involucrados.

Aprender más

Nuestro gran respeto por los clientes y usuarios de nuestros productos se expresa mejor satisfaciendo sus necesidades de manera segura. Testeamos todos los productos y servicios para proteger la seguridad y la salud, al mismo tiempo que minimizamos los defectos. Creemos que todos los accidentes se pueden prevenir y todos los productos y servicios pueden estar libres de defectos. En TK Elevator, comenzamos el viaje hacia estos objetivos hace años y nos esforzamos constantemente por mejorar con un éxito ya significativo.

Orientación práctica

La seguridad y la calidad siguen la misma mentalidad: nuestra visión "Zero" (0 accidentes, 0 defectos). Esto significa que todos los errores son una oportunidad de aprendizaje para mejorar nuestros procesos. Siempre que vemos cosas que aún no funcionan bien, tomamos medidas inmediatas para asegurarnos de mejorarlas. No podemos mejorar si los problemas no se resuelven de forma estructurada o si incluso se ocultan. Como empresa, esperamos que todos nuestros proveedores y contratistas tengan la misma mentalidad y mejoren sus procesos, y resuelvan de manera proactiva cualquier problema que puedan encontrar.

Ejemplo

Usted observa que la seguridad de los trabajadores no se respeta en el sitio de un proveedor. Durante el proceso de selección de proveedores, se consideraron muchos factores. Un criterio importante era el precio del producto. El proveedor explica que si queremos que respeten las normas de seguridad, los precios subirán. Usted desea lograr un suministro a un precio razonable sin comprometer la seguridad, ya que los problemas en su producción con respecto a la seguridad, la sostenibilidad o calidad inevitablemente también generarán tarde o temprano problemas con nuestros productos. Discuta la situación con el proveedor y acuerde un plan de medidas con la condición de que, si no pueden lograr mejoras duraderas, TK Elevator considerará reemplazar al proveedor.

Ejemplo

Es necesario entregar urgentemente una serie de componentes a la obra para mantener nuestro proyecto en plazo. Sin embargo, un componente de seguridad no ha pasado el test final. Entregarlo sin este test es un alto riesgo, ya que la seguridad podría verse comprometida. No podemos comprometer la seguridad, por lo que debemos tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier daño. Cuando el riesgo resulte inaceptable, no se debe enviar un producto potencialmente peligroso. Y, por supuesto, debemos averiguar por qué esta situación no se descubrió y evitó antes, y luego mejorar nuestros procesos.



Prevencción de conflictos de intereses

Actuamos en interés de nuestra Empresa. Nuestras decisiones se basan exclusivamente en criterios profesionales y en el interés de TK Elevator, sin influencias indebidas por intereses individuales y personales.

Aprender más

En ciertas situaciones relacionadas con el trabajo, los objetivos o intereses personales pueden entrar en conflicto con nuestras obligaciones profesionales. Nuestros propios intereses – o los de terceros cercanos, como la familia y amigos íntimos – pueden nublar nuestro juicio. En esas situaciones, deben prevalecer nuestros criterios profesionales.



Orientación práctica

Cuando se enfrente a un conflicto de intereses, sea real o potencial, debe comunicárselo a su supervisor, al Departamento de Recursos Humanos o un responsable de Cumplimiento tan pronto como lo detecte. Si no está seguro de tener un conflicto, no dude en ponerse en contacto con un responsable de Cumplimiento para obtener ayuda. No ignore un conflicto de intereses, incluso si cree que su decisión fue correcta y no se vio influida. Crear transparencia desde el principio evitará tener que justificar su decisión más adelante. Junto con su supervisor y/o un responsable de Cumplimiento, se pueden tomar medidas para evitar incluso la apariencia de un conflicto de intereses. De esta manera usted salvaguarda su integridad personal y la integridad de TK Elevator.

Ejemplo

Usted es responsable de la adquisición de mercancías. La empresa de su amigo es un posible proveedor. Esto crea un conflicto de intereses. Debe informar de esta situación a su supervisor o al responsable de Cumplimiento para encontrar juntos una solución viable. Puede haber varias formas de asegurarse de que el conflicto no afecte a la decisión: una revisión más profunda de su decisión por parte de un supervisor, la participación de una parte neutral o encargar esta decisión específica a un compañero/a.

Ejemplo

Un gerente en su área prefiere contratar empleados de su familia, ya sea núcleo familiar o parientes más lejanos, y se asegura de que ganen salarios extraordinariamente altos. Es natural querer lo mejor para los amigos y la familia. Sin embargo, en un contexto profesional, esto no debe influir en nuestra toma de decisiones. La contratación debe estar libre de conflictos de interés. Si observa tales prácticas problemáticas, debe comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos local o utilizar uno de los canales de denuncia disponibles para que el problema pueda investigarse adecuadamente.

Observancia del derecho y la ley

En TK Elevator, solo hacemos negocios de la manera correcta. Actuar de acuerdo con la ley es esencial. Nos mantenemos informados sobre las leyes y reglamentos aplicables y nos aseguramos de cumplirlos. En caso de duda, buscamos asesoramiento legal cualificado.

Aprender más

Nuestro objetivo es hacer lo correcto. La situación legal puede diferir de un país a otro, pero las leyes deben cumplirse en todas partes. Las violaciones de las leyes aplicables pueden dar lugar a multas, daños, reclamaciones o incluso a la inclusión en listas negras, así como a riesgos indirectos, como la exposición negativa en los medios. También existen riesgos para los gerentes a título personal, así como para los empleados individuales. Cuando haga negocios, siempre tenga esto en cuenta. Nos protegemos a nosotros mismos y a nuestra Empresa cumpliendo con la ley.

Orientación práctica

Si tiene dudas sobre las leyes aplicables, los acuerdos contractuales o los reglamentos internos, los compañeros con experiencia pueden brindarle apoyo. No dude en ponerse en contacto con el Departamento Legal o de Cumplimiento para obtener consejos prácticos en situaciones desafiantes y para que le ayuden a desarrollar una solución. Son especialistas que le asesorarán y le facilitarán la documentación y orientación necesarias. Asegúrese de no utilizar modelos o asesoramiento obsoletos. No actúe precipitadamente, y permítase a usted y a su equipo un momento para analizar la situación y comprender las implicaciones legales.

Ejemplo

Usted se encuentra en negociaciones de un contrato. El socio contractual insiste en que acepte su borrador de contrato y se lo entregue para que lo firme de inmediato. Sin embargo, el contrato puede contener cláusulas que supongan desventajas significativas para TK Elevator. Los acuerdos contractuales pueden incluso entrar en conflicto con la legislación local. Usted prefiere hacer una revisión adecuada del contrato y una evaluación de los riesgos y responsabilidades antes de firmar cualquier documento legalmente vinculante. Se pone en contacto con el Departamento Legal local para que le apoye en las negociaciones del contrato y minimice la exposición de la Empresa a riesgos y responsabilidades.

Ejemplo

Usted planea una reestructuración que incluirá cambiar la estructura de la entidad involucrada con el fin de impulsar su negocio. Usted es consciente de que la legislación local establece requisitos para la Empresa y sus gestores. Por lo tanto, usted informa al Departamento Legal y los involucra en los planes de su proyecto desde el principio. Juntos, planifican todos los pasos necesarios de acuerdo con los requisitos legales locales. Es importante que todos los aspectos legales sean analizados cuidadosamente.



Control del comercio

Como empresa internacional, apoyamos el flujo de ideas y productos en todo el mundo y nos beneficiamos del comercio internacional. Respetamos los requisitos para proporcionar y obtener productos y servicios en un entorno transfronterizo.

Aprender más

En el comercio internacional, pueden existir restricciones o requisitos de licencia para hacer negocios. Estas restricciones pueden referirse a personas o entidades sancionadas (normalmente mencionadas en listas de sanciones), a países enteros o a determinados bienes y servicios. Apoyamos los esfuerzos nacionales e internacionales para prevenir la proliferación de armas de destrucción masiva y las actividades terroristas. TK Elevator no participa en transacciones comerciales con personas o entidades a las que no se les debe proporcionar fondos, productos o recursos económicos.

Orientación práctica

Debe tener en cuenta las restricciones de control comercial, según lo requiera su función en la Empresa, cuando haga negocios con socios en otros países. Aclare cualquier duda, sospecha o pregunta en esta materia con su supervisor o un responsable de Cumplimiento antes de continuar con la transacción. No debe participar en transacciones con entidades o personas incluidas en una lista aplicable de sanciones nacionales o internacionales.

Ejemplo

Usted tiene la intención de firmar un importante contrato para la instalación de varios ascensores en un país diferente al suyo. Sigue los procedimientos internos de investigación antes de aceptar un nuevo cliente. Durante el proceso, se entera de que esta empresa ha sido incluida en una lista de sanciones y hacer negocios con ellos puede poner en riesgo a TK Elevator. Decide consultar con su responsable de Cumplimiento para una evaluación en profundidad antes de firmar cualquier contrato.

Ejemplo

Un cliente se comunica con usted por la compra de una pieza de repuesto y solicita que se envíe a otro país. Usted se da cuenta, por las noticias de los medios, de que el país podría estar sujeto a un embargo internacional. Dado que no tiene la certeza de si se aplican restricciones para el tipo de transacción que está planeando, decide consultar primero con su responsable de Cumplimiento para obtener asesoramiento sobre la legislación aplicable de control del comercio.

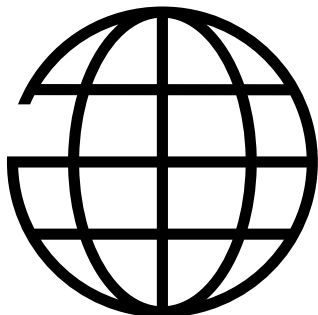


Lucha contra el blanqueo de capitales

En TK Elevator, asumimos plenamente nuestra responsabilidad y contribuimos a los esfuerzos nacionales e internacionales por evitar que los fondos ilegales provenientes de actividades delictivas (como el fraude o el tráfico de drogas y armas) se introduzcan en la economía legal o se utilicen para la financiación del terrorismo. Así impedimos que nuestra empresa sea utilizada con fines de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Aprender más

El blanqueo de capitales es el proceso de reinyectar fondos adquiridos ilegalmente en la economía legal. Esto significa que el hecho de que el dinero se obtenga de una acción ilegal, como el fraude, se oculta cuando se pagan bienes comprados a negocios legítimos, como el nuestro. Para evitar esto, debemos permanecer alerta. Al conocer los riesgos y pedir apoyo en caso de incertidumbre, usted puede hacer una contribución significativa a la prevención del blanqueo de capitales a través de nuestra Empresa.



Orientación práctica

Existen medidas para proteger a nuestra empresa de esquemas de blanqueo de capitales, incluidos los límites en los pagos en efectivo, así como la exigencia de identificar a los socios comerciales. Puede contribuir manteniendo los ojos abiertos para identificar los indicadores de riesgo en transacciones o interacciones con terceros. Las estructuras corporativas innecesariamente complejas, los pagos realizados por partes desconocidas o las operaciones comerciales irregulares pueden indicar tales riesgos (las llamadas señales de alarma). Su responsable de Cumplimiento puede ayudarle a evaluar si estas señales pueden ser un indicador de actividades de blanqueo de capitales e indicar cómo prevenirlo de manera efectiva.

Ejemplo

Está a punto de firmar un contrato con un cliente, pero no dejan de cambiar la empresa que será nuestra contraparte en el contrato. Finalmente, el contrato debe ser firmado por una filial desconocida presente en otro país y a usted le cuesta comprender la estructura corporativa del cliente. Usted recuerda que esto puede indicar un riesgo de blanqueo de capitales. Se comunica con su responsable de Cumplimiento para verificar si la estructura propuesta para la operación puede ser un indicador de actividades de blanqueo de capitales.

Ejemplo

Usted está comprobando los pagos en un proyecto cuando se da cuenta de que uno de los pagos fue realizado por una empresa con un nombre ligeramente diferente al del cliente. La forma jurídica también es diferente. El cliente no reacciona a sus preguntas ni proporciona ninguna explicación. Inmediatamente se comunica con su responsable de Cumplimiento para determinar conjuntamente los próximos pasos. Al mantenerse alerta, ya está contribuyendo a proteger nuestra empresa.

Competencia justa

TK Elevator es sinónimo de competencia tecnológica, innovación, orientación al cliente y empleados motivados y responsables. Competimos por méritos de manera justa y transparente. No toleramos el incumplimiento de las leyes de competencia.

Aprender más

La participación en acuerdos (especialmente los acuerdos de "cártel") que perjudiquen la competencia justa entre empresas está prohibida y puede tener graves consecuencias. Asimismo, el intercambio de información sensible desde el punto de vista de la competencia entre competidores también está prohibido con carácter general. La información sensible en materia de competencia es información que facilita la predicción de las acciones de los competidores en el mercado. Este es, por ejemplo, el caso de la información relativa a precios futuros.

Orientación práctica

Al interactuar directa o indirectamente con los competidores, debe conocer y respetar las limitaciones. Nunca debe ponerse de acuerdo sobre temas sensibles desde el punto de vista de la competencia con los competidores; ni siquiera debe hablar de ellos con los competidores. Los temas prohibidos incluyen precios específicos o la política de precios, los componentes de precios, la estrategia de marketing, los modelos de negocio internos, la productividad y las capacidades. Si recibe dicha información de un competidor directa o indirectamente, comuníquese con su supervisor o un responsable de Cumplimiento.

Ejemplo

Durante una reunión de una asociación comercial, los asistentes sugieren compartir información sobre precios. Usted protesta y finalmente decide abandonar la reunión. Usted solicita formalmente que su protesta y el hecho de que se fue queden reflejados en el acta de la reunión. Desea asegurarse de que los demás asistentes tomen nota de que se va, despidiéndose de algunas de las personas que conoce. Después del incidente, informa a su responsable de Cumplimiento y solicita a la asociación el acta de la reunión.

Ejemplo

En una parrillada se encuentra con un antiguo compañero de trabajo que ahora trabaja para un competidor y que se queja de la presión por mejorar sus ventas. Algunas licitaciones de proyectos importantes, en las que participarán ambas empresas, están próximas; él sugiere que "le deje ganar" la primera y él le devolverá el favor en la siguiente licitación. Usted se da cuenta de que lo que está ofreciendo es claramente un intento de manipular la oferta. Usted se niega e informa a un responsable de Cumplimiento lo antes posible.



Lucha contra la corrupción

No toleramos la corrupción de ninguna forma. Creemos en ganar y mantener negocios basados en la calidad de nuestros productos y servicios. Asimismo, elegimos a nuestros socios comerciales sobre la base de la calidad de su oferta y nuestro entendimiento común de que los sobornos no son forma de ganar o mantener negocios. Somos signatarios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y, junto con empresas y organizaciones de todo el mundo, contribuimos a esta iniciativa de las Naciones Unidas para luchar contra la corrupción.

Aprender más

La política de TK Elevator, así como muchas leyes en todo el mundo, prohíbe directa o indirectamente ofrecer o pagar sobornos, comisiones ilícitas y otros pagos indebidos. La corrupción y los sobornos pueden adoptar muchas formas. Nuestros empleados y cualquier persona que trabaje para o en nombre de TK Elevator deben abstenerse de participar en cualquier forma de corrupción. Todas tienen como objetivo influir indebidamente en una decisión de dar/obtener un trato preferencial inapropiado a cambio de un beneficio. Los beneficios no tienen por qué ser monetarios, ni siquiera materiales, para ser calificados como sobornos. Las ofertas de trato preferencial a su vez también pueden ser calificadas como sobornos.

Orientación práctica

Los pagos realizados por o en nombre de TK Elevator siempre deben ser estrictamente por productos o servicios prestados, deben pagarse directamente a la organización o persona que proporciona el producto o servicio, y el importe pagado debe basarse en el precio de mercado. En ningún caso deberá usted ofrecer o aceptar beneficios o ventajas que tengan por objeto influir en una decisión empresarial de forma inapropiada. Tenga en cuenta que los intentos de corromper su toma de decisiones pueden ser sutiles. Pueden ser ofrecimientos de ventajas intangibles como un favor al decidir a quién contratar, y también se pueden ofrecer para beneficiar indirectamente a amigos o familiares.



COMPLIANCE

Ejemplo

Durante las negociaciones, un proveedor ofrece organizar un puesto de formación bien remunerado para un pariente suyo en su empresa. A cambio, se espera que usted dé preferencia a su oferta. Si bien la ventaja no tiene un valor monetario directo ni le beneficia directamente a usted, aun así puede considerarse corrupción y no debe aceptarse.

Ejemplo

Después de un día desafiante de negociaciones con un posible cliente sin un resultado satisfactorio, considera invitarlo a una cena cara. Usted espera que, después de “tratarle a cuerpo de rey”, su posible cliente pueda ser “más amable” al día siguiente. Sin embargo, especialmente durante las negociaciones en curso, las invitaciones pueden dar una impresión equivocada o incluso calificarse como soborno, incluso cuando se realizan con buenas intenciones. Siga las recomendaciones del Departamento de Cumplimiento sobre obsequios e invitaciones indicadas en las pautas internas.



TRABAJANDO JUNTOS



Derechos humanos y laborales

En TK Elevator respetamos y protegemos los derechos humanos y laborales. Consideramos de suma importancia unas buenas condiciones laborales para todos los empleados.

Aprender más

Respetamos los estándares de derechos humanos y laborales reconocidos por la comunidad internacional y los países en los que estamos activos, y apoyamos plenamente que se respeten. Exigimos a nuestros proveedores que hagan lo mismo. Reconocemos y respetamos los derechos fundamentales establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En este sentido, nuestro Acuerdo Marco Global establece los objetivos y principios básicos para trabajar juntos con un espíritu de responsabilidad social.

No contratamos a ningún empleado que aún no haya alcanzado la edad mínima legal de acuerdo con los requisitos aplicables nacionales y de la OIT. Nunca aceptamos ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio.



Orientación práctica

Al tomar decisiones sobre la contratación o establecer el marco de trabajo de los empleados de TK Elevator, todas las decisiones deben ser conformes a la legislación aplicable y los acuerdos (internos y externos) con los representantes de los empleados o los sindicatos. Si usted está en posición de tomar decisiones que afectan a la forma en que trabajamos, tanto internamente como con nuestros socios, debe conocer los requisitos legales aplicables y cumplirlos. Esperamos que nuestros socios comerciales actúen de acuerdo con estos valores fundamentales.

Ejemplo

Durante una visita a las obras de un subcontratista, se da cuenta de que los trabajadores están trabajando sin hacer descansos y en condiciones muy malas. Saca a relucir este tema para que se pueda investigar el problema y se introduzcan las medidas adecuadas para solucionarlo.

Ejemplo

Antes de contratar a un nuevo empleado, usted se da cuenta de que el candidato parece muy joven. Si bien todo parece estar en orden según su CV, desea asegurarse de que se respete la legislación laboral local. Habla con su Departamento de Recursos Humanos local y decide verificar la edad en el pasaporte o documento similar para cumplir con la legislación local.

Seguridad y salud laboral

En TK Elevator, la seguridad y la salud en el trabajo son una parte integral de nuestros procesos. Se tienen en cuenta desde el primer momento en todas las decisiones técnicas, económicas y sociales. La seguridad y la salud de nuestros empleados es de suma importancia para todos nosotros en TK Elevator y de una gran relevancia para la Empresa.

Aprender más

Cuidamos de nosotros mismos y de los demás, y prevenimos e informamos de las lesiones y las enfermedades relacionadas con el lugar de trabajo. Todos los empleados deberán promover la seguridad y la salud en su entorno de trabajo y cumplir con la normativa aplicable. Se espera que nuestros gerentes dirijan, instruyan y apoyen a sus empleados en el cumplimiento de esta responsabilidad.



OSH
BECAUSE WE CARE

Orientación práctica

En el trabajo, siempre debe cumplir con los requisitos pertinentes de salud y seguridad y utilizar todo el equipo de protección personal. Debe evitar trampas creadas por entornos inseguros así como por errores en nuestro comportamiento. Ayude a otros que trabajan con usted a hacer lo mismo. Detenga inmediatamente cualquier trabajo que parezca inseguro o en el que no se esté utilizando el equipo de protección individual requerido. Todos contribuimos a la seguridad de los demás identificando y evaluando los peligros para la salud y la seguridad e informando de ellos. Si no está seguro acerca de los requisitos aplicables en su área, su supervisor o representante local de Seguridad y Salud Laboral le apoyará y guiará. Si tiene alguna inquietud sobre su estado de forma o el de un colega para el trabajo o la capacidad para realizar el trabajo asignado de manera segura, infórmeles de sus inquietudes o involucre a un supervisor y/o al representante de Seguridad y Salud Laboral.

Ejemplo

Usted recibió recientemente un nuevo equipo de seguridad y no está seguro de cómo usarlo, pero supone que funciona de la misma manera que el modelo anterior. Trabaja con un compañero que recientemente hizo un curso, pero que hoy llega tarde. Se le ocurre empezar sin él, pero inmediatamente descarta la idea. Usted da prioridad a la seguridad y decide no empezar hasta que se haya establecido un sistema de trabajo seguro y tenga acceso a las herramientas y equipos adecuados.

Ejemplo

Le llaman para realizar un mantenimiento de emergencia en el edificio de un cliente. Para el cliente es fundamental que el ascensor esté listo al comienzo del siguiente día laborable. La tarea tiene una instrucción de trabajo que requiere la adopción de medidas de seguridad específicas. Sin embargo, requieren mucho tiempo. Informa a su supervisor de que, dadas las medidas de seguridad necesarias, es posible que la tarea no se complete dentro del plazo del cliente. Juntos buscan formas de completar el mantenimiento lo más rápido posible, respetando todos los requisitos de seguridad. No comprometa nunca la seguridad.

Igualdad de derechos y no discriminación

Creemos en una cultura de igualdad de oportunidades, así como de confianza y respeto mutuos. Nuestras decisiones de búsqueda de personal, contratación, promoción, desarrollo y salario se toman exclusivamente en función de las cualificaciones y características relacionadas con el trabajo de nuestros empleados. No toleramos ningún tipo de discriminación.

Aprender más

Las decisiones que afecten a otra persona no deben basarse en criterios inapropiados ni deben discriminar de manera problemática. La discriminación puede tomar muchas formas. Las decisiones pueden, por ejemplo, estar sesgadas en función del sexo, la edad, el color de la piel, la cultura, el origen étnico, la identidad sexual, la discapacidad o la religión. Esto puede resultar en un trato desigual y un comportamiento discriminatorio. Esto podría afectar a todos los aspectos de nuestro trabajo, incluida la remuneración. El comportamiento discriminatorio también puede ser visible en situaciones cotidianas o conversaciones informales con compañeros. Dicha conducta debe evitarse para fomentar el ambiente abierto y tolerante que nos esforzamos por tener.

Orientación práctica

Mantenga los ojos abiertos y sea consciente de estos sesgos. Esto puede ser un desafío, ya que la influencia sobre nuestras acciones puede ser subconsciente. Póngase en el lugar de otra persona y reflexione críticamente si sus decisiones son objetivas y están impulsadas únicamente por características relacionadas con el trabajo. Si es testigo de algún tipo de discriminación, no dude en abordar el tema abiertamente y reforzar los valores de no discriminación de TK Elevator.

Ejemplo

Está intentando cubrir una vacante dentro de su departamento y está en proceso de contratar a un candidato externo. Ha encontrado dos candidatos adecuados que están igualmente cualificados, pero con diferentes países de origen. Su decisión se basa únicamente en los requisitos relacionados con el trabajo y no está impulsada por prejuicios culturales personales.

Ejemplo

Tras la evaluación anual, dos miembros del equipo pasan el corte para recibir capacitación adicional. Sin embargo, como uno de ellos se jubilará en un par de años, se plantea el argumento sobre el beneficio a largo plazo para la Empresa de su participación en una capacitación. Usted sabe que en TK Elevator nuestro objetivo es brindar igualdad de oportunidades a todos los empleados y valoramos la diversidad, por lo que descarta el argumento y no trata a los miembros de su equipo de manera diferente según la edad.



Conciliación de la vida personal y profesional

La salud y seguridad de nuestros empleados es de suma importancia en TK Elevator. Creemos que un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal es clave para el bienestar de todos los empleados.

Aprender más

La conciliación de la vida personal y profesional, o la integración del trabajo y la vida personal, tiene como objetivo el equilibrio entre las necesidades personales y los requisitos laborales. Todos queremos trabajar de una manera que sea segura y saludable para nosotros, para nuestras familias y para nuestra Empresa. Por eso, creamos conjuntamente las condiciones de trabajo que nos permiten maximizar nuestro potencial, considerando la situación personal y las necesidades de cada empleado.

Orientación práctica

Al tomar una decisión que afectará a la forma en que una persona trabaje en TK Elevator, debe considerar la situación personal del empleado y otras circunstancias relevantes. En lo que se refiere a la conciliación de la vida personal y profesional, ofrecer diferentes modelos de trabajo, como modelos de trabajo compartido, puede ser una opción. Cuando un empleado tiene dificultades, una discusión abierta con los compañeros de trabajo, el supervisor o el Departamento de Recursos Humanos local puede ayudar a identificar posibles soluciones.

Ejemplo

Le gustaría cogerse un permiso parental para cuidar a sus hijos. Sin embargo, le preocupa que esto pueda considerarse inapropiado y afecte a su futura carrera profesional. Independientemente de su posición en la empresa, debe discutir las opciones con su Departamento de Recursos Humanos local y su supervisor. En TK Elevator tenemos en consideración la situación personal de cada individuo y encontramos soluciones que funcionan para su vida profesional y personal.

Ejemplo

Recientemente comenzó un nuevo proyecto interdepartamental con compañeros de diferentes regiones del mundo. Debido a los cambios en su vida personal, los horarios de las reuniones suponen un verdadero desafío para usted. Al principio, se muestra reacio a abordar el tema, pero como es consciente de sus deberes y de su bienestar, discute abiertamente el problema con el equipo. Juntos pueden encontrar un marco de tiempo que se adapte a todos.



Diversidad e inclusión

La diversidad y la inclusión son parte de nuestros valores fundamentales. Nuestro objetivo es desarrollar y mantener una fuerza laboral diversa. Creemos que una combinación de trayectorias, opiniones y talentos enriquece a nuestra Empresa y nos ayuda a lograr el éxito.

Aprender más

La diversidad tiene muchos matices, ya sea edad, etnia, educación, expresión de género, orientación sexual, religión o discapacidad. Cada individuo es único a su manera. Creemos que solo con una fuerza laboral diversa tendremos éxito en el desarrollo de nuestra Empresa. Nos beneficiamos de contar con diferentes experiencias, culturas y fortalezas. Integramos y valoramos a todos sin excepción. Aplicamos esto a todos los aspectos del empleo, incluida la búsqueda de personal, la selección, la remuneración, los extras, la capacitación y el desarrollo, la promoción, los traslados, la terminación y cualquier otro término y condición de empleo.

Orientación práctica

En TK Elevator, aceptamos la diversidad en todas sus facetas y matices. No debe juzgar a sus compañeros o empleados en función de ciertas características personales o estatus, sino que debe basar sus decisiones únicamente en su experiencia con ellos, sus habilidades relacionadas con el trabajo y sus características profesionales. Si experimenta u observa discriminación con respecto a cualquiera de las características personales mencionadas anteriormente, puede abordarlo abiertamente. Su supervisor o el Departamento de Recursos Humanos son buenos puntos de contacto.



Ejemplo

Como supervisor, uno de sus compañeros se le acerca y le solicita unos días libres. El momento es inconveniente porque hay una gran demanda de servicios. Por sus explicaciones, sin embargo, usted deduce que esta es una fiesta religiosa importante para él. Junto con sus otros compañeros, usted encuentra una solución que le permite tomarse el tiempo libre solicitado.

Ejemplo

Uno de sus compañeros tiene una discapacidad física. Sus cualificaciones son excelentes, pero usted duda en poner a prueba sus capacidades con un proyecto exigente, porque tiene miedo de las limitaciones desconocidas que pueda tener. Decide discutir abiertamente los previsibles desafíos con el candidato. En última instancia, como es un candidato idóneo, decide incluirlo en el proyecto. Coordinan juntos cualquier requisito adicional para permitirle realizar su trabajo con éxito.

Alcohol y drogas

Nos tomamos muy en serio nuestro compromiso con la salud y la seguridad. Todos los lugares de trabajo deben estar libres del consumo de alcohol, drogas ilegales y el consumo indebido de otras sustancias.

Aprender más

TK Elevator tiene requisitos y recomendaciones integrales sobre cómo mantener la seguridad en el lugar de trabajo. El consumo de alcohol, tabaco y el uso indebido de otras sustancias, incluidos los medicamentos, afectan negativamente a la salud de nuestros empleados y pueden generar problemas de seguridad graves. No se permite el consumo de drogas ilegales. Los supervisores y gerentes son responsables de garantizar que se implementen sistemas de apoyo.

Ejemplo

Nota que su compañero parece distraído y cansado. Usted piensa que podría haber tomado algún medicamento y que esto podría interferir con su capacidad para realizar su trabajo de manera segura. Usted lo anima a informar al supervisor. Su compañero y el supervisor determinan juntos si todavía está en condiciones de trabajar. Encuentran que su capacidad para trabajar de manera segura se ve afectada negativamente, por lo que deciden que no regrese al trabajo y se tome el día libre.

Ejemplo

Antes del turno de noche, come un almuerzo rápido en un restaurante con un amigo. Su equipo deportivo favorito está ganando y la gente a su alrededor está celebrándolo. Su amigo sugiere brindar con una cerveza fría. Sin embargo, usted recuerda que beber alcohol antes del inicio de su trabajo puede interferir con su seguridad o la de los demás. En vez de eso, usted decide seguir con el agua.

Orientación práctica

Si ha consumido alcohol o está bajo la influencia de drogas o medicamentos (legales, con receta o ilegales) que influyan negativamente en su concentración o capacidad para trabajar de manera segura, no realice ningún trabajo. Si cree que un compañero o usted mismo pueden verse bajo esa influencia, debe informar de ello inmediatamente al supervisor antes de comenzar el trabajo. Todos, pero especialmente nuestros supervisores y gerentes, deben actuar ante las advertencias o quejas que reciban. Buscar ayuda puede parecer extraño al principio, pero es lo correcto para mantener a salvo a sus compañeros y a usted mismo.

Para eventos especiales o eventos fuera del lugar de trabajo, el responsable de mayor rango que patrocina el evento debe tomar una decisión para todos los empleados participantes. Nunca conduzca ni opere ningún vehículo o maquinaria bajo la influencia de drogas o del alcohol.



Foto de James Vanema en Unsplash

Remuneración

En TK Elevator, buscamos la equidad y la transparencia en la remuneración de nuestros gerentes y empleados. Las decisiones de remuneración, ya sean de carácter general o individual, siempre deben seguir nuestras pautas y procedimientos internos, y deben comunicarse claramente a cada empleado.

Aprender más

La remuneración es, además de muchas otras formas de reconocimiento, la recompensa monetaria por el tiempo y el esfuerzo invertidos por nuestros empleados. Cumplimos con todos los requisitos nacionales e internacionales aplicables en materia de salarios mínimos. Nuestro objetivo es que la remuneración sea justa y apropiada para el rol, las tareas y los deberes específicos. La remuneración es también el resultado del éxito y el rendimiento. Reflejan esto especialmente los elementos de remuneración variables. De esta manera, la remuneración puede fomentar la motivación y el rendimiento, y contribuir a la retención del talento. Esta es una condición previa muy importante para que TK Elevator sea y siga siendo un gran lugar para trabajar a los ojos de nuestros empleados.

Orientación práctica

Las decisiones de remuneración siempre deben seguir las pautas y procedimientos internos. Tienen que ser justos y tienen que ser comunicados claramente. Las expectativas de desempeño deben estar vinculadas al rendimiento de la Empresa, así como a los objetivos individuales; esos objetivos deben ser ambiciosos pero realistas. Todos los empleados deben tener objetivos desafiantes y motivadores, que les permitan actuar como “emprendedores”, pero nunca someterlos a tal presión que conduzca a incentivos y prácticas equivocadas.

Ejemplo

Un compañero es conocido por pasar mucho tiempo con el jefe. Les gusta el mismo equipo de fútbol y, a menudo, hablan de ello durante el almuerzo. Usted se pregunta si sus intereses compartidos mejoran las posibilidades de un aumento de salario de su compañero. Sin embargo, los paquetes de remuneración deben definirse exclusivamente sobre la base de los requisitos específicos del trabajo y las cualificaciones relacionadas. Se espera que su jefe común evite las preferencias personales. Para facilitar la comprensión de cómo funciona la remuneración, a menudo se utilizan la llamada escala salarial y/o niveles salariales para estructurar los requisitos laborales de manera objetiva.

Ejemplo

Como gerente de un equipo pequeño, usted sigue el proceso de establecimiento y logro de objetivos anuales. Reflexiona de antemano sobre su rendimiento en el último año, y sobre las tareas y metas por delante. Se sienta con los miembros de su equipo, e intercambian puntos de vista sobre el rendimiento del equipo. Juntos establecen también objetivos significativos para el próximo año. Los empleados siempre tienen que estar en condiciones de comprender la relación entre su remuneración individual (variable) y su respectiva contribución al éxito de TK Elevator. Esto constituye un requisito previo indispensable para una evaluación justa y transparente del logro de objetivos al final del año fiscal.

Libertad de asociación

En TK Elevator, apoyamos el derecho de todos los empleados a formar sindicatos y órganos representativos de los empleados sobre una base democrática, unirse a dichas asociaciones y negociar condiciones de trabajo, remuneraciones y otras ventajas.

Aprender más

TK Elevator y los representantes sindicales y de los empleados se adhieren a los principios democráticos básicos. Esto garantiza que los empleados tengan la oportunidad libre y justa de decidir si forman una representación de los empleados y si se unen a ella y, de ser así, elegir un representante de su elección. La Empresa y la gerencia se mantienen neutrales y no interfieren con la libre elección de nuestros empleados.

Orientación práctica

TK Elevator y los representantes de los empleados y los representantes sindicales colaboran abiertamente y con un espíritu de resolución de los conflictos constructivo y cooperativo, en beneficio de la Empresa y sus empleados. No debe interferir cuando estas personas estén desempeñando sus funciones legítimas. En el caso de los representantes sindicales, el acceso es necesario para que puedan ejercer su función representativa. Los representantes de los trabajadores no estarán en desventaja (esto incluye cualquier forma de represalia) ni serán privilegiados a causa de esta función.

Ejemplo

Como representante de los empleados, usted necesita ciertas habilidades nuevas para cumplir con su responsabilidad. Pida ayuda a su empleador en este sentido. Los representantes de los trabajadores deben poder organizar o asistir a las reuniones de los comités necesarios y recibir los materiales necesarios para sus actividades.

Ejemplo

Uno de los miembros de su equipo es elegido como representante de los trabajadores. Usted está apoyando este importante papel, pero también necesita garantizar la continuidad del trabajo de su equipo. Usted acuerda con el miembro de su equipo que le mantenga informado regularmente sobre ciertas actividades, períodos de ausencia o costes futuros.



Cooperación con los representantes de los trabajadores

Para TK Elevator, una cooperación cercana y de confianza con los representantes de los empleados es un componente clave y un pilar establecido de nuestra cultura corporativa. La confianza y el respeto mutuos, y las relaciones de cooperación sientan las bases para un diálogo abierto y constructivo.

Aprender más

Existe una cooperación cercana y de confianza entre TK Elevator y los representantes de los empleados para buscar un entendimiento común y soluciones viables para TK Elevator y todos sus empleados. Una participación oportuna e integral de los representantes de los trabajadores en los asuntos que conciernen al diálogo social resulta clave para permitir una comunicación abierta y apreciativa y una participación adecuada. Esto no solo abarca la cooperación a nivel local, sino que también se refleja en nuestro Acuerdo Marco Global y el Diálogo Global.

Orientación práctica

Una relación de trabajo basada en la confianza es importante para asegurar la cooperación entre la Empresa y los representantes de los trabajadores. Esto es posible gracias a un intercambio regular entre los representantes responsables del lado del empleador y del trabajador. Esta es la base para trabajar juntos. Sin embargo, este es un proceso permanente. No debe conllevar ventajas o desventajas, dentro o fuera de un contexto empresarial, para los representantes de los trabajadores, y estos no deben solicitarlas ni aceptarlas.

Ejemplo

Usted trabaja en un proyecto relacionado con las condiciones de trabajo de los empleados que podría ser relevante para los representantes de los trabajadores. En caso de duda, usted consulta con el Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Juntos deciden involucrar a los representantes de los trabajadores de manera temprana. Nos comunicamos entre nosotros todos los hechos importantes relacionados con un tema o proyecto de manera abierta y fiable.



Foto de Greg Fronting en Unsplash



RELACIONES CON NUESTROS SOCIOS





Cooperación con los socios comerciales

En TK Elevator, nuestros socios comerciales, como revendedores, agentes comerciales y distribuidores, contribuyen significativamente a nuestro éxito. Elegimos a nuestros socios/intermediarios sobre la base de un entendimiento común de valores y objetivos, especialmente nuestro objetivo de proporcionar los mejores bienes y servicios posibles a todos nuestros clientes. Esto solo se puede hacer respetando reglas estrictas que garanticen actividades responsables y sostenibles en el mercado.

Aprender más

Trabajamos junto con socios comerciales de confianza para respaldar el crecimiento y el éxito de TK Elevator en todo el mundo. Si bien en realidad no forman parte de nuestra Empresa, sus actos se reflejan y pueden afectar a TK Elevator. Por lo tanto, seleccionamos cuidadosamente a nuestros socios comerciales en función de su capacidad para apoyar a nuestra organización y nos aseguramos de que compartan nuestros valores y normas, incluido el estricto cumplimiento de la ley. Para evitar posibles riesgos, nuestros socios comerciales están sujetos a una diligencia debida basada en requisitos estrictos y revisiones continuas de su desempeño.

Ejemplo

Decide que la mejor opción para expandir la presencia de TK Elevator a una nueva región es involucrar a un socio comercial. Debe asegurarse de seguir todos los procesos internos requeridos y obtener las aprobaciones internas necesarias antes de realizar cualquier oferta vinculante con el intermediario. Con frecuencia, esto incluirá proporcionar datos a través de una herramienta online. Si no está seguro de qué hacer, el Departamento de Cumplimiento puede ayudarlo.

Ejemplo

Usted trabaja con un agente que, en repetidas ocasiones, no ha informado sobre las actividades que ha realizado en nuestro nombre. Una vez que ve los informes, tiene la sospecha de que el agente puede haber canalizado pagos al responsable de compras del cliente. Usted congela el pago al agente de ventas y se pone en contacto con un responsable de Cumplimiento. Juntos acuerdan los próximos pasos.

Orientación Práctica

Si usted es responsable de la selección y contratación de agentes comerciales o distribuidores, la decisión debe basarse en las necesidades reales de TK Elevator y el potencial de aportar valor a nuestra Empresa. Debe familiarizarse con los procesos de aprobación aplicables. Puede respaldar la diligencia debida del socio comercial proporcionando oportunamente la información necesaria. Si tiene alguna razón para creer que podría haber una mala conducta por parte de un socio comercial, informe al Departamento de Cumplimiento para que se puedan tomar las medidas necesarias a tiempo, evitando mayores riesgos para TK Elevator y sus empleados.



Relaciones con los proveedores

En TK Elevator, creemos que nuestra relación comercial y colaboración con nuestros proveedores debe basarse en reglas y expectativas claras, así como en valores comunes.

Aprender más

Nuestra cooperación con los proveedores, incluidos los subcontratistas, nos permite satisfacer las necesidades de nuestros clientes de la mejor manera posible. Le damos gran importancia a emplear un proceso de adquisición justo y equitativo. Nuestro proceso de selección tiene como objetivo informar claramente a los posibles proveedores de nuestras expectativas, requisitos y estándares.

TK Elevator no tolera el incumplimiento de las normas legales ni de los derechos humanos y laborales por parte de sus proveedores y subcontratistas. Los proveedores que actúan de manera ilegal o poco ética pueden afectar a nuestro rendimiento financiero y rentabilidad, y perjudican significativamente a nuestra reputación. También podrían exponer a nuestra Empresa y a nuestros empleados a sanciones penales o administrativas.

Orientación práctica

Debe abordar abiertamente nuestros principios y requisitos éticos con los proveedores en las negociaciones de contratos. Nuestro Código de Conducta para Proveedores es una parte integral de nuestros contratos con proveedores. Elija contratistas que compartan nuestro compromiso con la ley y los altos estándares de conducta empresarial. Esto puede ser un desafío en ciertas situaciones.

Mantener seguras a las personas y actuar de manera sostenible es una prioridad en TK Elevator. Debe tener esto en cuenta, ya que también es aplicable a nuestros socios, especialmente al elegir proveedores. Deben tener prácticas de gestión que respeten los derechos de todos los empleados. Nuestros proveedores también deben tratar de minimizar su impacto ambiental y proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable.

Cuando un proveedor no cumpla con nuestras expectativas, debe solicitar mejoras y realizar un seguimiento para garantizar que se hayan tomado las medidas adecuadas para abordar las deficiencias. Si no logra resolver un problema junto con el proveedor, especialmente si esto sucede repetidamente, debe considerar reemplazar al proveedor.

Ejemplo

Los periódicos informan que uno de sus proveedores está bajo sospecha de utilizar mano de obra infantil. Debe solicitar información a su proveedor y alinear los próximos pasos con su supervisor y el responsable de compras. Estos pueden incluir una visita al proveedor y/o una auditoría por terceros. Si no hay forma de lograr mejoras juntos, en última instancia la relación debe terminarse.

Ejemplo

Usted es responsable de buscar un subcontratista para un proyecto de nueva instalación. Un subcontratista ofrece un precio muy bueno, pero usted es consciente de que no se toma en serio la seguridad. Ha habido incidentes mortales en la empresa del subcontratista este año. Usted decide buscar un proveedor que encaje mejor con nuestros requisitos. Si es obvio que la seguridad está por debajo del estándar, debe buscar un proveedor diferente para este proyecto.



COMUNICACIÓN E INTERACCIÓN



Comportamiento en público y redes sociales

En TK Elevator nos comunicamos con carácter abierto y precisión. Cada empleado es embajador de nuestra Empresa, de su marca, sus valores y su reputación. Por consiguiente, independientemente del formato de comunicación, consideramos cuidadosamente lo que queremos decir y qué impacto tiene en nuestros empleados y nuestra imagen pública.

Sepa más

Los canales de las redes sociales son, por definición, canales públicos. Incluso si los compañeros no operan con perfiles completamente públicos, los amigos u otras personas a las que se les permite ver su contenido publicado podrían compartirlo fácilmente con otras personas. A menos que se haya otorgado una aprobación previa o se utilice contenido ya publicado, no puede hablar en nombre de TK Elevator cuando se presente en eventos, en público o en las redes sociales. En cambio, dichas declaraciones solo deben reflejar sus puntos de vista personales. Al expresar puntos de vista personales, es importante asegurarse de que estén claramente etiquetados como tales. Debe tener cuidado en todas las comunicaciones para asegurarse de que lo que se comunica no cause daño ni perjudique a la reputación de TK Elevator.



Orientación práctica

Como empleado de TK Elevator, usted es un embajador de nuestra empresa, sus productos y desarrollos. Le invitamos a compartir con orgullo un producto que TK Elevator haya lanzado recientemente o un proyecto completado. Puede compartirlo, por ejemplo, a través de sus canales personales en redes sociales, siempre de forma voluntaria y siempre que lo etiquete claramente como su opinión personal. Si las personas comentan estas publicaciones y exigen declaraciones sobre productos o temas relacionados con la estrategia, debe comunicarse con los departamentos de comunicaciones responsables, quienes podrán brindarle una respuesta oficial.

Ejemplo

TK Elevator lanza oficialmente un nuevo producto y desea compartir su opinión a través de su canal personal de LinkedIn. Primero verifica las directrices relevantes de TK Elevator y deja claro que su publicación representa solo su opinión personal.

Ejemplo

Le gustaría compartir en sus canales personales de redes sociales dónde trabaja y el gran equipo con el que trabaja. Usted saca fotos de su oficina y de sus compañeros. Antes de publicar sus imágenes, debe comunicarse con el Departamento de Comunicaciones para asegurarse de que las imágenes se puedan compartir públicamente. Además, primero habla con los compañeros que salen en las imágenes para ver si están de acuerdo en que se publiquen sus fotos.

Defensa pública del sector

En TK Elevator, contribuimos activamente a dar forma al panorama regulatorio y participamos en el intercambio de ideas y opiniones en la sociedad, incluida la defensa de nuestros intereses en diferentes foros. Sin embargo, expresar nuestras opiniones y exponer nuestras ideas es algo que debe hacerse siempre de manera ética y transparente, con respeto a los demás y, por supuesto, dentro de la legalidad.

Aprender más

En nuestras actividades de defensa pública del sector, actuamos de manera transparente, defendiendo nuestros intereses y los intereses de nuestra industria sobre la base de hechos. Estas actividades, incluida la participación en lobbies, tienen como objetivo enriquecer el debate público con nuestra perspectiva de manera legal. Utilizamos información y datos objetivos, así como nuestra propia experiencia. En TK Elevator, cualquier promoción pública debe realizarse siempre en el marco de las normas internas y externas aplicables.

Orientación práctica

La defensa pública del sector debe ser siempre abierta y transparente, de conformidad con la ley. Como empleado de TK Elevator, debe abstenerse de cualquier intento de influir en la política del gobierno y en la legislación de forma engañosa, no transparente o incluso injusta. Siempre debe hacer un plan preciso y alinear cuidadosamente las interacciones con los funcionarios gubernamentales con los gerentes responsables y, dados los requisitos de Cumplimiento más estrictos en relación con los funcionarios públicos, con el Departamento de Cumplimiento.

Ejemplo

Un organismo local está considerando una nueva normativa aplicable a nuestros productos y ha solicitado comentarios del público. Se da cuenta de que la legislación prevista podría mejorarse, ya que no tiene en cuenta los conocimientos técnicos de los que dispone TK Elevator. Se pone en contacto con la persona responsable para convencerla de su idea, después de ponerse de acuerdo internamente con su supervisor y el Departamento de Cumplimiento.



Hospitalidad

En TK Elevator, mostramos a nuestros socios comerciales y otras partes interesadas nuestro agradecimiento en nuestro trabajo diario y, en ocasiones, lo hacemos a través de un evento social juntos, un regalo apropiado, o un almuerzo o cena de negocios. Asimismo, la participación en invitaciones u obsequios de nuestros socios comerciales solo puede aceptarse si son razonables y si ni siquiera parecen problemáticos. Siempre estamos atentos para asegurarnos de que actuamos dentro de los límites de la ley y las tradiciones locales. No se debe abusar de gestos de agradecimiento, ofrecidos, recibidos y dados, ni crear la apariencia de mala conducta.

Aprender más

Actuar correctamente al dar o aceptar obsequios o invitaciones asegura que nuestra toma de decisiones, así como la de nuestros socios, no se vea influida de manera inapropiada, o siquiera parezca estarlo. Una invitación adecuada puede ser un marco propicio para las negociaciones o el intercambio de opiniones o conocimientos. En ciertas situaciones, los obsequios pueden ser una forma legítima de demostrar aprecio. Al considerar dar o aceptar un obsequio, invitar a alguien en nombre de la Empresa o aceptar su invitación, existen requisitos estrictos que todos los que estamos en TK Elevator debemos cumplir. Esto es especialmente relevante cuando se interactúa con funcionarios públicos.

Orientación práctica

Cada vez que piense en ofrecer o aceptar un obsequio o una invitación, verifique las reglas aplicables indicadas en los documentos internos de la empresa y procure mantener los importes dentro de los límites recomendados. Verifique con la otra parte si su plan está en línea con sus reglas internas aplicables, informe a su supervisor y, si persiste alguna inseguridad, comuníquese con un responsable de Cumplimiento para que lo ayude a evaluar la situación. ¡Especialmente en lo que respecta a los funcionarios públicos, siempre tenga cuidado y actúe desde la prudencia! De esta forma, se protege a sí mismo y a la Empresa, así como al interlocutor en el negocio, que puede estar sujeto a restricciones similares o incluso más estrictas.

Ejemplo

Desea mostrar su aprecio por una relación comercial muy exitosa con un cliente. Con motivo de un día festivo, decide enviarle un regalo. Dado que conoce las reglas de cumplimiento del cliente y la postura de TK Elevator sobre el tema, consulta con su supervisor y acepta enviar una caja de dulces tradicionales y una nota de agradecimiento.

Ejemplo

Planea invitar a algunos expertos a una discusión técnica sobre un proyecto de investigación interno reciente. Para todos los participantes, los gastos de alojamiento y comidas serán cubiertos por TK Elevator. Uno de los expertos trabaja para una agencia pública y podría ser considerado un funcionario público. Usted involucra al Departamento de Cumplimiento para que evalúe la situación y para alinearse con la mejor manera de invitarlos a la discusión técnica sin ningún riesgo en materia de cumplimiento para ellos, para usted y para TK Elevator.

Responsabilidad Social Corporativa

Aceptar nuestra responsabilidad social es parte de lo que somos. Nos involucramos en las comunidades en las que estamos presentes. Creemos en el poderoso conjunto de habilidades de nuestra gente y en que todos podemos contribuir a fortalecer los lazos que mantienen unidas a las comunidades.

Aprender más

Nuestro objetivo es contribuir a nuestra comunidad de manera significativa a través de patrocinios o donaciones y apoyamos firmemente los esfuerzos de los empleados para involucrarse, p. ej. en forma de voluntariado. Nuestro enfoque está en los campos de la educación, la salud y la sostenibilidad. Con nuestro compromiso, apoyamos los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. También apoyamos a las comunidades locales y organizaciones sin ánimo de lucro, ya sea financieramente o a través de nuestra experiencia y recursos profesionales. Esto también se aplica a situaciones que requieran asistencia de emergencia, o por otras causas o proyectos meritorios de la Empresa.

Orientación práctica

Si identifica un proyecto social local con objetivos alineado con los valores de TK Elevator o si hay una situación de crisis, puede plantearle a su supervisor la posibilidad de que TK Elevator ofrezca apoyo. Además de los recursos financieros, es posible el apoyo, por ejemplo, a través de material y tiempo de los empleados. Debe asegurarse de que las actividades y organizaciones apoyadas estén alineadas con los intereses de TK Elevator. Debe evitar cualquier apariencia de mala conducta o influencia indebida sobre terceros; en caso de duda, solicite orientación a un Oficial de Cumplimiento. Especialmente cuando actuamos con las mejores intenciones, debemos asegurarnos de elegir a los mejores socios para lograr un cambio real, ya sea una organización benéfica local o una organización internacional.

Ejemplo

En su zona ha habido incendios forestales que lamentablemente están fuera de control. Sus colegas y usted están directamente involucrados, pero también los empleados de otras zonas del mundo quieren ayudar. Junto con los equipos de gestión locales, identifica acciones para hacer una contribución efectiva. Finalmente, TK Elevator decide facilitar actividades de voluntariado para combatir el incendio.

Ejemplo

Una asociación centrada en la lucha contra el cáncer infantil se acerca a usted para pedirle apoyo económico para la investigación científica y mejores equipos. Usted apoya los objetivos de la organización, pero no tiene una visión general de las partes interesadas y la reputación de la asociación. Usted sigue el proceso de aprobación y consulta con el Departamento de Cumplimiento para asegurarse de que sea el socio adecuado para TK Elevator. Finalmente, TK Elevator puede apoyar financieramente a la organización y usted convence al equipo para que participe en la próxima carrera benéfica de la organización.

Presentación de informes y documentación veraces

En TK Elevator, la honestidad y la integridad son valores esenciales dentro de nuestra organización. Una piedra angular para un liderazgo eficaz es basar las decisiones internas, así como nuestras acciones, en informes, registros y documentos veraces y precisos.

Aprender más

Cada vez que anota una situación o un hecho, independientemente de su naturaleza (económica, técnica, etc.), está creando documentación. La presentación de informes es la forma en que establecemos y transmitimos datos en nuestra organización. La documentación debe ser veraz, objetiva y completa, y contribuir a una información oportuna y precisa. Esto es cierto en todos los niveles de nuestra organización. Las decisiones de gestión, así como las decisiones tomadas por las partes interesadas, generalmente se basan en datos reportados. Mantener nuestros estándares en la creación de documentación e informes garantiza que las decisiones sean sólidas y estén alineadas con el objetivo general de satisfacer las necesidades de las partes interesadas y de los accionistas.

Orientación práctica

Debe asegurarse de que los informes, documentación y otros documentos del grupo, tanto internos como externos, cumplan con las normas y estándares legales aplicables. Deben estar completos y correctos en todo momento y ser emitidos en tiempo y forma, de acuerdo con los requisitos del sistema. TK Elevator promueve una cultura de honestidad y transparencia. Puede contribuir a esta cultura creando un entorno en el que, si se ha producido un error no intencionado, se pueda informar abiertamente a un supervisor y corregirlo, sin temor a represalias. Siempre que sea posible, abordaremos cómo evitarlo en el futuro.



Ejemplo

Usted es responsable de los informes de flujo de efectivo dentro de su entidad. Después de despachar su último informe con su gerente, se da cuenta de que el aumento de efectivo que se muestra en el informe es demasiado alto debido a un error en su cálculo inicial. Usted informa a su gerente de inmediato. Juntos, actualizan el informe con las cifras correctas e informan a sus compañeros sobre cómo evitar el error en el futuro.





RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL



Foto de Jason Miller en Unsplash

Protección del medio ambiente y lucha contra el cambio climático

Entendemos que el cambio climático es un problema global grave y que la actividad humana tiene un impacto directo en el cambio climático. Somos conscientes de nuestra responsabilidad como organización y como individuos para contribuir de manera efectiva a los objetivos globales para minimizar y mitigar el impacto ambiental de nuestras actividades.

Aprender más

Creemos que los recursos naturales, como las materias primas, el agua y la energía, son elementos esenciales para la existencia de la Humanidad en la tierra y para toda actividad económica. Nuestros objetivos medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG) y empresariales deben ir de la mano para impulsar la creación de valor sostenible en TK Elevator. Constantemente nos desafiamos a nosotros mismos para establecer objetivos más ambiciosos que nos ayuden a hacer crecer nuestro negocio de manera sostenible. Nos adherimos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y a la campaña “Business Ambition for 1,5 °C” y, por lo tanto, nos comprometemos a alcanzar emisiones globales netas cero antes de 2050. Cumplimos con los requisitos de convenios internacionales para la protección del medio ambiente, como el Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes (Convenio COP), el Convenio de Minamata sobre el Mercurio y el Convenio de Basilea sobre el Control de Residuos Peligrosos y su Eliminación.



Orientación práctica

Tenga en cuenta el medio ambiente. Puede apoyar de manera proactiva los esfuerzos de TK Elevator y prestar atención a las acciones sostenibles en su trabajo, ayudar a proteger el medio ambiente y prevenir el cambio climático. Cada empleado puede contribuir a los objetivos de sostenibilidad ambiental de la organización, por ejemplo, al prevenir la contaminación o garantizar la eliminación adecuada de desechos dentro de su área de responsabilidad. También hay opciones más generales: las tecnologías de teletrabajo son una alternativa comprobada a los viajes, y los formularios electrónicos y los sistemas de archivo pueden reemplazar a los basados en papel. ¡Cada granito de arena es importante!



Ejemplo

Usted va con sus colegas todos los días a comprar el almuerzo en un lugar cercano y observa la cantidad significativa de plásticos de envoltorios que hay en la cocina de la oficina después de cada almuerzo. Usted elige comenzar a traer su propia comida o comprar productos sin envoltorio, o desechar los envases para permitir el reciclaje, e invita a sus compañeros a sumarse a esta iniciativa.

Ejemplo

Está en una conversación de negocios por correo electrónico con un interlocutor cuya sede se encuentra muy lejos de su oficina. Para hacer avanzar las cosas, considera las opciones para viajar hasta allí. Sin embargo, viajar hasta allí es solo una de muchas opciones. En una situación en la que es importante ver a su interlocutor, debería considerar mantener una videoconferencia en su lugar. Así podrá tener un encuentro cara a cara y contribuir a la protección del medio ambiente.

Productos respetuosos con el medio ambiente

Para nosotros es un objetivo importante contribuir a mitigar el cambio climático. Desarrollamos productos que contribuyen a la reducción de la huella de carbono de edificios y ciudades y protegen el medio ambiente.

Aprender más

Para crear y suministrar productos respetuosos con el medio ambiente hemos integrado los requisitos medioambientales en todo el proceso, desde el diseño de un nuevo producto hasta el final de su ciclo de vida. En muchas áreas, el desempeño ambiental de nuestros productos se evalúa a lo largo de todo el proceso de diseño, desde las primeras etapas del concepto hasta la industrialización final en nuestros centros de fabricación. Queremos comprender y mejorar el desempeño ambiental de nuestros productos y utilizar cada vez más herramientas modernas de última generación como las evaluaciones del ciclo de vida. Publicamos Declaraciones Ambientales de Producto para comunicar los resultados y asegurar la transparencia sobre el impacto ambiental de nuestros productos.



Orientación práctica

Cuando participe en el desarrollo de nuestros productos o en la gestión del ciclo de vida del producto, piense en los efectos a largo plazo de sus decisiones. Seguir los procesos internos e incorporar consideraciones ambientales puede marcar la diferencia. Puede, por ejemplo, considerar el uso de materiales y el consumo de energía durante el funcionamiento en sus actividades de diseño.

Ejemplo

Durante el desarrollo de un nuevo ascensor residencial, el equipo de ingeniería eléctrica se da cuenta de que el consumo de energía en standby de nuestro inversor actual es bastante alto en comparación con otros productos posibles. Después de una extensa investigación sobre otros posibles proveedores, el equipo identifica un nuevo producto que reduce el consumo de energía. Si bien el precio inicial es más alto, estima que el ahorro de energía lo compensará para el cliente en un corto periodo de tiempo.

Ejemplo

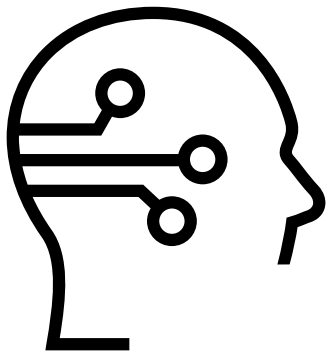
En el diseño de un nuevo ascensor doméstico se consideran dos lámparas diferentes para la iluminación de la cabina. Según su especificación técnica, ambas tienen el mismo consumo de energía. La vida útil de una de ellas es más larga, pero también es más cara. Considera que el productor de la lámpara más cara también ha adquirido un sello especial de eficiencia energética concedido por un tercero. No solo se prefiere la lámpara con una vida útil más larga como la opción más eficiente en cuanto a recursos y que promueve los principios de la economía circular. Además, el uso de insumos respetuosos con el medio ambiente nos permite demostrar nuestro compromiso y perpetúa los efectos positivos en la cadena de valor.

Ética digital

La digitalización es crucial para TK Elevator: Nos permite seguir siendo competitivos y, por tanto, es una de nuestras áreas estratégicas de actuación. Reconocemos el impacto significativo de la digitalización en nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad en su conjunto, y estamos comprometidos con promover este desarrollo de manera responsable y ética, en beneficio de todas las partes interesadas.

Aprender más

Se pueden utilizar tecnologías como la realidad aumentada, el aprendizaje automático, la computación en la nube, la inteligencia artificial y otras para crear experiencias con visión de futuro para nuestros clientes, generar nuevos modelos de negocios digitales y procesos más eficientes. Para adelantarnos a las necesidades de nuestros clientes, aceleramos la ejecución de proyectos digitales y construimos sólidas capacidades digitales en toda la empresa. Nuestro objetivo es desarrollar soluciones digitales de manera colaborativa, multidisciplinaria y diversa, y utilizarlas de manera inclusiva para empoderar a nuestros empleados, clientes y otras partes interesadas. Bajo ninguna circunstancia deben programarse las soluciones automatizadas, por ejemplo, a través de algoritmos, de una manera que incorporen un sesgo problemático o que puedan conducir a una discriminación problemática.



Orientación práctica

Al configurar y ejecutar proyectos que dependen en gran medida de las nuevas tecnologías, debe analizar qué datos y resultados se necesitan para cumplir con nuestras tareas sin violar nuestros valores y principios éticos. Los datos disponibles solo deben utilizarse para los fines para los cuales existen bases legales suficientes y acuerdos internos. Esto es especialmente cierto para el procesamiento de datos con fines relacionados con nuestra forma de trabajar, como los datos de seguimiento del rendimiento.

Ejemplo

Usted, como desarrollador de software, se da cuenta de que un análisis de datos puede conducir a la divulgación de patrones de uso y horas por parte de nuestros técnicos. Informa a su supervisor y, junto con la gerencia, decide deshabilitar la funcionalidad para proteger los datos confidenciales.

Ejemplo

Los mecanismos de aprendizaje de la inteligencia artificial permiten que los sistemas correlacionen los datos de una manera que no se podría lograr con los métodos convencionales. Esto puede conducir a mejoras en el éxito empresarial. El uso eficiente y correcto de estas nuevas herramientas requiere una calibración precisa. Usted es consciente de esa correlación y decide limitarla allí donde no cumpla con los objetivos del proyecto.





PROTEGIENDO NUESTRA EMPRESA



Foto de Chris Meadows en Unsplash

Protegiendo nuestra información corporativa

En TK Elevator, la información y su procesamiento forman parte esencial de nuestra cadena de valor. Implementamos y mejoramos continuamente nuestras medidas técnicas y organizativas para proteger adecuadamente la información confidencial y los documentos empresariales.

Aprender más

La información confidencial de la Empresa es toda la información que ha sido identificada como tal. Puede ser, por ejemplo, un documento en papel, un archivo o un correo electrónico. La información confidencial debe protegerse y el nivel de protección dependerá de la sensibilidad de la información. Tomamos las medidas necesarias para proteger adecuadamente la información confidencial y los documentos empresariales del acceso de compañeros no autorizados y otros terceros, así como del uso indebido o su pérdida.

Ejemplo

Está a punto de enviar nuevos resultados de investigación confidenciales por correo electrónico a una lista de distribución interna bastante amplia. Decide marcarlo como "confidencial" o incluso "estrictamente confidencial" para asegurarse de que todos sus compañeros sean conscientes de la confidencialidad de la información y de que tomen las precauciones necesarias antes de compartirla con otros.

Ejemplo

Usted está muy contento con la contribución de su equipo a un resultado positivo del año. Está a punto de publicar los números en una red social, pero se da cuenta de que aún no han sido publicados en ninguna otra parte. Recuerda que la información es confidencial y que hacer pública esta información antes de la comunicación pública oficial podría perjudicar a TK Elevator. Decide esperar a que se publiquen los resultados oficiales para felicitar a todos por el buen trabajo.

Orientación práctica

Cada responsable de la información debe decidir cómo clasificar la información y considerar la privacidad de los empleados y de nuestros socios. Una manera simple de decidir si algo debe ser confidencial es preguntarse si nuestra Empresa podría verse perjudicada, y en qué medida, si la información se hiciera pública. En función del impacto, la clasificación como pública, confidencial o incluso estrictamente confidencial puede ser adecuada, sobre todo la clasificación predeterminada como "interna" no corresponda. Cuando la información es clasificada, todos los empleados deben manejar la información de acuerdo con los requisitos aplicables.

Al final, corresponde a cada empleado proteger la información de nuestra Empresa.





Propiedad intelectual

Nos damos cuenta de que es importante proteger los resultados de nuestro trabajo. El éxito de TK Elevator es el resultado de nuestros innovadores productos, que marcan tendencia. Nuestra propiedad intelectual nos permite proteger y desarrollar innovaciones, conocimientos y marcas que marcan la diferencia. Tomamos las medidas adecuadas para asegurarnos de que no caigan en las manos equivocadas.

Aprender más

Se entienden por propiedad intelectual los resultados de nuestro trabajo que no están en formato tangible, incluidas nuestras patentes, marcas registradas, derechos industriales y secretos comerciales. Todos tienen en común que constituyen información esencial y son el resultado de un proceso de desarrollo a menudo desafiante y costoso. Son uno de los activos más valiosos de nuestro negocio y la clave de nuestro éxito. Para asegurarnos de que podamos construir nuestro éxito futuro sobre ellos, deben protegerse contra el acceso no autorizado.

Orientación práctica

Puede contribuir a proteger nuestra propiedad intelectual contra pérdidas, daños, robos, uso no autorizado o divulgación indebida. Es igualmente importante que respetemos la propiedad intelectual de otros y que solo la usemos si se nos otorga el derecho de hacerlo. La evaluación adecuada de los nuevos productos, servicios y procesos de TK Elevator debe realizarse de manera oportuna. La evaluación debe cubrir las posibles invenciones y cualquier posible infracción de los derechos de propiedad intelectual de terceros; es necesario evaluar el uso del conocimiento que podría protegerse, por ejemplo, el uso de nuevas tecnologías, diseños o conocimientos técnicos antes de usarlos.



Ejemplo

Cree que ha desarrollado una idea buena e innovadora que posiblemente constituya una invención o un diseño único. No lo ignore: TK Elevator depende de las buenas ideas. Consulte con su coordinador de propiedad intelectual responsable, quien lo ayudará para ver cómo proceder.

Ejemplo

Está trabajando a contrarreloj para terminar un folleto de presentación para una feria comercial importante. Usando un famoso buscador, encuentra una imagen que quedaría bien. Se puede descargar sin ningún problema. Sin embargo, antes de usarla, recuerde que la imagen puede estar protegida por derechos de autor, y su uso no autorizado puede generar problemas para TK Elevator. En su lugar, puede ponerse en contacto con el Departamento de Comunicaciones o utilizar las imágenes proporcionadas por TK Elevator, y obtener una imagen aún mejor, de la que TK Elevator posea los derechos de autor.

Protección de datos

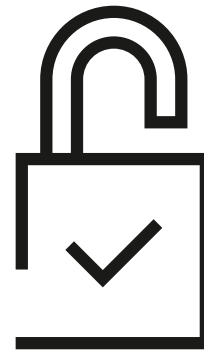
La confianza es la base para las buenas relaciones de TK Elevator. Creemos que la protección de datos fortalece la confianza y las relaciones duraderas con nuestros clientes, empleados y demás socios. Estamos comprometidos con la protección de los datos personales que se nos confían.

Aprender más

Los datos personales son todos los datos relacionados con una persona física que puedan utilizarse para identificar a la persona (p.ej., nombre, fecha de nacimiento, dirección). Nos tomamos en serio nuestra responsabilidad y obligaciones a la hora de recopilar y procesar datos personales. Todo el tratamiento de datos se realiza de forma transparente y lícita. El tratamiento de datos describe el ciclo de vida del uso de los datos. Comienza con la recopilación y cubre el almacenamiento y la eliminación al final del tratamiento de datos. Los datos personales pueden recopilarse, tratarse e intercambiarse solo cuando esté permitido para fines específicos y explícitos. La base para el procesamiento de datos puede variar y depende de la situación. Pueden ser una justificación válida el consentimiento de la persona a la que pueden identificar los datos, un contrato, el interés legítimo o una ley.

Orientación práctica

Debe, sin excepción, manejar la información personal con cuidado. Siempre que tenga un proyecto que implique el tratamiento de datos personales, debe involucrar lo antes posible a los coordinadores de protección de datos y a otros expertos en protección de datos. Ayudarán a incluir consideraciones de protección de datos y seguridad informática en el diseño inicial de su proceso, garantizando la seguridad de los datos personales en todo momento sin un esfuerzo significativo adicional.



Ejemplo

Un proveedor desea ofrecerle la posibilidad de comunicarse con ellos fuera del horario normal de oficina y le envía por correo electrónico una lista con los datos de contacto, incluidos sus números de teléfono personales. Se pone en contacto con su coordinador local de protección de datos, porque sospecha que hay un problema de protección de datos. Juntos deciden no compartir ni guardar la lista, y eliminar su copia. Usted agradece al proveedor el ofrecimiento y le pide que le envíe una lista solo con datos profesionales, ya que la protección de datos personales, incluida la información de nuestros socios comerciales, es un tema muy serio en TK Elevator.

Ejemplo

Usted gestiona un proyecto cuyo objetivo es mejorar un proceso empresarial existente mediante la implementación de una nueva solución de software. El proyecto tiene un plazo ambicioso y usted se pregunta si necesita involucrar al Departamento de Protección de Datos ya que no sabe con seguridad si se están tratando datos personales. Tenga en cuenta que los datos de inicio de sesión pueden clasificarse como datos personales. Por lo tanto, todas las soluciones de software tienen el potencial de ser utilizadas para tratar datos personales. Decide involucrar al Departamento de Protección de Datos en el proyecto para ir sobre seguro.

Uso aceptable de la propiedad de la empresa

Para nosotros en TK Elevator, el uso responsable de la propiedad de la empresa resulta evidente. TK Elevator sigue estándares de aplicación general que afectan el uso de dispositivos, herramientas y medios de comunicación.

Aprender más

TK Elevator proporciona a sus empleados información, herramientas y dispositivos para realizar su trabajo. Se solicita a cada usuario que use estos recursos de manera adecuada y solo para los fines previstos y permitidos. El acceso a los teléfonos móviles, portátiles y tabletas de la empresa permite a los empleados comunicarse, procesar y guardar datos, así como descargar información de Internet o subirla. Cada empleado es responsable de garantizar que estas actividades se ajusten a las normas legales y éticas. No se tolera el mal uso de la propiedad de la empresa.



Orientación práctica

Al acceder a Internet con dispositivos proporcionados por TK Elevator, siempre debe tener el cuidado adecuado para evitar acciones que puedan dañarle a usted o a la Empresa. La información interna o confidencial puede verse comprometida si somos víctimas de ataques a través de Internet, como estafas, virus o intentos de phishing. Es una buena práctica seguir los consejos internos para la seguridad en Internet, por ejemplo, actualizaciones sobre ataques de phishing o sitios web dañinos.

Está prohibido utilizar los sistemas de correo electrónico e Internet para cualquier propósito inapropiado o ilegal, incluida la transmisión de mensajes que puedan considerarse insultantes u ofensivos para otra persona.

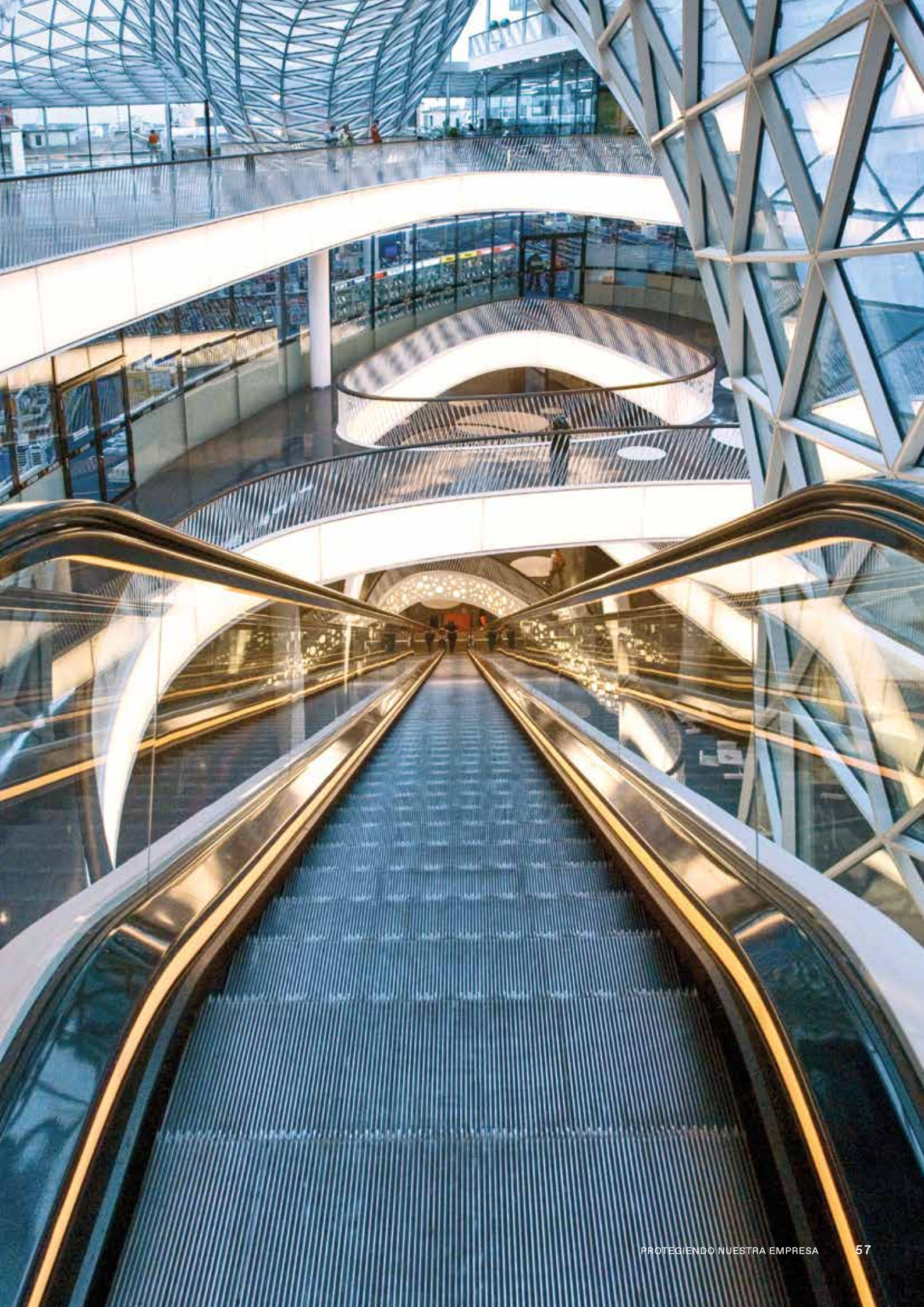
Cuando se le confíen bienes de la empresa para su trabajo, tenga mucho cuidado. Obtenga información y apoyo si no sabe con seguridad cómo usar una herramienta o dispositivo. Asegúrese de guardarla y asegurarla adecuadamente para evitarse daños a usted, a otros y a las herramientas y los dispositivos.

Ejemplo

Va a vender su antiguo vehículo y decide insertar un anuncio en una plataforma de venta online de segunda mano. En la información de su perfil, incluye su dirección de correo electrónico profesional en TK Elevator. Como resultado, recibe cada vez más spam y mensajes no solicitados en el trabajo. Se da cuenta del mayor riesgo de seguridad informática para usted y para TK Elevator, y decide reemplazar inmediatamente su correo electrónico profesional con uno personal en su perfil de la plataforma.

Ejemplo

Usted está supervisando el trabajo en unas obras y observa que un nuevo compañero tiene la costumbre de volver a cargar las herramientas en el automóvil de servicio sin cuidado y no colocar las herramientas en sus cajas. Si bien eso le permite ahorrar unos minutos, de esta manera sus nuevas herramientas podrían deteriorarse más rápido. Habla con el compañero y le explica que los pocos minutos que dedique de más a manejar las herramientas con cuidado son minutos bien empleados a largo plazo.



¿Preguntas? ¿Dudas? ¿Conductas inapropiadas observadas?

¿Tiene alguna pregunta sobre el Código de Conducta?

Es normal tener dudas o no estar seguro de la forma correcta de actuar. En caso de duda, le animamos a plantear sus preguntas. Generamos confianza siendo veraces y mostrando el coraje para abordar problemas reales.

Si es un empleado de TK Elevator, siempre puede pedir consejo a sus supervisores. Incluso si no saben la respuesta correcta, pueden orientarlo en la dirección correcta. Alternativamente, las funciones especializadas pueden ayudarle. Puede, por ejemplo, dirigirse al representante local de Seguridad y Salud Laboral para todos los asuntos relacionados con cuestiones de salud y seguridad en el lugar de trabajo; a su Departamento de Recursos Humanos si tiene preguntas sobre sus condiciones generales de trabajo; o a un responsable de Cumplimiento cuando se trate de un tema central de Cumplimiento (antimonopolio, anticorrupción, lucha contra el blanqueo de capitales, control del comercio, protección de datos).

Los terceros que tengan preguntas sobre el Código de Conducta deberán comunicarse con nuestro Departamento central de Cumplimiento:

compliance@tkelevator.com

¿Ha detectado alguna conducta indebida que desee denunciar?

Cuando algo no parezca estar bien o ponga en riesgo a nuestra Empresa, a nuestros compañeros, empleados y clientes, informe de sus inquietudes. En TK Elevator, cumplimos con nuestro compromiso de honestidad y transparencia. Alentamos a nuestros empleados, nuestros proveedores directos e indirectos y cualquier otro tercero a que siempre puedan plantear sus inquietudes.

Si usted es un empleado de TK Elevator y siente que algo está mal, siempre puede hablar con sus supervisores. De acuerdo con nuestros principios de TK Elevator, todos los gerentes se asegurarán de que los empleados que tengan información sobre situaciones, acciones o eventos problemáticos sean escuchados. También puede ponerse en contacto con los departamentos especializados si sabe que el tema en cuestión cae dentro de su área de especialización, por ejemplo, el Departamento de Recursos Humanos, Seguridad y Salud Laboral o Auditoría Interna.

En caso de violación de los principios del Acuerdo Marco Global, antes de nada esto deberá aclararse localmente. Si esto no es posible, el incidente se puede comunicar a través de nuestros canales centrales de información. Esto asegura el cumplimiento de los principios acordados.

Los clientes, proveedores y otros terceros, así como todos los empleados de TK Elevator, tienen la opción de informar de sus inquietudes sobre los temas tratados en este Código de Conducta directamente al Departamento de Cumplimiento a través de la Línea Ética de TK Elevator. Cuando utilice este sistema, puede proporcionar su nombre o presentar la información de forma anónima, si lo permite la legislación nacional.

También hay varias otras formas de informar. Puede encontrarlos, así como el acceso a la Línea Ética de TK Elevator, en nuestro sitio web en:

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

La protección de los denunciantes es nuestra máxima prioridad. TK Elevator se compromete a proteger y evitar consecuencias negativas para cualquier persona que denuncie de buena fe una posible mala conducta.





www.tkelevator.com