Wechselspiel zwischen Compliance und HR

Es gibt eine enge Zusammenarbeit von Compliance mit zahlreichen Konzernfunktionen, unterstützt durch die Nominierung von „Key-Accounts“

HR-Organisation kommt dabei besondere Bedeutung zu: Unterstützung bei der nachhaltigen Implementation des ThyssenKrupp Compliance Programms und damit wesentlicher Beitrag zur Verankerung einer entsprechenden Integritäts- und Compliance-Kultur u.a. durch Schaffung folgender Voraussetzungen:

Präventiv

- Auswahl und Entwicklung von Mitarbeitern, die die TK Werte vertreten und repräsentieren
- Schaffung geeigneter / Nutzung bestehender Systeme zur Förderung der Compliance Kultur

+

Reaktiv

Angemessene Sanktionierung bei Verstößen zur Umsetzung des „zero-tolerance“ Grundsatzes

Wechselspiel zwischen Compliance und HR

Informieren & Beraten

Compliance Beratung & Schulungen für HR-Mitarbeiter

- Beratung durch die zuständigen Compliance Officer (z.B. zu Einladungen & Geschenken)
- Teilnahme von HR Mitarbeitern an Präsenztrainings sowie e-Learning

HR als Support und Multiplikator für Compliance

- Durchdringung des Konzerns: Nutzung zur Informationsweitergabe
  Erstkontakt bei Neueintritt („Welcome Days“)
- Compliance Schulungen: Teilnehmeridentifizierung / Nacherfassungen
- Entwicklung Compliance Trainingskonzepte: TK Academy (Case Study)
  Compliance im Rahmen von Academy-Programmen