

# Administrative Policy

German translation from English original



## Verhaltenskodex

## Alle Bereiche

Die Mission von Kone liegt in der Verbesserung des urbanen Lebens. Es ist unsere Vision, die beste People Flow-Erfahrung zu liefern, und den Nutzern und Kunden über den gesamten Lebenszyklus des Produktes hinweg Leichtigkeit, Effektivität und Erfahrungen zu bieten. Wir führen unser Geschäft basierend auf Ehrlichkeit, Integrität und Fairness. Dies wird von unseren Kunden und Geschäftspartnern erwartet und wir schaffen so außerdem ein gutes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter von KONE.

Dieser Verhaltenskodex erklärt, wie wir unser Geschäft auf eine verantwortungsbewusste und ethische Weise führen, um so das Vertrauen der Kunden zu erhalten. Damit sollen Mitarbeiter außerdem in der Lage sein, die richtigen Entscheidungen in ihrem Arbeitsumfeld zu treffen. Der Kodex beschreibt das Verhalten, das von den Mitarbeitern und den Unternehmen von KONE erwartet wird und auch das Verhalten, das nicht toleriert wird.

Alle KONE-Mitarbeiter sind Sie dazu verpflichtet, die im Folgenden festgelegten Richtlinien durchzulesen, zu verstehen und zu befolgen. Dieser Verhaltenskodex gilt konzernweit, einschließlich aller Tochtergesellschaften, Niederlassungen und anderen Organisationen, in denen KONE einen beherrschenden Einfluss auf das Management ausübt.

Der Verhaltenskodex ist auf der Webseite [www.kone.com](http://www.kone.com) öffentlich zugänglich.

### 1. EINHALTUNG VON GESETZEN UND GESELLSCHAFTLICHEN REGELN

KONE verpflichtet sich zur Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften. Dieser Verhaltenskodex ist weder Ersatz für geltende Gesetze und Vorschriften noch setzt er diese außer Kraft. Er definiert ergänzende Grundsätze und Standards für Verhaltensweisen, die keinen rechtlichen Charakter haben.

KONE muss die kulturellen Normen und Praktiken in jedem Land berücksichtigen, in dem der Konzern Geschäfte tätigt. Wenn diese kulturellen Normen und Praktiken jedoch gegen den Geist dieses Verhaltenskodex verstoßen, sollten Mitarbeiter diesen Verhaltenskodex einhalten. Bei Fragen sollten sich Mitarbeiter an die Compliance-Abteilung von KONE wenden.

### 2. ARBEITSUMFELD

KONE möchte eine Umgebung schaffen, in der jeder Mitarbeiter als Person geschätzt wird und sein/ihr volles Potenzial entfalten kann.

KONE achtet die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und die grundlegenden Arbeitnehmerrechte, wie sie von der Internationalen Arbeitsorganisation definiert werden. Im Rahmen seiner Aktivitäten achtet KONE die Versammlungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen. Insbesondere dann, wenn diese Rechte durch Gesetze vor Ort eingeschränkt werden, ermutigt KONE die Mitarbeiter, den Dialog mit dem Management zu suchen und jegliche Missstände zu melden.

# Administrative Policy

German translation from English original



## 2.1 Schutz vor Diskriminierung

Alle KONE-Mitarbeiter werden vom Management und ihren Kollegen fair und gleichberechtigt behandelt. KONE bekennt sich zu einer Politik der Chancengleichheit, die jegliche Diskriminierung verbietet. Vielfalt wird gefördert und geschätzt.

Die Grundlage für alle Entscheidungen hinsichtlich eines einzelnen Mitarbeiters muss seine/ihre Leistung sein, d. h. Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfolge. Bei einer solchen Entscheidung dürfen Geschlecht, Alter, Religion, Ehestand, sexuelle Orientierung, politische Meinung oder nationale oder ethnische Herkunft oder ähnliche Eigenschaften keine Rolle spielen. KONE beschäftigt seine Mitarbeiter in Positionen, die ihren Fähigkeiten am besten entsprechen.

## 2.2 Arbeitsschutz

Jeder KONE-Mitarbeiter hat das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Dabei ist jeder KONE-Mitarbeiter verantwortlich für

- die Einhaltung der KONE-Verfahren und -Sicherheitsanweisungen,
- die Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung und
- die Behebung identifizierter Abweichungen von KONE-Sicherheitsverfahren.

Alle KONE-Mitarbeiter werden dazu ermutigt, Sicherheitsbedenken, die Auswirkungen auf andere KONE-Mitarbeiter oder Benutzer von KONE-Geräten haben, an seinen/ihren Vorgesetzten oder den Sicherheitsmanager des Geschäftsbereichs zu melden. Weitere Informationen zu dieser Thematik finden Sie in der KONE-Sicherheitsrichtlinie.

## 2.3 Schutz vor unangemessenem Verhalten und sexueller Belästigung

KONE ist der Meinung, dass jeder Mitarbeiter das Recht hat, vor einer Verletzung seiner persönlichen Integrität geschützt zu werden. Jede Art der Belästigung, unabhängig von der Absicht, ob direkt oder indirekt, physisch oder verbal, ist nicht gestattet. Beleidigende oder unangemessene Verhaltensweisen werden nicht toleriert.

Dies gilt im Besonderen für sexuelle Belästigung – dieses Verhalten wird unter keinen Umständen toleriert. Sexuelle Belästigung kann von Vorgesetzten, Mitarbeitern, Kunden oder Lieferanten ausgehen. Sie kann in Form von ungewünschten sexuellen Verhaltensweisen oder sexuellen Kommentaren während oder nach den Geschäftszeiten auftreten. KONE kann jedoch nicht auf Belästigung reagieren, von denen der Konzern keine Kenntnis hat. Opfer oder Beobachter von Verhaltensweisen, die ihrer Meinung nach eine Belästigung darstellen, werden ermutigt, sich an ihre Personalabteilung oder die Compliance-Abteilung von KONE zu wenden.

## 2.4 Kinder- oder Zwangsarbeit

KONE nutzt keine Kinder- oder Zwangsarbeit und arbeitet auch nicht mit Lieferanten oder Subunternehmern zusammen, die dies tun.

# Administrative Policy

German translation from English original



## 2.5 Computer- und E-Mail-Ressourcen

Mitarbeiter dürfen die ihnen zur Verfügung gestellten Computer und Kommunikationsgeräte von KONE, darunter auch das E-Mailsystem, gelegentlich für private Zwecke nutzen, wobei diese Nutzung so gering wie möglich zu halten ist. Computer und Kommunikationsgeräten von KONE müssen verantwortlich, professionell und in Übereinstimmung mit den Firmenrichtlinien verwendet werden. Unter keinen Umständen dürfen Computer und Kommunikationsgeräte von KONE für ungesetzliche, betrügerische oder böswillige Aktivitäten oder zur Kommunikation oder Speicherung beleidigender, obszöner (z. B. pornographischer) oder politischer Materialien verwendet werden.

## 3. FAIRER WETTBEWERB

Das Wettbewerbsrecht und die KONE-Richtlinie zur Wettbewerbseinhaltung untersagen Gespräche, Kommunikation, Vereinbarungen und Absprachen mit Wettbewerbern hinsichtlich Preisen, Preispolitik, Nachlässen, Werbeaktionen, Verkaufsbedingungen, Einkäufen, territorialen Märkten, Produktionskosten, Vertrieb usw. Der Verkauf von Ersatzteilen und andere Einkäufe und Verkäufe von Wettbewerbern während des üblichen Geschäftsablaufs sind selbstverständlich erlaubt und akzeptabel.

Gespräche mit Wettbewerbern müssen in legitimen Foren wie internationalen oder lokalen Industrieverbänden stattfinden. Die Gespräche sollten jedoch unter keinen Umständen auf Fragen eingehen, die als Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht verstanden werden können. Weitere Informationen zu dieser Thematik finden Sie in der KONE-Richtlinie zur Wettbewerbseinhaltung.

## 4. UMWELT UND NACHHALTIGKEIT

Nachhaltigkeit umfasst die Verantwortung für die wirtschaftlichen, umwelttechnischen und sozialen Auswirkungen des Geschäftsbetriebs von KONE.

KONE bietet sichere, umweltfreundliche und verantwortliche Hochleistungslösungen und -dienste. Dabei bemüht sich KONE ständig um eine Verbesserung dieser Lösungen und Dienste, während gleichzeitig der Umweltschutz und Sicherheitsaspekte beachtet werden. KONE-Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, die Auswirkungen auf die Umwelt bei all ihren Tätigkeiten zu berücksichtigen. Weiterhin muss jeder KONE-Mitarbeiter bei seiner Zusammenarbeit mit Lieferanten und Kunden aktiv nach Möglichkeiten suchen, Emissionen und Abfälle, die im Rahmen des Geschäftsablaufs entstehen, zu vermeiden oder zu reduzieren.

## 5. PRODUKT- UND DIENSTLEISTUNGSMARKETING

Erklärungen, Kommunikation, Zusicherungen und Zertifizierungen, die Kunden und Geschäftspartnern zur Verfügung gestellt werden, müssen wahrheitsgemäß und korrekt sein. KONE verunglimpft keine Produkte, Dienste oder Mitarbeiter seiner Wettbewerber. Alle unsere Produkte müssen allen geltenden Vorschriften über Qualität und Sicherheit und allen unseren Aussagen über sie entsprechen.

# Administrative Policy

German translation from English original



## 6. RISIKEN UND KONFLIKTE

### 6.1 Interessenkonflikte

KONE erwartet von seinen Mitarbeitern Loyalität und Entscheidungen, die im besten Interesse von KONE gefällt werden. Weiterhin müssen KONE-Mitarbeiter alle Interessenkonflikte vermeiden, d. h. Situationen, in denen ihre persönlichen Interessen den Interessen von KONE entgegenstehen oder der Anschein erweckt wird, dass sie diesen entgegenstehen. Ein Interessenkonflikt kann beispielsweise auftreten, wenn:

- ein naher Verwandter eines Mitarbeiters ein Lieferant, Kunde oder Wettbewerber von KONE ist oder aber ein Mitarbeiter eines solchen Unternehmens
- ein Mitarbeiter oder ein naher Verwandter eines Mitarbeiter ein wesentliches Interesse an einem Unternehmen hat, das mit KONE Geschäfte macht
- ein Mitarbeiter einer Nebentätigkeit oder anderen Aktivitäten bei einem Unternehmen nachgeht, das in Konkurrenz zu KONE steht oder mit KONE Geschäfte macht
- ein Mitarbeiter eine private Beziehung zu einem Kollegen hat, der sein/ihr direkter oder indirekter Vorgesetzter bzw. Untergebener ist
- ein Mitarbeiter die Interessen eines Freundes oder Verwandten unangemessen fördern möchte

KONE-Mitarbeiter müssen ihrem Vorgesetzten und der Personalabteilung vor Ort alle möglichen und tatsächlichen Interessenkonflikte schriftlich melden.

### 6.2 Anderweitige Beschäftigung und Mitgliedschaft in Vorständen

Alle KONE-Mitarbeiter, die einer Nebentätigkeit oder anderweitigen geschäftsführenden Interessen nachgehen (möchten), müssen dies KONE mitteilen. Diese Aktivität kann akzeptabel sein, vorausgesetzt, dass sie die Verantwortlichkeiten des Mitarbeiters nicht stört und keinen möglichen oder scheinbaren Interessenkonflikt schafft. Darüber hinaus unterliegen diese Aktivitäten immer der vorherigen Genehmigung des Vorgesetzten des Mitarbeiters.

### 6.3 Investitionen

Die Mitarbeiter müssen KONE über jegliche direkte oder indirekte finanzielle Beteiligung unterrichten, die sie oder Mitglieder ihrer unmittelbaren Familie an einem Unternehmen oder einer Organisation haben, das/die in Konkurrenz zu KONE steht oder mit dem KONE Geschäfte tätigt. Ausgenommen hiervon ist ein rein finanzielles Interesse an einem börsennotierten Unternehmen.

### 6.4 Unangemessene Zuwendungen oder Vorteile

KONE toleriert keine Korruption, sowohl für den öffentlichen als auch den privaten Sektor. An Dritte (einschließlich Regierungsbeamte bzw. -mitarbeiter, Gewerkschaften, aktuelle oder potentielle Kunden sowie Lieferanten bzw. deren Vertreter oder Angestellte) dürfen keine direkten oder indirekten Schmiergeldzahlungen, Geschenke, Gefallen oder Zahlungen mit dem Ziel geleistet werden, unangemessene Vorteile jeglicher Art zu erzielen. Ferner dürfen KONE-Mitarbeiter unangemessene Zuwendungen, Geschenke, Gefallen oder Vorteile, direkter oder indirekter Art, ungeachtet des Ursprungs, nicht annehmen.

## 6.5 Firmenpräsente und Bewirtung

Um die Geschäftsbeziehung zu fördern, können Geschenke und Bewirtungen im Rahmen der Höflichkeit im Geschäftsverkehr angeboten oder angenommen werden, vorausgesetzt, dass dies unter Einhaltung geltender Gesetze erfolgt und diesen Verhaltenskodex nicht verletzt.

Einfache Geschenke von geringem Wert dürfen angenommen und angeboten werden. Geschenke oder Vorteile anzunehmen oder anzubieten, die aufgrund der Häufigkeit oder des Werts nicht angemessen sind, ist untersagt.

Bargeldgeschenke jeglicher Art in jeglicher Währung dürfen nie angenommen oder angeboten werden.

Angemessene geschäftsbezogene Unterhaltung und andere Bewirtung ist akzeptabel, wenn dies üblich ist. Zur Unterhaltung gehören beispielsweise Empfänge oder gesellschaftliche Veranstaltungen, an denen Mitarbeiter im Interesse von KONE teilnehmen. Ein KONE-Mitarbeiter darf daher gelegentlich angemessene Geschäftsessen von einem Lieferanten, einem Dienstleister oder einer Organisation annehmen, die mit KONE Geschäfte tätigen möchte. Bei der Bewirtung unserer Kunden muss immer ein KONE-Vertreter anwesend sein.

### Geschenke und Bewirtung

- dürfen nie die geschäftlichen Entscheidungen von KONE-Mitarbeitern beeinflussen
- dürfen Mitarbeiter oder KONE nicht verpflichten
- sollten üblicher Höflichkeit im Geschäftsverkehr entsprechen
- sollten in puncto Wert und Häufigkeit angemessen sein
- sollten nicht angeboten werden, um einen ungerechtfertigten Vorteil zu verschaffen
- sind nicht akzeptabel, wenn die Art, der Wert oder der Zeitpunkt des Vorteils oder der Bewirtung, der/die angenommen oder angeboten wird, den Verdacht einer unangemessenen Einflussnahme auf eine Geschäftsentscheidung oder Genehmigung durch eine Behörde nahelegt.

Bei einem Angebot von oder einer Nachfrage nach Geschenken oder Bewirtung, das/die gegen diese Regeln verstößt, muss der KONE-Mitarbeiter seinen/ihren Vorgesetzten ohne Verzögerung informieren.

Die vorgenannten Grundsätze gelten auch für Geschenke und Bewirtung, die Familienmitgliedern von KONE-Mitarbeitern in Verbindung mit KONE-Geschäften angeboten werden.

Möglicherweise müssen weitere detailliertere lokale Richtlinien für KONE-Mitarbeiter in bestimmten Ländern oder Geschäftsbereichen/-funktionen beachtet werden.

## 6.6 Betrugsbekämpfung

Firmengelder und -eigentum müssen immer verantwortlich und für beabsichtigte und rechtmäßige Zwecke eingesetzt werden. Alle Informationen, die KONE bei einer Anfrage nach Erstattung oder Kostenausgleich, Leistungen oder Genehmigungen zur Verwendung von KONE-Eigentum erhält, müssen präzise und zuverlässig sein. Jede Art von Diebstahl, Betrug, Veruntreuung oder sonstiger Missbrauch von KONE-Eigentum ist untersagt.

## 6.7 Politische Aktivitäten und Spenden

KONE erkennt an und schätzt die Freiheit jedes KONE-Mitarbeiters, eine politische Meinung zu haben. Um jedoch eine Verletzung der Gefühle anderer Mitarbeiter durch die politischen Ansichten von KONE-Mitarbeitern zu verhindern, sind politische Aktivitäten und die Artikulation von politischen Meinungen auf dem KONE-Gelände und auf berufsbedingten Veranstaltungen nicht gestattet.

Gelder oder Ressourcen von KONE dürfen weder direkt noch indirekt für politische Kampagnen, politische Parteien oder Kandidaten oder Beamte oder damit in Zusammenhang stehende Personen verwendet werden. Mitarbeiter von KONE haben zu gewährleisten, dass ihre privaten politischen Aktivitäten oder Meinungen nicht als Ansichten von KONE erscheinen.

## 7. HANDHABUNG VON INFORMATIONEN

### 7.1 Informationssicherheit und Geistige Eigentumsrechte

Informationen sind ein wertvoller Firmenwert. KONE schützt die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit seiner firmeneigenen Informationen. Alle KONE-Mitarbeiter sind für den angemessenen Schutz von Firmenwerten verantwortlich, einschließlich geistiger Eigentumsrechte und vertraulicher Informationen. Diese Informationen werden in Übereinstimmung mit den geltenden KONE-Richtlinien verwaltet, verwendet, offengelegt und weitergegeben.

KONE-Mitarbeiter haben die geistigen Eigentumsrechte und nicht-öffentlichen Informationen anderer zu achten. Der Umgang mit solchen Informationen hat gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften sowie den vertraglichen Verpflichtungen zu erfolgen.

### 7.2 Datenschutz

KONE bekennt sich zum Schutz persönlicher Daten. Unter persönlichen Daten werden Informationen in Bezug auf eine identifizierte oder identifizierbare Person verstanden. Jede Verarbeitung von Mitarbeiter-, Kunden-, Lieferanten- oder anderen persönlichen Daten bei KONE muss rechtmäßig, fair und transparent gegenüber der betroffenen Person erfolgen. Weiterhin müssen persönliche Daten gemäß den entsprechenden Richtlinien und Leitlinien von KONE und den geltenden Gesetzen verarbeitet werden.

### 7.3 Insiderinformationen und Wertpapierhandel

Gemäß den Gesetzen und den KONE-Richtlinien ist es untersagt, dass KONE-Mitarbeiter vom Missbrauch unveröffentlichter Informationen in Bezug auf KONE oder einem Unternehmen, mit dem KONE Geschäfte tätigt, profitieren. Darüber hinaus ist jede Verwendung dieser Informationen zugunsten einer dritten Partei verboten.

Bis zur Freigabe an die Öffentlichkeit handelt es sich bei grundlegenden Informationen in Bezug zu KONE oder seinem Geschäft um Insider-Informationen. KONE-Mitarbeiter mit Insider-Informationen unterliegen den Gesetzen zum Insider-Handel bezüglich Kauf oder Verkauf von KONE-Anteilen und der dahingehenden Kommunikation mit anderen.

# Administrative Policy

German translation from English original



Weitere Informationen zu dieser Thematik finden Sie in den KONE-Vorschriften zum Insiderhandel.

## 7.4 Finanzberichterstattung

Jegliche Finanzberichterstattung jedes KONE-Geschäftsbereichs muss den KONE-Grundsätzen der Rechnungslegung (KAS) und anderen geltenden Regeln folgen und in jeder Hinsicht präzise und zuverlässig sein. Alle Aktiva und Passiva von KONE müssen ordnungsgemäß verzeichnet werden und die Finanzberichterstattung und/oder Finanzunterlagen dürfen keine falschen, irreführenden oder künstlichen Einträge oder Informationen beinhalten.

Alle gesetzlichen Bilanzen und Einreichungen sowie konsolidierte Bilanzen von KONE müssen den Gesetzen, Regeln und Standards entsprechen, die für die jeweilige Art der Berichterstattung gelten.

## 8. LIEFERANTEN UND DIENSTLEISTER

KONE möchte ein attraktiver Geschäftspartner sein und ist auf der Suche nach zuverlässigen und fairen Beziehungen zum gegenseitigen Nutzen von KONE und seinen Lieferanten, Dienstleistern, Subunternehmern und anderen Geschäftspartnern.

KONE behandelt seine Lieferanten und Geschäftspartner fair. Unangemessene Handlungen oder Bemühungen um Einflussnahme auf Einkaufsentscheidungen von KONE durch Lieferanten oder Geschäftspartner sind Gründe für die Ablehnung oder Kündigung einer bestehenden Vereinbarung. KONE erwartet, dass all seine Lieferanten, Distributoren und Vertreter alle separat erstellten Verhaltenskodexe für Lieferanten und Distributoren einhalten.

Beratungs- und Vertretungsvereinbarungen müssen schriftlich erfolgen, einen angemessenen Betrag und Arbeiten enthalten, die tatsächlich im Namen von KONE ausgeführt wurde.

## 9. TATSÄCHLICHE UND POTENTIELLE VERSTÖSSE

KONE toleriert keine Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex. Die Nichteinhaltung dieses Verhaltenskodex, die Anweisung oder Ausübung von Zwang gegenüber einem Mitarbeiter, KONE-Lieferanten oder Geschäftspartner, gegen den Verhaltenskodex zu verstoßen, führt zu entsprechenden disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung und Zahlung von Schadenersatz. Bestimmte kriminelle Verstöße können auch zu einer Strafverfolgung führen.

Jeder KONE-Mitarbeiter ist für die Meldung sämtlicher tatsächlicher oder möglicher Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex bei seinem/ihrer lokalen Management, der KONE-Rechtsabteilung oder -Compliance-Abteilung verantwortlich. Mitarbeiter können wahlweise ihre Bedenken online oder per Telefon über die KONE Compliance-Hotline äußern, die in den jeweiligen lokalen Sprachen zur Verfügung steht und je nach den Gesetzen vor Ort anonym genutzt werden kann. Siehe Globales Intranet für Kontaktinformationen.

# Administrative Policy

*German translation from English original*



Jegliche Kommunikation in Zusammenhang mit tatsächlichen oder möglichen Verstößen gegen den Verhaltenskodex werden, wo immer möglich, vertraulich behandelt. KONE toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Einzelpersonen, die einen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex in gutem Glauben melden. Einen Mitarbeiter daran zu hindern, einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex zu melden, ist nicht erlaubt und kann zu Disziplinarmaßnahmen führen.

## **10. FRAGEN UND INFORMATIONEN**

Wenn Mitarbeiter Fragen hinsichtlich des Verhaltenskodex haben, sollten diese mit Ihrem Vorgesetzten oder dem lokalen Management sprechen. Sie können sich aber auch an die Compliance-Abteilung von KONE oder die lokale oder globale Rechts- oder Personalabteilung wenden.