

ประมวลจรรยาบรรณ

สำหรับทุกหน่วยงาน

พันธกิจของ KONE คือการปรับปรุงการสัญจรเพื่อชีวิตในชุมชนเมือง วิสัยทัศน์ของ KONE คือการส่งมอบประสบการณ์การสัญจรที่ดีที่สุดซึ่งเปี่ยมไปด้วยประสิทธิภาพและความสะดวกสบายให้แก่ผู้ใช้งานและลูกค้าตลอดช่วงอายุการใช้งานของอาคาร จรรยาบรรณในการทำธุรกิจของเราอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ ความถูกต้อง และความเป็นธรรม ซึ่งไม่ได้เป็นเพียงสิ่งที่ลูกค้าและหุ้นส่วนทางธุรกิจคาดหวังจากเรา แต่ยังเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานของทุกคนใน KONE อีกด้วย

ประมวลจรรยาบรรณนี้อธิบายถึงการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณเพื่อที่จะเอาชนะและคงไว้ซึ่งความเชื่อมั่นของลูกค้า และยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ KONE ในแต่ละวัน ประมวลจรรยาบรรณ นี้ยังระบุถึงพฤติกรรมที่คาดหวังให้พนักงาน KONE ปฏิบัติตามและรวมถึงพฤติกรรมใดก็ตามที่ KONE จะไม่ยอมให้เกิดขึ้นเช่นกัน

พนักงานทุกคนของ KONE ควรอ่าน ทำความเข้าใจ และปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณนี้ ประมวลจรรยาบรรณนี้ใช้บังคับทั่วทั้ง KONE ซึ่งรวมถึงบริษัทในเครือ สาขา และหน่วยงานอื่นๆ ที่ KONE มีสิทธิในการควบคุมจัดการ

ประมวลจรรยาบรรณนี้ได้รับการเผยแพร่เป็นการทั่วไปในเว็บไซต์ www.kone.com

1. การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ของสังคม

KONE ยึดมั่นต่อการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่บังคับใช้ทั้งหมดอย่างเต็มที่ ประมวลจรรยาบรรณนี้ไม่ใช่สิ่งที่เข้าแทนที่หรือไม่ควรถือว่ามีผลบังคับเหนือกว่ากฎหมายและกฎระเบียบในแต่ละประเทศ

โดยประมวลจรรยาบรรณนี้จะถือเป็นหลักการและมาตรฐานเพิ่มเติมของพฤติกรรมใดก็ตามที่ไม่มีกฎหมายหรือกฎระเบียบใดกำหนด

KONE ต้องทำความเข้าใจในบรรทัดฐานและแนวปฏิบัติของแต่ละประเทศที่เราทำธุรกิจ อย่างไรก็ตาม หากบรรทัดฐานและแนวปฏิบัติดังกล่าวขัดแย้งกับเจตนารมณ์ของประมวลจรรยาบรรณฉบับนี้ ให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณฉบับนี้ หากมีข้อสงสัย โปรดขอคำแนะนำเพิ่มเติมจากฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามของ KONE (KONE's Compliance Function)

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Administrative Policy



KONE

พยายามที่จะสร้างสรรค์และดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งพนักงานแต่ละคนจะได้รับการให้เกียรติเช่นปัจเจกบุคคลและสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพของตน

KONE

เคารพในสิทธิมนุษยชนที่กำหนดไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติและสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน ตามที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศระบุไว้ โดย KONE เคารพต่อเสรีภาพในการรวมกลุ่มและสิทธิในอำนาจต่อรองร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากสิทธิดังกล่าวถูกจำกัดตามกฎหมายของประเทศดังกล่าว KONE จะสนับสนุนให้พนักงานในประเทศนั้นๆ ได้มีส่วนร่วมในการปรึกษาประเด็นดังกล่าวร่วมกับฝ่ายบริหารและรายงานเรื่องราวทุกข้อต่อไป

2.1 การไม่เลือกปฏิบัติ

พนักงานทุกคนของ KONE จะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกันจากฝ่ายบริหารรวมถึงจากเพื่อนพนักงาน นอกจากนี้ KONE ยังยึดมั่นต่อนโยบายเรื่องโอกาสที่เท่าเทียมกัน ห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติไม่ว่าในรูปแบบใดก็ตาม โดยเราส่งเสริมและให้เกียรติความหลากหลายภายใน KONE

การพิจารณาและตัดสินใจใดๆที่เกี่ยวข้องกับพนักงานแต่ละคนจะต้องขึ้นอยู่กับสิ่งที่เป็นข้อดีของพนักงานดังกล่าว เช่น ความสามารถ ทักษะ และผลงาน โดยต้องไม่ขึ้นอยู่กับเพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส รสนิยมทางเพศ ความเห็นทางการเมือง เชื้อชาติหรือชาติกำเนิด หรือคุณลักษณะอื่นใดที่คล้ายคลึงกัน วัตถุประสงค์และเจตนาของ KONE คือเพื่อให้พนักงานอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความสามารถของตนมากที่สุด

2.2 ความปลอดภัยและสุขภาพ

พนักงานทุกคนของ KONE มีสิทธิ์ที่จะมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ ทั้งนี้พนักงานทุกคนของ KONE มีหน้าที่รับผิดชอบต่อ

- การปฏิบัติตามระเบียบวิธีการและคำแนะนำเพื่อความปลอดภัยของ KONE
- การใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล และ
- การแก้ไขสิ่งที่พบว่าผิดไปจากจากระเบียบวิธีการเพื่อความปลอดภัยของ KONE

พนักงานทุกคนของ KONE สามารถรายงานเรื่องใดๆที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยอันกระทบต่อพนักงานคนอื่นของ KONE หรือผู้ใช้งานผลิตภัณฑ์ของ KONE ต่อหัวหน้างานหรือผู้จัดการฝ่ายความปลอดภัย โดยรายละเอียดเกี่ยวกับการรายงานด้านความปลอดภัยจะถูกระบุในนโยบายเรื่องความปลอดภัยของ KONE

2.3 ความอิสระจากพฤติกรรมอันไม่เหมาะสมและการคุกคามทางเพศ

KONE เชื่อมั่นอย่างแรงกล้าว่าพนักงานแต่ละคนมีสิทธิ์ที่จะเป็นอิสระจากการละเมิดส่วนบุคคล ห้ามมิให้มีการคุกคามประเภทใดก็ตาม ไม่ว่าจะโดยเจตนาหรือไม่เจตนา ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม ทางกายหรือทางวาจา เราจะไม่ยอมให้มีพฤติกรรมที่คุกคามหรือไม่เหมาะสมเกิดขึ้นภายใน KONE

กรณีข้างต้นใช้บังคับโดยเฉพาะกับการคุกคามทางเพศไม่ว่าจากบุคคลใดก็ตามอันรวมถึงหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรือซัพพลายเออร์ ซึ่งเราจะไม่ยอมให้เกิดขึ้นไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ใดก็ตาม การคุกคามทางเพศอาจเกิดขึ้นในรูปแบบของพฤติกรรมทางเพศหรือคำวิจารณ์ทางเพศที่ไม่พึงปรารถนาไม่ว่าภายในช่วง เวลา ทำงาน หรือ หลังจาก เวลา ทำงาน ก็ตาม อย่างไรก็ตาม ผู้ถูกระงับหรือผู้ที่สังเกตเห็นพฤติกรรมที่เชื่อว่าเป็นการคุกคามทางเพศสามารถแจ้งไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคลภายในประเทศของตนหรือฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามของ KONE (KONE's Compliance Function) ได้ โดย KONE จะไม่สามารถดำเนินการใดๆกับการคุกคามที่เกิดขึ้นได้หากไม่ได้มีการแจ้งให้ทราบถึงเหตุการณ์ดังกล่าว

2.4 แรงงานเด็กหรือแรงงานที่ถูกบังคับ

KONE ไม่ใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานที่ถูกบังคับ รวมถึงไม่ทำสัญญาจ้างกับซัพพลายเออร์หรือผู้รับจ้างช่วงที่ใช้แรงงานดังกล่าว

2.5 คอมพิวเตอร์และอีเมล

พนักงานอาจใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ติดต่อสื่อสาร รวมถึงอีเมลที่ KONE จัดหาให้เพื่อเรื่องส่วนตัวได้ในบางกรณี แต่ควรจำกัดให้มีการใช้งานเพื่อเรื่องส่วนตัวอย่างน้อยที่สุด การใช้งานคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ติดต่อสื่อสารทั้งหมดของ KONE จะต้องเป็นการใช้งานที่มีความรับผิดชอบ อย่างไรก็ตาม ออราซีฟ และ เป็นไปตามนโยบายของบริษัท ไม่มีกรณีใดๆ จะต้องไม่มีการใช้งานคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ติดต่อสื่อสารของ KONE เพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย ข้อโกง

หรือประสงคราย รวมถึงเพื่อติดต่อสื่อสารหรือจัดเก็บสื่อที่นำรังเกียจ ลามกอนาจาร (เช่น สื่อลามก) หรือสื่อเพื่อกิจกรรมทางการเมือง

3. การแข่งขันที่เป็นธรรม

กฎหมายว่าด้วยการแข่งขันทางการค้าและนโยบายเรื่องการปฏิบัติตามการแข่งขันทางการค้าของ KONE ห้ามมิให้มีการสนทนา ติดต่อสื่อสาร หรือมีข้อตกลงและการทำความเข้าใจกับคู่แข่งในเรื่องราคา นโยบายราคา ส่วนลด การส่งเสริมการขาย ข้อกำหนดและเงื่อนไขในการขาย การซื้อ การแบ่งเขตตลาด ต้นทุนในการผลิต การจัดจำหน่าย เป็นต้น นอกเหนือจากนี้ การขายอะไหล่และการซื้อขายใดๆกับคู่แข่งอันเป็นการดำเนินการค้าตามปกตินั้นเป็นสิ่งที่ชอบด้วยกฎหมายและยอมรับได้

การปรึกษาหรือสนทนากับคู่แข่งจะต้องทำผ่านการประชุมที่ชอบด้วยกฎหมาย เช่น สมาคมอุตสาหกรรมระหว่างประเทศหรือภายในประเทศดังกล่าว อย่างไรก็ตาม จะต้องไม่มีการปรึกษาหรือสนทนาในหัวข้อที่อาจถือเป็นการละเมิดกฎหมายว่าด้วยการแข่งขันทางการค้า

นโยบายเรื่องการปฏิบัติตามการแข่งขันทางการค้าของ KONE จะระบุรายละเอียดของประเด็นนี้เพิ่มเติม

4. สิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน

ความยั่งยืนประกอบด้วยความรับผิดชอบต่อผลกระทบทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคมอันเกิดจากการดำเนินงานของ KONE

KONE ให้บริการและเสนอทางเลือกที่มีสมรรถนะการทำงานสูงซึ่งปลอดภัย มีประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดย KONE พยายามที่จะพัฒนาทางเลือกและบริการดังกล่าวอย่างต่อเนื่องโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยอยู่เสมอ

พนักงาน KONE มีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อที่จะต้องพิจารณาถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในทุกสิ่งที่ตนเองทำ นอกจากนี้ พนักงานทุกคนของ KONE ต้องหาวิธีที่จะทำงานร่วมกับซัพพลายเออร์และลูกค้า เพื่อป้องกันหรือลดการปล่อยของเสียและขยะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ

5. การตลาดของผลิตภัณฑ์และบริการ

KONE รับผิดชอบในความเป็นจริงและความถูกต้องของค่าแถลง การติดต่อสื่อสาร และการรับรองใดๆที่แจ้งให้ลูกค้าและหุ้นส่วนธุรกิจเสมอ นอกจากนี้ KONE ไม่ดูหมิ่นผลิตภัณฑ์ บริการ หรือพนักงานของคุณคู่แข่งแต่อย่างใด

ผลิตภัณฑ์ทั้งหมดของเราต้องเป็นไปตามกฎระเบียบทั้งหมดที่บังคับใช้ซึ่งว่าด้วยคุณภาพและความปลอดภัย และคำมั่นที่เราให้ไว้เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวอีกด้วย

6. ความเสี่ยงและข้อขัดแย้ง

6.1 ผลประโยชน์ทับซ้อน

KONE คาดหวังให้พนักงานมีความซื่อสัตย์และดำเนินการตัดสินใจทางธุรกิจเพื่อผลประโยชน์ที่ดีที่สุดของ KONE พนักงานของ KONE ต้องหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนทั้งหมด เช่น สถานการณ์ที่ผลประโยชน์ส่วนตัวของตนขัดหรืออาจขัดกับผลประโยชน์ของ KONE ตัวอย่างของเหตุการณ์อันอาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ได้แก่ :

- ญาติสนิทของพนักงานเป็นซัพพลายเออร์ ลูกค้า หรือคู่แข่งของ KONE หรือพนักงานของบริษัทดังกล่าว
- พนักงานหรือญาติสนิทของพนักงานมีผลประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญในบริษัทที่ทำธุรกิจกับ KONE
- พนักงานได้รับการว่าจ้างโดยบุคคลภายนอก หรือมีอาชีพเสริมหรือกิจกรรมอื่นๆกับบริษัทคู่แข่งหรือบริษัทที่ทำธุรกิจกับ KONE
- พนักงานมีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม
- พนักงานแสวงหาผลประโยชน์เพิ่มเติมให้เพื่อนหรือญาติโดยไม่เหมาะสม

ทั้งนี้ พนักงานของ KONE จะต้องเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนตามจริงและที่อาจเกิดขึ้นทั้งหมดเป็นลายลักษณ์อักษรให้แก่หัวหน้างานและฝ่ายทรัพยากรบุคคลภายในประเทศของตนรับทราบ

6.2 การเป็นกรรมการบริษัทและการจ้างงานโดยบุคคลภายนอก

พนักงานของ KONE จะต้องแจ้งให้ KONE ทราบถึงการได้รับการว่าจ้างให้ทำงานกับบุคคลภายนอกหรือการมีผลประโยชน์อื่นใดอันได้รับจากบุคคลภายนอก KONE ยอมรับการว่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดดังกล่าวที่พนักงานของ KONE ได้รับอาจทราบเท่าที่

ไม่ได้แทรกแซงความรับผิดชอบของพนักงานหรือสร้างหรืออาจสร้างผลประโยชน์ทับซ้อนให้แก่พนักงานอย่างเห็นได้ชัด ทั้งนี้ จะต้องได้รับการอนุมัติจากหัวหน้างานก่อนเสมอ

6.3 การลงทุน

พนักงานจะต้องเปิดเผยให้ KONE ทราบถึงผลประโยชน์ทางการเงินใดๆ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมซึ่งตนหรือสมาชิกของครอบครัวที่ใกล้ชิดมีอยู่ในบริษัทหรือองค์กรใดๆ ที่แข่งขันกับ KONE หรือที่ KONE ทำธุรกิจด้วย โดยไม่รวมถึงผลประโยชน์ทางการเงินในบริษัทที่จดทะเบียนและซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์

6.4 การชำระเงินหรือผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม

KONE ไม่อนุญาตให้มีการติดสินบน ไม่ว่าจะเป็นส่วนภาครัฐหรือภาคเอกชน จะต้องไม่มีการให้สินบน ของขวัญ ความช่วยเหลือ หรือการชำระเงินใดๆ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้แก่บุคคลภายนอกหรือเพื่อผลประโยชน์ของบุคคลภายนอก (รวมถึงเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของรัฐบาล สหภาพแรงงาน ลูกค้าในปัจจุบันหรือผู้ที่อาจเป็นลูกค้า หรือซัพพลายเออร์ หรือผู้มีอำนาจหรือพนักงานของบุคคลดังกล่าว) เพื่อวัตถุประสงค์ในการได้มาโดยไม่เหมาะสมซึ่งผลประโยชน์ประเภทใดก็ตาม ทั้งนี้ พนักงานของ KONE จะต้องไม่ยอมรับเงิน ของขวัญ ความช่วยเหลือหรือผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมจากแหล่งใดก็ตาม ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

6.5 ของขวัญและการเลี้ยงรับรอง

KONE อนุญาตให้มีการเสนอและรับของขวัญและการเลี้ยงรับรองใดๆ ซึ่งเป็นการกระทำตามมารยาทและเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างคู่สัญญาได้ทราบเท่าที่การเสนอหรือรับนั้นเป็นไปตามกฎหมายที่ใช้บังคับและไม่ได้ละเมิดประมวลจรรยาบรรณฉบับนี้

KONE อนุญาตให้มีการให้และรับของขวัญทางธุรกิจที่เรียบง่ายและมีมูลค่าสมเหตุสมผลได้ อย่างไรก็ตาม KONE ห้ามมิให้มีการเสนอและรับของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ไม่มีความสมเหตุสมผลในแง่ของประเภทของของขวัญ มูลค่า และความถี่ในการให้

KONE ห้ามมิให้มีการให้และรับของขวัญที่เป็นเงินสด ไม่ว่าจะจำนวนเท่าใดและในสกุลเงินใดก็ตาม

การดูแลหรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจตามสมควรและตามธรรมเนียมหรือปกติวิสัยนั้นเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ ตัวอย่างเช่น การรับรองหรือเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมเพื่อผลประโยชน์ของ KONE เป็นต้น ดังนั้น พนักงานของ KONE อาจตกลงร่วมรับประทานอาหารกับซัพพลายเออร์ ผู้ให้บริการ หรือหน่วยงานใดก็ตามที่มุ่งหวังที่จะทำธุรกิจกับ KONE ได้ในบางโอกาสอันสมควรเพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจ อย่างไรก็ตาม หากเป็นกรณี KONE ให้การดูแลหรือเลี้ยงรับรองลูกค้า ตัวแทนของ KONE จะต้องเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวด้วยเสมอ

ของขวัญและการเลี้ยงรับรอง

- ต้องไม่สร้างอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจของพนักงานของ KONE
- ต้องไม่ทำให้พนักงานหรือ KONE มีภาระหน้าที่ใดๆ
- ควรแสดงถึงมารยาททางธุรกิจตามธรรมเนียมหรือปกติวิสัย
- มีความสมเหตุสมผลทั้งด้านมูลค่าและความถี่
- ไม่ควรถูกเสนอเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม
- ไม่ควรถูกยอมรับ หากประเภท มูลค่า หรือเวลาที่ได้รับ ของขวัญ หรือการเลี้ยงรับรองดังกล่าว อาจก่อให้เกิดข้อสงสัยว่าสร้างอิทธิพลต่อการตัดสินใจหรือการอนุมัติทางธุรกิจใดๆอย่างไม่เหมาะสม

หากพนักงานของ KONE ได้รับการเสนอให้หรือได้รับการร้องขอของของขวัญหรือการเลี้ยงรับรองใดๆ ที่ละเมิดกฎเหล่านี้ พนักงานคนดังกล่าวจะต้องรายงานให้ผู้จัดการของตนทราบโดยไม่ล่าช้า

หลักการข้างต้นจะนำมาใช้กับของขวัญและการเลี้ยงรับรองใดๆก็ตามที่เสนอให้แก่สมาชิกภายในครอบครัวของพนักงาน KONE ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของ KONE เช่นกัน

แต่ละประเทศหรือแต่ละพื้นที่อาจกำหนดแนวทางและรายละเอียดเพื่อนำมาใช้กับพนักงานของตนเองเพิ่มเติมต่อไป

6.6 การต่อต้านการฉ้อโกง

พนักงาน KONE จะต้องใช้เงินและทรัพย์สินของบริษัทด้วยความรับผิดชอบและเพื่อวัตถุประสงค์ที่ชอบด้วยกฎหมาย โดยจะต้องให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้เมื่อต้องมีการเบิกค่าใช้จ่ายหรือเงินชดเชยหรือขออนุมัติใช้ทรัพย์สินใดๆของ KONE ห้ามมิให้ขโมย ฉ้อโกง ยักยอก หรือใช้ทรัพย์สินของ KONE ในทางที่ผิดไม่ว่าในประเภทใดก็ตาม

6.7 กิจกรรมและการมีส่วนร่วมทางการเมือง

KONE เคารพและให้เกียรติเสรีภาพของพนักงานแต่ละคนของ KONE ในการเลือกความเห็นทางการเมือง อย่างไรก็ตาม ภายในพื้นที่และบริเวณของ KONE และภายในงานกิจกรรมใดก็ตามที่เกี่ยวข้องกับ KONE จะต้องปราศจากกิจกรรมและการแสดงออกซึ่งความเชื่อทางการเมือง เพื่อให้แน่ใจว่าเพื่อนร่วมงานไม่ได้ถูกละเมิดโดยบุคลากรของ KONE ที่แสดงความคิดเห็นทางการเมืองของตน

ห้ามนำเงินหรือทรัพยากรใดๆของ KONE ไปใช้ในการสนับสนุนการรณรงค์ทางการเมือง พรรคการเมือง ผู้สมัครดำรงตำแหน่งทางการเมือง เจ้าหน้าที่ส่วนราชการ หรือบุคคลใดก็ตามที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม พนักงานของ KONE จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ากิจกรรมหรือความคิดเห็นส่วนตัวของตนไม่ได้บ่งบอกว่าเป็นกิจกรรมหรือความคิดเห็นทางการเมืองของ KONE

7. การจัดการข้อมูล

7.1 ความปลอดภัยของข้อมูลและสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา

ข้อมูลคือสินทรัพย์ที่มีคุณค่าของ บริษัท KONE จึงรักษาและปกป้องข้อมูลที่ตนเป็นเจ้าของและความมีอยู่ของข้อมูลดังกล่าวไว้เป็นความลับ พนักงานทุกคนของ KONE มีหน้าที่รับผิดชอบในการปกป้องสินทรัพย์ ทรัพย์สินทางปัญญาและข้อมูลที่เป็นความลับของ KONE อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ จะต้องมีการจัดการข้อมูล ใช้งานข้อมูล เปิดเผยข้อมูล รวมถึงเผยแพร่ข้อมูลตามนโยบายที่บังคับใช้ของ KONE

พนักงานของ KONE จะต้องเคารพต่อสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและข้อมูลที่ไม่ใช่ข้อมูลสาธารณะของผู้อื่น และจะต้องจัดการข้อมูลดังกล่าวตามกฎหมายและกฎระเบียบที่บังคับใช้ รวมถึงตามเงื่อนไขที่ระบุในสัญญา

7.2 การคุ้มครองข้อมูล

KONE ยึดมั่นที่จะคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่ปรากฏชื่อหรือสามารถระบุตัวตนได้ การประมวลผลข้อมูลของพนักงาน ลูกค้า ซัพพลายเออร์ หรือข้อมูลส่วนบุคคลอื่นๆ ที่ KONE มีอยู่ จะต้องขอขบด้วยกฎหมาย เป็นธรรม และโปร่งใสตามที่เกี่ยวข้องกับปัจเจกบุคคล นอกจากนี้ ข้อมูลส่วนบุคคลต้องได้รับการประมวลผลตามนโยบายแนวทางของ KONE และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

7.3 ข้อมูลภายในและการซื้อขายหลักทรัพย์

การที่พนักงานได้รับผลกำไรจากการใช้ข้อมูลที่ไม่ได้รับการเปิดเผยไปในทางที่ผิด ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเกี่ยวข้องกับ KONE หรือบริษัทใดๆ ที่ KONE ทำธุรกิจ นั้น ทั้งผิดกฎหมายและฝ่าฝืนนโยบายของ KONE นอกจากนี้ห้ามมิให้ใช้ข้อมูลดังกล่าวเพื่อผลประโยชน์ของบุคคลภายนอก

ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวกับ KONE หรือธุรกิจของ KONE นั้นเป็นข้อมูลภายในจนกว่าจะได้รับการเผยแพร่สู่สาธารณะ พนักงานทุกคนของ KONE ที่มีข้อมูลภายในนั้นจะอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการซื้อขายหลักทรัพย์ในส่วนที่เกี่ยวกับการซื้อหรือการขายหลักทรัพย์ของ KONE และการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นในเรื่องดังกล่าว

กฎระเบียบเรื่องบุคคลภายในของ KONE จะระบุรายละเอียดของประเด็นนี้เพิ่มเติมต่อไป

7.4 การรายงานทางการเงิน

การรายงานทางการเงินของ KONE ในแต่ละประเทศ ต้องเป็นไปตามมาตรฐานทางบัญชีของ KONE (KAS) และกฎระเบียบอื่นๆ ที่บังคับใช้ โดยจะต้องถูกต้องและเชื่อถือได้ในส่วนที่สำคัญทั้งหมด สินทรัพย์และหนี้สินทั้งหมดของ KONE

ต้องได้รับการบันทึกอย่างเหมาะสมและการรายงานทางการเงินและ/หรือบันทึกทางการเงินต้องไม่มีรายการหรือข้อมูลที่เบี่ยงเบนทำให้เข้าใจผิด หรือปลอมขึ้นมาใหม่

งบการเงินและการยื่นข้อมูลทางการเงินตามกฎหมายรวมถึงงบการเงินรวมของ KONE ต้องเป็นไปตามกฎหมายกฎระเบียบ และมาตรฐานที่บังคับใช้สำหรับประเภทการรายงานนั้นๆ

8. ชัฟฟลายเออร์และหุ้นส่วนธุรกิจ

KONE

ต้องการเป็นหุ้นส่วนธุรกิจที่น่าสนใจและต้องการความสัมพันธ์ที่เชื่อถือได้และเป็นธรรมเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันของ KONE และชัฟฟลายเออร์ ผู้ให้บริการ ผู้รับจ้างช่วง และหุ้นส่วนธุรกิจอื่นๆ

KONE ติดต่อกิจการกับ ชัฟฟลายเออร์ และ หุ้นส่วนธุรกิจ อย่าง เป็น ธรรม การกระทำที่ไม่เหมาะสมหรือความพยายามที่จะสร้างอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการจัดซื้อจัดจ้างของ KONE โดยไม่เหมาะสมโดยชัฟฟลายเออร์หรือหุ้นส่วนธุรกิจถือเป็นเหตุของการปฏิเสธหรือการบอกเลิกสัญญาที่มีอยู่ได้ ทั้งนี้ KONE คาดหวังให้ ชัฟฟลายเออร์ ผู้จัดจำหน่าย และตัวแทนทั้งหมดของตนปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณที่จัดทำขึ้นต่างหากสำหรับชัฟฟลายเออร์และผู้จัดจำหน่าย

สัญญาสำหรับการให้คำปรึกษาและการเป็นตัวแทนต้องเป็นลายลักษณ์อักษร มีมูลค่าสมเหตุสมผล และสะท้อนให้เห็นถึงงานที่ดำเนินการในนามของ KONE อย่างแท้จริง

9. การรายงานการละเมิดและการลงโทษ

KONE ต้อ ตั ำ น ก ำ ร ล ะ เมิ ด ป ะ ม ว ล จ ร ร ย ำ บ ร ร ณ ุ บ ั บ นี ้ หากไม่ปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณนี้หรือแม้แต่แนะนำหรือบังคับให้พนักงานคนอื่นรวมถึงซัพพลายเออร์หรือหุ้นส่วนทางธุรกิจให้ละเมิดประมวลจรรยาบรรณนี้ พนักงานคนดังกล่าวจะถูกลงโทษทางวินัย ตลอดจนอาจถูกเลิกจ้างและต้องรับผิดชอบค่าเสียหายใดๆที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ การละเมิดประมวลจรรยาบรรณยังอาจนำไปสู่โทษทางอาญาก็ด้วย

พ ัน ้ ก ง ำ น ทุ ก ค ัน ฆ ่อ ง KONE มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการรายงานการละเมิดใดๆก็ตามที่อาจเกิดขึ้นหรือที่เกิดขึ้นจริงตามประมวลจรรยาบรรณฉบับนี้ให้ฝ่ายบริหาร ฝ่ายกฎหมาย หรือฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามของ KONE ของประเทศนั้นๆทราบ นอกจากนี้ พนักงานยังสามารถรายงานการละเมิดประมวลจรรยาบรรณผ่านช่องทางออนไลน์หรือผ่านสายด่วนจริยธรรมและการปฏิบัติ ต ำ ม ก ฎ ก ะ ณ ์ ฆ ่อ ง KONE (KONE Compliance Line) ซึ่งมีการจัดเตรียมเป็นภาษาของแต่ละประเทศไว้แล้วโดยไม่จำกัดระดับตัวตนผู้รายงานทราบเท่าที่กฎหมายอนุญาต

การติดต่อสื่อสารทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดประมวลจรรยาบรรณที่อาจเกิดขึ้นหรือที่เกิดขึ้นจริงจะถูกเก็บเป็นความลับ ต ร ำ บ ่ ำ ที่ ส ำ ม ำ ร ุ ท ำ ำ ใ ้ KONE จะไม่ดำเนินการใดๆอันที่เป็นผลร้ายต่อบุคคลผู้ซึ่งรายงานการละเมิดประมวลจรรยาบรรณฉบับนี้โดยสุจริต การป้องกันไม่ให้พนักงานรายงานการละเมิดประมวลจรรยาบรรณถือเป็นความผิดและอาจนำไปสู่การลงโทษทางวินัยต่อไป

10. คำถามและข้อเสนอแนะ

หากพนักงานมีข้อสงสัยหรือข้อสอบถามใดที่เกี่ยวข้องกับประมวลจรรยาบรรณ สามารถปรึกษาหรือสอบถามกับหัวหน้างานหรือฝ่ายบริหารภายในประเทศของตนเอง นอกจากนี้ยังสามารถติดต่อสอบถามจากฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตาม (KONE Compliance Function) หรือฝ่ายบุคคล/ฝ่ายกฎหมายภายในประเทศหรือฝ่ายกฎหมายกลางได้เช่นกัน