

Administrative Policy

Norwegian translation from English original



Etiske regler

Alle enheter

KONEs misjon er å skape bedre flyt i bylivet. Vår visjon er at vi leverer den beste People Flow opplevelsen, vi skaper effektivitet og enkelhet for brukere og kunder i hele bygningens livssyklus. Vår forretningsskikk baserer seg på ærlighet, integritet og rettferdighet. Det er ikke bare kunder og forretningspartnere som forventer dette av oss – det er også nøkkelen til å skape et bra arbeidsmiljø for alle KONEs medarbeidere.

Disse etiske reglene forklarer hvordan vi driver forretninger på en ansvarlig og etisk måte for å kunne vinne og beholde troen våre kunder har på oss. De skal også hjelpe medarbeidere med å ta riktige avgjørelser i sitt daglige arbeid. Reglene omhandler atferden som forventes av KONEs medarbeidere og KONE-selskaper, samt atferd KONE ikke har toleranse for.

Alle medarbeidere i KONE må sørge for å lese, forstå og rette seg etter retningslinjene som er angitt nedenfor. Disse reglene for god oppførsel gjelder for hele KONE, inkludert alle datterselskaper, avdelinger og andre enheter der KONE er ansvarlig for den administrative styringen.

Disse etiske reglene er tilgjengelig for alle på www.kone.com.

1. OVERHOLDELSE AV SAMFUNNETS LOVER OG REGLER

KONE forplikter seg til å opptre i fullstendig samsvar med alle gjeldende lover og regler. Disse etiske reglene er ikke en erstatning for, og kan heller ikke overstyre, lokale lover og regler. De representerer supplerende prinsipper og standarder for atferd av en ikke-juridisk karakter.

KONE må være oppmerksom på rådende kulturelle normer og praksiser i landene der selskapet gjør forretninger. Hvis kulturelle normer og praksis imidlertid skulle komme i konflikt med holdningen i de etiske reglene, må alle medarbeidere rette seg etter de etiske reglene. Medarbeidere kan få råd og veiledning fra KONEs samsvarsavdeling (KONEs Compliance Function) dersom de er i tvil.

2. ARBEIDSMILJØ

KONE har som mål å skape og opprettholde et miljø der hver enkelt medarbeider føler seg verdsatt som individ og er i stand til å prestere i henhold til sitt fulle potensiale.

KONE respekterer menneskerettighetene i FNs verdenserklæring om menneskerettigheter samt de grunnleggende rettighetene for arbeidere som er definert av International Labour Organization. KONE respekterer organisasjonsrettigheten og rettigheten til kollektive lønnsforhandlinger i forbindelse med selskapets aktiviteter. Der slike rettigheter begrenses av den lokale lovgivningen, oppfordrer KONE sine medarbeidere til å gå i dialog med ledelsen og rapportere eventuelle klager.

2.1 Diskriminering

Alle KONEs medarbeidere skal behandles rettferdig og likeverdig av ledelse og kolleger. KONE forplikter seg til å gi alle medarbeidere like muligheter og forbyr alle former for diskriminering. Selskapet fremmer og verdsetter mangfold.

Administrative Policy

Norwegian translation from English original



Alle avgjørelser vedrørende individuelle medarbeidere, skal være basert på meritter, for eksempel evner, ferdigheter og prestasjoner. Ingen slike avgjørelser skal tas med hensyn til medarbeiderens kjønn, alder, religion, sivilstatus, seksualitet, politisk overbevisning eller nasjonal eller etnisk opprinnelse eller andre tilsvarende karakteristikk. KONE har som mål og hensikt å ansette personer i stillinger som passer deres evner og ferdigheter.

2.2 Sikkerhet og helse

Alle KONEs medarbeidere har rett til å jobbe i et trygt og helsebringende arbeidsmiljø. Alle KONEs medarbeidere er ansvarlige for å

- overholde KONEs rutiner og sikkerhetsinstruksjoner,
- bruke personlig verneutstyr og
- korrigere alle registrerte avvik fra KONEs sikkerhetsrutiner.

Alle KONEs medarbeidere oppfordres til å rapportere bekymringer som gjelder sikkerheten til andre medarbeidere eller brukere av KONE-utstyr, til sine overordnede eller enhetens sikkerhetssjef. Dette punktet omhandles mer detaljert i KONEs retningslinjer for sikkerhet.

2.3 Frihet fra upassende atferd og seksuell trakassering

KONE mener på det sterkeste at alle medarbeidere har rett til å slippe å bli utsatt for personlige krenkelser. Alle typer trakassering, uavhengig av hensikt, om den er direkte eller indirekte, av fysisk eller verbal karakter, er forbudt. Støtende eller upassende atferd tolereres ikke.

Det ovennevnte gjelder spesielt i forbindelse med seksuell trakassering begått av hvilken som helst part, både overordnede, kolleger, kunder eller leverandører – KONE har nulltoleranse for seksuell trakassering under alle forhold. Seksuell trakassering kan for eksempel være uønsket seksualisert atferd eller seksuelle kommentarer som forekommer i løpet av eller etter arbeidstiden. KONE kan imidlertid ikke reagere på tilfeller av trakassering som ikke er kjent for selskapet. Ofre for trakassering eller personer som blir vitne til atferd de oppfatter som trakasserende, oppfordres til å ta kontakt med den lokale HR-avdelingen eller KONEs samsvarsavdeling (KONEs Compliance Function).

2.4 Barnearbeid eller ufrivillig arbeid

KONE benytter seg ikke av barnearbeid eller ufrivillig arbeidskraft og inngår ikke avtaler med leverandører eller underleverandører som benytter seg av det.

2.5 Datamaskinressurser og e-post

Medarbeidere kan fra tid til annet bruke data- og kommunikasjonsutstyr som KONE har skaffet til veie, inkludert e-postsystemet, til private formål. Slik privat bruk skal holdes til et minimum. All bruk av KONEs data- og kommunikasjonsutstyr skal være ansvarlig og profesjonell og skje i samsvar med selskapets retningslinjer. Ikke under noen omstendigheter skal KONEs data- og kommunikasjonsutstyr brukes til å delta i ulovlige, bedragerske eller ondsinnede aktiviteter eller til å kommunisere eller lagre støtende, obskøn (f.eks. pornografisk) eller politisk materiale.

Administrative Policy

Norwegian translation from English original



3. RETTFERDIG KONKURRANSE

Konkurranselovgivningen og KONEs regler rundt god forretningskikk (Competition Compliance Policy) for konkurranse forbyr samtaler, kommunikasjon, avtaler og enighet med konkurrenter angående priser, prissetting, rabatter, kampanjer, vilkår og betingelser for salg, kjøp, lokale markeder, produksjonskostnader, distribusjon osv. Salg av reservedeler og andre salg og kjøp fra og til konkurrenter i forbindelse med normal forretningsdrift er imidlertid lovlig og fullt ut akseptert.

Samtaler med konkurrenter skal skje via lovlige forumer, som for eksempel internasjonale eller lokale bransjeforeninger. Samtalene skal imidlertid under ingen omstendigheter dreie seg om saker som kan regnes som brudd på konkurranselovgivningen.

Dette punktet omhandles mer utførlig i KONEs regler om overholdelse av konkurranselovgivningen (KONE's Competition Compliance Policy).

4. MILJØ OG BÆREKRAFT

Bærekraftig drift omfatter å ta ansvar for de økonomiske, miljømessige og sosiale følgene av KONEs drift.

KONE tilbyr trygge, miljøeffektive og ansvarlige løsninger og tjenester som presterer veldig bra. KONE bestreber seg på å forbedre løsningene og tjenestene kontinuerlig med hensyn til miljø og sikkerhet.

Alle KONEs medarbeidere må ta hensyn til de miljømessige følgene av alt de gjør. Alle KONEs medarbeidere må aktivt finne måter å samarbeide med KONEs leverandører og kunder for å forhindre utslipp og avfall i forbindelse med driften.

5. MARKEDSFØRING AV PRODUKTER OG TJENESTER

Utsagn, meddelelser, erklæringer og sertifiseringer som gis til kunder og forretningspartnere, skal være sannferdige og korrekte. KONE snakker ikke nedsettende eller kritiserer ikke konkurrentenes produkter, tjenester eller ansatte.

Alle våre produkter må overholde alle gjeldende lover og regler for kvalitet og sikkerhet og våre lovnader vedrørende disse.

6. RISIKOER OG KONFLIKTER

6.1 Interessekonflikt

KONE forventer at alle medarbeidere er lojale overfor selskapet og tar forretningsbeslutninger til beste for KONE. KONEs medarbeidere må unngå alle interessekonflikter, dvs. situasjoner der personlige interesser kan være eller ser ut til å være i konflikt med KONEs interesser. En interessekonflikt kan oppstå for eksempel når:

- en person i nær familie med en av KONEs medarbeideret er leverandør, kunde eller konkurrent av KONE eller ansatt i et slikt selskap
- en medarbeider eller en person i nær familie med en medarbeider har vesentlige interesser i et selskap som gjør forretninger med KONE
- en medarbeider er eksternt ansatt i eller deltar i aktiviteter med et selskap som konkurrerer mot eller gjør forretninger med KONE

Administrative Policy

Norwegian translation from English original



- en medarbeider har et personlig forhold til en kollega i en direkte eller indirekte overordnet eller underordnet stilling
- en medarbeider på upassende vis prøver å fremme interessene til en venn eller slektning

Alle KONEs medarbeidere må fremlegge alle potensielle og reelle interessekonflikter i skriftlig form til sin overordnede og den lokale HR-avdelingen.

6.2 Ekstern ansettelse og eksternt styremedlemskap

Alle KONEs medarbeidere som ønsker å benytte seg av en mulighet for ekstern ansettelse eller ha en ekstern ledelsesinteresse, må fremlegge dette for KONE. Slike aktiviteter kan godtas så sant de ikke kommer i veien for ansvaret til den enkelte medarbeider eller skaper en potensiell eller tilsynelatende interessekonflikt. Slike aktiviteter er alltid underlagt en forhåndsgodkjennelse fra den ansattes overordnede.

6.3 Investeringer

Alle medarbeidere må fremlegge for KONE eventuelle økonomiske interesser, direkte eller indirekte, som de eller nære familiemedlemmer har i eventuelle selskaper eller organisasjoner som er konkurrenter av KONE, eller som KONE gjør forretninger med, med unntak av rene økonomiske interesser i et børsnotert selskap.

6.4 Urettmessige betalinger eller fordeler

KONE har nulltoleranse for korrupsjon, enten det forekommer i offentlig eller privat sektor. Ingen direkte eller indirekte bestikkelser, gaver, tjenester eller betalinger skal gis til eller til fordel for en tredjepart (inkludert offentlige tjenestemenn eller ansatte, fagforeninger, nåværende eller mulige kunder, leverandører eller deres representanter eller ansatte) med den hensikt å oppnå urettmessige fordeler av noe slag. KONEs medarbeidere skal heller ikke ta imot upassende betalinger, gaver, tjenester eller fordeler fra noen som helst kilde, verken direkte eller indirekte.

6.5 Forretningsgaver og gjestfrihet

Forretningsgaver og gjestfrihet kan tilbys og mottas av høflighetsårsaker som fremmer relasjoner mellom parter, så sant dette skjer i samsvar med gjeldende lover og ikke innebærer brudd på disse etiske reglene.

Beskjedne forretningsgaver av rimelig verdi kan gis og tas imot. Gaver eller fordeler som er urimelige basert på deres karakter, hyppighet eller verdi, er forbudt.

Kontantgaver av alle beløpsstørrelser og i alle valutaer kan aldri tas imot eller gis.

Rimelig forretningsrelatert underholdning og andre gjestfrihetstilbud godtas når det skjer i overensstemmelse med god forretningsskikk. Slik underholdning omfatter for eksempel mottakelser eller sosiale arrangementer som medarbeidere deltar på til det beste for KONE. En KONEmedarbeider kan altså fra tid til annen takke ja til passende forretningsmåltider fra en vareleverandør, tjenesteleverandør eller enhet som ønsker å gjøre forretninger med KONE. Hvis en av våre kunder tilbys underholdning, kan ikke tilbudet nyttes uten at det også er en representant fra KONE til stede.

Administrative Policy

Norwegian translation from English original



Forretningsgaver og gjestfrihet

- må aldri påvirke KONE-medarbeiderens forretningsavgjørelser
- må aldri føre til noen som helst forpliktelser for den enkelte medarbeider eller KONE
- skal gis og tas imot i overensstemmelse med god forretningsskikk
- skal ha en rimelig verdi og frekvens
- skal ikke tilbys for å oppnå urettmessige fordeler
- skal ikke gis eller tas imot hvis de har en karakter, verdi eller tilbys på et tidspunkt som kan gi grunn til mistanke om at hensikten er å påvirke forretningsavgjørelser eller få godkjenninger fra myndighetspersoner.

Hvis en KONE-medarbeider tilbys eller tar imot en forespørsel om gave eller underholdning som innebærer et brudd på disse reglene, må han/hun informere sin overordnede om dette så snart som mulig.

Prinsippene ovenfor gjelder også for forretningsgaver og gjestfrihet som tilbys nære familiemedlemmer av KONE-medarbeiderene i forbindelse med KONEs forretninger.

Mer detaljerte lokale retningslinjer kan gjelde for KONE-medarbeidere i bestemte land eller for bestemte forretningsområder/-funksjoner.

6.6 Bedrageri

Selskapsmidler og -eiendeler må alltid brukes på en ansvarlig, formålstjenlig og lovlig måte. Alle opplysninger som gis til KONE i forbindelse med forespørsler om refusjon eller kompensasjon, fordeler eller godkjenninger for å bruke KONEs eiendeler, må alltid være nøyaktige og pålitelige. Alle typer tyveri, bedrageri, underslag eller annen misbruk av KONEs eiendeler er forbudt.

6.7 Politiske aktiviteter og bidrag

KONE respekterer og verdsetter friheten alle medarbeidere har til å velge sitt eget politiske standpunkt. KONEs lokaler og alle jobbrelaterte arrangementer skal imidlertid være fri for politiske aktiviteter og formidling av politiske meninger. Dette forbudet eksisterer for at ingen i KONE skal føle seg støtt av andre kollegers politiske standpunkter.

KONEs midler eller ressurser skal ikke bidra direkte eller indirekte til å støtte politiske kampanjer, partier, kandidater, offentlige tjenestemenn eller noen som er tilknyttet disse, uten forhåndsgodkjenning fra den globale juridiske avdelingen (Global Legal Function). Alle KONEs medarbeidere skal sørge for at personlige politiske aktiviteter eller meninger ikke presenteres som uttrykk for KONEs verdigrunnlag.

7. HÅNDTERING AV INFORMASJON

7.1 Informasjonssikkerhet og immaterielle rettigheter

Informasjon er en viktig selskapsressurs. KONE ivaretar konfidensialiteten, integriteten og tilgjengeligheten for rettighetsbeskyttet informasjon. Alle KONE-medarbeidere er ansvarlige for å gi riktig og tilstrekkelig beskyttelse av KONEs ressurser, immaterielle rettigheter og konfidensiell informasjon. Slik informasjon skal behandles, brukes, legges frem og distribueres i samsvar med de aktuelle retningslinjene til KONE.

Administrative Policy

Norwegian translation from English original



KONE-medarbeidere må respektere immaterielle rettigheter og ikke-offentlig informasjon som tilhører andre, og behandle slik informasjon i samsvar med gjeldende lover og regler samt avtalemessige krav.

7.2 Beskyttelse av data

KONE er forpliktet til å beskytte personlig data. Personlig data betyr alle opplysninger som gjelder en identifisert eller identifiserbar person. All behandling av ansatt-, kunde- eller leverandørdata eller andre personlig data som skjer hos KONE, må være lovlig, rimelig og åpen med hensyn til personen dataene gjelder. Videre må personlig data behandles i henhold til de aktuelle retningslinjene fra KONE og gjeldende lovgivning.

7.3 Innsideinformasjon og verdipapirhandel

Medarbeidere i KONE må ikke misbruke skjulte opplysninger om KONE eller selskaper som KONE gjør forretninger med, for egen vinnings skyld. Dette er ulovlig, og det strider mot KONEs retningslinjer. Det er også forbudt å bruke slike opplysninger til fordel for en tredjepart.

All vesentlig informasjon som gjelder KONE eller KONEs forretninger, regnes som innsideinformasjon helt til den er offentlig tilgjengelig. KONE-medarbeidere med innsideinformasjon er underlagt lovene om innsidehandel med hensyn til kjøp eller salg av KONE-aksjer og kommunikasjon med andre angående det samme.

Dette punktet omhandles mer utførlig i KONEs bestemmelser for innsidehandel (KONE's Insider regulations).

7.4 Regnskapsrapportering

Selskapsrapporteringen for hver eneste KONE-enhet må følge KONEs regnskapsstandarder (KAS) og andre gjeldende regler samt være nøyaktig og pålitelig på alle vesentlige områder. KONEs eiendeler og skyldforhold må registreres korrekt, og regnskapsrapporteringen og/eller regnskapene må ikke inneholde uriktige eller villedende oppføringer eller opplysninger eller opplysninger som ikke viser til reelle forhold.

Alle lovbestemte regnskap og dokumenter samt KONEs konsernregnskap må være i samsvar med alle lover, regler og standarder som gjelder for den bestemte rapporteringstypen.

8. LEVERANDØRER OG FORRETNINGSPARTNERE

KONE ønsker å være en attraktiv forretningspartner og har som mål å opptre som en pålitelig og rettferdig aktør i alle forretningsrelasjoner. KONE forventer det samme av sine relasjonsparter, til fordel for både KONE, KONEs leverandører av varer og tjenester, underleverandører og andre forretningspartnere.

KONE handler rettferdig med leverandører og forretningspartnere. Upassende handlinger eller urettmessige initiativer av leverandører eller forretningspartnere som har til hensikt å påvirke KONEs kjøpsavgjørelser gir grunn for avtaleavslag eller opphør av eksisterende avtaler. KONE forventer at alle leverandører, distributører og agenter overholder de separate etiske reglene for leverandører og distributører (Code of Conduct for suppliers and distributors).

Administrative Policy

Norwegian translation from English original



Alle avtaler med konsulenter og agenter må være skriftlige og rimelige i antall, og de må gjenspeile faktisk arbeid som blir utført på vegne av KONE.

9. RAPPORTERE BRUDD OG REAKSJONER

KONE har nulltoleranse for brudd på etiske regler. Alle som unngår å overholde reglene for god oppførsel eller beordrer eller tvinger andre KONE-medarbeidere, KONEs leverandører eller forretningspartnere til å bryte disse reglene, vil bli møtt med disiplinærtiltak opptil og inkludert muligheten for oppsigelse samt betaling av skadeserstatning. Bestemte kriminelle brudd kan også medføre strafferettslige reaksjoner.

Alle KONEs medarbeidere er ansvarlige for å rapportere ethvert faktisk eller potensielt brudd på de etiske reglene til den lokale ledelsen, KONEs juridiske avdeling (KONE Legal Function) eller KONEs samsvarsavdeling (KONEs Compliance Function). Medarbeidere kan også rapportere mistenkte brudd på nettet eller på telefon via KONEs direktelinje (KONE Compliance Line). Denne er tilgjengelig på lokale språk og kan brukes anonymt der dette er lovlig. Se det globale intranettet for kontaktinformasjon.

All kommunikasjon som gjelder faktiske eller mulige brudd på de etiske reglene, holdes hemmelig så sant det er mulig. KONE tolererer ingen form for represalier mot en person som rapporterer et brudd på de etiske reglene i god tro. Det er forbudt å forhindre medarbeidere i å rapportere brudd på de etiske reglene, og det kan medføre disiplinærtiltak.

10. SPØRSMÅL OG RÅD

Enhver medarbeider som har en bekymring eller et spørsmål om disse etiske reglene, oppfordres til å snakke med sin overordnede eller den lokale ledelsen. Vedkommende kan også ta direkte kontakt med KONEs samsvarsavdeling (KONEs Compliance Function), eller den juridiske avdelingen eller HR-avdelingen på globalt eller lokalt nivå.