

Administrative Policy

Swedish translation from English original



Alla enheter

Uppförandekod

KONEs uppdrag är att göra det enkelt att förflytta sig i en urban miljö. Vår vision är att erbjuda den bästa upplevelsen av People Flow genom enkelhet, effektivitet och upplevelser för användare och kunder under byggnadens hela livstid. Vårt sätt att göra affärer kännetecknas av ärlighet, integritet och fair play. Detta är inte bara vad våra kunder och affärspartners förväntar sig av oss, utan även ett sätt att skapa en bra arbetsmiljö för alla på KONE.

Denna uppförandekod beskriver hur vi bedriver vår verksamhet på ett ansvarsfullt och etiskt sätt för att få och behålla kundernas förtroende. Dess syfte är även att hjälpa anställda att fatta rätt beslut i sitt dagliga arbete i alla delar av KONEs globala verksamhet. Uppförandekoden anger vilket uppförande som förväntas av KONE-anställda och företag inom KONE, samt vilket uppförande som inte tolereras.

Alla KONE-anställda bör läsa, förstå och följa de principer som definieras nedan. Denna uppförandekod gäller hela KONE och alla dess dotterbolag, filialer och andra enheter där KONE har ledningskontroll.

Denna uppförandekod finns tillgänglig på vår webbplats www.kone.com.

1. ÖVERENSSTÄMMELSE MED SAMHÄLLETS LAGAR OCH REGLER

KONE har förbundit sig att följa alla tillämpliga lagar och förordningar. Denna uppförandekod ersätter inte lokala lagar och regler och ska inte åsidosätta dessa. Den är en uppsättning kompletterande principer och standarder för beteende av icke-juridisk karaktär.

KONE måste vara lyhörd för allmänt rådande kulturella normer och seder i alla länder där vi bedriver affärer. Om sådana kulturella normer och seder strider mot andan i denna uppförandekod bör dock uppförandekoden följas. Den som tvivlar kan be om ytterligare rådgivning från KONE Compliance Function.

2. ARBETSMILJÖ

KONE strävar efter att skapa och upprätthålla en miljö där varje anställd uppskattas som en individ och kan arbeta till sin fulla potential.

KONE respekterar de mänskliga rättigheter som anges i Förenta nationernas allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna samt arbetstagares grundläggande rättigheter i enlighet med vad som definierats av den Internationella arbetsorganisationen. Inom ramarna för sin verksamhet respekterar KONE föreningsfrihet och rätten till kollektivförhandlingar. Särskilt när sådana rättigheter begränsas av lokala lagar uppmuntrar KONE sina anställda att föra en dialog med ledningen och rapportera eventuellt missnöje.

Administrative Policy

Swedish translation from English original



2.1 Icke-diskriminering

All KONE-personal ska behandlas rättvist och jämlikt, såväl av ledningen som av medarbetarna. KONE följer principen om likabehandling, som förbjuder all typ av diskriminering. Mångfald uppmuntras och uppskattas.

Alla beslut om en individuell anställd ska baseras på meriter, t.ex. förmågor, färdigheter och prestationer. När sådana beslut fattas ska ingen hänsyn tas till den anställdas kön, ålder, religion, civilstånd, sexuella läggning, politiska åsikter, nationella eller etniska ursprung eller liknande egenskaper. KONEs mål och avsikt är att alla anställda ska ha en befattning som passar deras färdigheter bäst.

2.2 Säkerhet och hälsa

Alla KONE-anställda har rätt till en säker och hälsosam arbetsmiljö. Alla KONE-anställda ska

- följa KONEs processer och säkerhetsinstruktioner,
- använda personlig skyddsutrustning och
- korrigera identifierade avvikelser från KONEs säkerhetsprocesser.

Alla KONE-anställda uppmuntras att rapportera säkerhetsproblem som påverkar andra KONE-anställda eller de som använder KONEs utrustning till sin chef eller enhetens säkerhetschef. Denna fråga diskuteras mer utförligt i KONEs säkerhetspolicy (KONE Safety Policy).

2.3 Rätt att slippa olämpligt beteende och sexuella trakasserier

KONE tror starkt på att alla anställda har rätt att slippa få sin personliga integritet kränkt. Alla sorters trakasserier, oavsett avsikt, direkta eller indirekta, fysiska eller verbala, är förbjudna. Kränkande eller olämpligt beteende tolereras inte.

Ovanstående gäller i synnerhet sexuella trakasserier från någon part, däribland chefer, medarbetare, kunder eller leverantörer – det tolereras inte under några förhållanden. Med sexuella trakasserier avses oönskat sexuellt beteende eller sexuella kommentarer under eller efter arbetstid. KONE kan dock inte reagera på trakasserier man inte vet om. Offer för eller vittnen till beteende som de anser vara trakasserier uppmuntras därför att kontakta sin lokala personalavdelning eller KONE Compliance Function.

2.4 Barnarbete eller tvångsarbete

KONE använder sig inte av barnarbete eller tvångsarbete och ingår heller inte avtal med leverantörer eller underleverantörer som använder sig av det.

2.5 Dataresurser och e-post

Anställda kan ibland använda datorer och kommunikationsutrustning som de har fått till sitt förfogande av KONE, däribland e-postsystemet, i privat syfte, men sådan privat användning bör hållas till ett minimum. All användning av KONEs datorer och kommunikationsutrustning bör vara ansvarsfull, professionell och i enlighet med företagets policy. KONEs datorer och kommunikationsutrustning får aldrig användas för illegala, bedrägliga eller illvilliga aktiviteter, eller för att skicka eller lagra stötande, obscen (t.ex. pornografiskt) eller politiskt material.

Administrative Policy

Swedish translation from English original



3. RÄTTVIS KONKURRENS

Konkurrenslagar och KONEs riktlinjer om att följa konkurrensbestämmelser förbjuder diskussioner, kommunikation, avtal och överenskommelser med konkurrenter om priser, prisriktlinjer, rabatter, kampanjer, försäljningsvillkor, köpvillkor, marknadsområden, produktionskostnader, distribution m.m. Försäljning av reservdelar samt annan försäljning till och köp från konkurrenter i samband med normal affärsverksamhet är dock naturligtvis legitimt och acceptabelt.

Diskussioner med konkurrenter ska ske i legitima forum, som internationella eller lokala industriförbund. Dessa diskussioner får ändå aldrig gälla frågor som kan anses som brott mot konkurrenslagstiftningen.

Denna fråga behandlas närmare i KONEs policy för efterlevnad av konkurrenslagstiftningen (Competition Compliance Policy).

4. MILJÖ OCH HÅLLBARHET

Hållbarhet omfattar ansvar för de ekonomiska, miljömässiga och sociala effekterna av KONEs verksamhet.

KONE tillhandahåller säkra, miljömässigt effektiva och ansvarsfulla lösningar och tjänster med hög kvalitet. KONE eftersträvar att hela tiden förbättra dessa lösningar och tjänster med miljön och säkerhet i åtanke.

KONEs anställda är ansvariga för att överväga hur deras verksamhet påverkar miljön. Alla anställda måste tillsammans med leverantörer och kunder aktivt försöka hitta sätt att förhindra och minska utsläpp och nedsmutsning i samband med affärsverksamheten.

5. MARKNADSFÖRING AV PRODUKTER OCH TJÄNSTER

Uttalanden, kommunikation, representation och certifikat som lämnas till kunder och affärspartner ska vara sanna och korrekta. KONE talar inte nedsättande om sina konkurrenters produkter, tjänster eller anställda.

Alla våra produkter ska följa alla tillämpliga lagar som styr kvalitet och säkerhet och de påståenden som vi gör angående dem.

6. RISKER OCH KONFLIKTER

6.1 Intressekonflikt

KONE förväntar sig att dess anställda är lojala mot KONE och fattar affärsbeslut med KONEs intressen i åtanke. KONE-anställda måste undvika alla intressekonflikter, dvs. situationer där deras personliga intressen kan eller kan verka strida mot KONEs intressen. En intressekonflikt kan till exempel inträffa när:

- en nära släkting till en anställd är en av KONEs leverantörer, kunder eller konkurrenter, eller anställd hos ett sådant företag,
- en anställd eller en nära släkting till en anställd har ett ekonomiskt intresse i ett företag som gör affärer med KONE,

- en anställd arbetar extra hos eller är inblandad i andra aktiviteter med ett företag som konkurrerar eller gör affärer med KONE,
- en anställd har en privat relation med en kollega på en direkt eller indirekt överordnad eller underordnad position, eller
- en anställd försöker gynna en väns eller släktings intressen på ett otillbörligt sätt.

KONE-anställda måste skriftligt meddela sin chef och den lokala personalavdelningen om alla potentiella och faktiska intressekonflikter.

6.2 Extraarbete och medlemskap i styrelser

En anställd som önskar utnyttja anställningsmöjligheter utanför KONE eller som innehar en ledande position i någon utomstående organisation ska meddela KONE om detta. Sådan verksamhet kan godkännas under förutsättning att den inte påverkar den anställdes uppgifter eller skapar en potentiell eller synbarlig intressekonflikt. Sådan aktivitet måste alltid godkännas i förhand av den anställdas chef.

6.3 Investeringar

Personalen måste meddela KONE om de ekonomiska intressen, direkta eller indirekta, som de själva eller deras närstående familjemedlemmar har i ett företag eller en organisation som konkurrerar med KONE eller som KONE gör affärer med. Detta gäller inte rena ekonomiska intressen i börsnoterade företag.

6.4 Otillbörliga betalningar eller förmåner

KONE har nolltolerans för korruption inom både den offentliga och den privata sektorn. Inga direkta eller indirekta mutor, gåvor, tjänster eller betalningar ska göras till eller till förmån för tredje parter (inklusive regeringsrepresentanter eller statsanställda, fackföreningar, nuvarande eller potentiella kunder eller leverantörer eller deras representanter eller anställda), i syfte att få någon sorts otillbörlig fördel. Inte heller ska KONE-anställda acceptera, direkt eller indirekt, otillbörliga betalningar, gåvor, tjänster eller förmåner från någon källa.

6.5 Företagsgåvor och representation

Företagsgåvor och representation kan erbjudas och accepteras som ett tecken på artighet som bidrar till att bygga upp relationer mellan parter, förutsatt att de ges i enlighet med tillämpliga lagar och att de inte strider mot denna uppförandekod.

Mindre företagsgåvor till ett rimligt värde får accepteras och ges. Gåvor eller förmåner som till sin natur, frekvens, antal eller sitt värde är orimliga är förbjudna.

Kontantgåvor får aldrig tas emot eller ges, oavsett värde och valuta.

Rimlig, affärsrelaterad underhållning och annan representation är acceptabelt när sådan är bruklig. Sådan underhållning omfattar, till exempel, bjudningar eller sociala evenemang som man deltar i för KONEs räkning. KONE-anställda kan därmed acceptera enstaka, för sammanhanget lämpliga affärsmåltider från en leverantör, serviceleverantör eller enhet som vill göra affärer med KONE. När våra kunder underhålls måste en representant från KONE alltid vara närvarande.

Administrative Policy

Swedish translation from English original



Företagsgåvor och representation

- får aldrig påverka affärsbeslut som fattas av KONE-anställda,
- får inte leda till att en anställd eller KONE känner sig förpliktigad att göra något,
- bör representera bruklig affärshövlighet,
- ska vara rimliga vad gäller värde och antal,
- ska inte erbjudas i syfte att erhålla otillbörliga fördelar,
- ska inte accepteras om den erbjudna eller accepterade förmånens eller affärsrepresentationens natur, värde eller tidpunkt kan ge upphov till misstanke om otillbörlig påverkan på affärsbeslut eller godkännande av en myndighet.

Om en anställd hos KONE erbjuds eller får en begäran om en gåva eller underhållning som strider mot dessa regler, måste han/hon omedelbart informera sin chef.

Principerna ovan gäller även företagsgåvor och representation som erbjuds KONE-anställdas familj i samband med KONEs verksamhet.

Mer detaljerade lokala riktlinjer kan gälla KONE-anställda i vissa länder, affärsområden eller funktioner.

6.6 Bedrägeribekämpning

Företagets medel och egendom måste alltid användas på ett ansvarsfullt sätt och till avsedda och legitima syften. All information som lämnas till KONE vid begäran om ersättning eller kompensation för kostnader, förmåner eller godkännande för användning av KONEs egendom måste alltid vara korrekt och pålitlig. All sorts stöld, bedrägeri, förskingring eller annat missbruk av KONEs egendom är förbjuden.

6.7 Politiska aktiviteter och bidrag

KONE accepterar och värdesätter alla KONE-anställdas frihet att välja sina egna politiska åsikter. Men för att säkerställa att medarbetare inte förolämpas av att KONEs personal uttrycker sina politiska åsikter ska KONEs fastigheter och arbetsrelaterade evenemang vara fria från politisk aktivitet och uttryck för politiska åsikter.

KONEs medel och resurser ska inte användas för att bidra, direkt eller indirekt, till politiska kampanjer, politiska partier eller kandidater eller offentliganställda eller någon associerad med dem utan föregående godkännande av Global Legal Function. KONE-anställda ska se till att deras privata politiska aktiviteter eller åsikter inte framställs som KONEs politiska aktiviteter eller åsikter.

7. HANTERING AV INFORMATION

7.1 Informationssäkerhet och immateriella rättigheter

Information är en värdefull företagstillgång. KONE värnar konfidentialitet, integritet och tillgänglighet av sin information. Alla KONE-anställda har ansvar för att KONEs tillgångar, däribland immateriella rättigheter och konfidentiell information, skyddas på rätt sätt. Sådan information ska hanteras, användas, avslöjas och distribueras i enlighet med tillämpliga KONE-riktlinjer.

Administrative Policy

Swedish translation from English original



KONE-anställda ska respektera andras immateriella rättigheter och icke-offentliga information och hantera sådan information i enlighet med tillämpliga lagar och regler samt kontraktuella åtaganden.

7.2 Datasekretess

KONE förbinder sig att skydda personuppgifter. Personuppgifter inkluderar all information relaterad till en identifierad eller identifierbar person. All bearbetning av personuppgifter relaterade till anställda, kunder, leverantörer eller andra personer ska följa lagen, vara rättvis och transparent för de berörda personerna. Dessutom ska personuppgifter behandlas i enlighet med relevanta KONE-riktlinjer och lagstiftning.

7.3 Insiderinformation och värdepappershandel

Det är både olagligt och strider mot KONES policy att få fördel av missbruk av ej publicerad information relaterad till KONE eller företag som KONE gör affärer med. Det är även förbjudet att använda sådan information till förmån för tredje part.

All väsentlig information som rör KONE eller dess verksamhet är insiderinformation tills det publiceras för allmänheten. KONE-anställda med insiderinformation faller under tillämpningsområdet för lagar om handel med insiderinformation vad gäller att köpa eller sälja KONE-aktier och kommunicera med andra om detta.

Denna fråga beskrivs mer utförligt i KONES insiderregler.

7.4 Finansiell rapportering

Den finansiella rapporteringen i alla KONE-enheter måste följa KONES bokföringsstandarder (KAS) och andra tillämpliga regler och vara korrekt och pålitlig i alla väsentliga aspekter. Alla KONES tillgångar och ansvarsskyldigheter ska redovisas på rätt sätt och den finansiella rapporteringen och/eller underlag för affärsredovisning ska inte innehålla falska, vilseledande eller fabricerade poster eller information.

Alla bokslutsrapporter och bokslutsmeddelanden samt KONES konsoliderade resultatrapporter måste följa de lagar, regler och standarder som är tillämpliga till rapporteringen i fråga.

8. LEVERANTÖRER OCH AFFÄRSPARTNER

KONE vill vara en attraktiv affärspartner och eftersträvar pålitliga och rättvisa relationer till ömsesidig fördel av både KONE och dess leverantörer, serviceleverantörer, underleverantörer och andra affärspartners.

KONE behandlar sina leverantörer och affärspartner på ett rättvist sätt. Otillbörliga åtgärder eller insatser från leverantörer eller affärspartner i syfte att påverka KONES inköpsbeslut är grund för avvisande eller avslutande av befintliga överenskommelser. KONE förväntar sig att alla dess leverantörer, distributörer och ombud följer separat etablerade uppförandekoder för leverantörer och distributörer.

Arrangemang med konsulter och ombud måste vara skriftliga, rimliga till sitt värde samt reflektera det arbete som faktiskt utförts åt KONE.

Administrative Policy

Swedish translation from English original



9. RAPPORTERING AV ÖVERTRÄDELSER OCH SANKTIONER

KONE har nolltolerans vad gäller brott mot denna uppförandekod. Brott mot denna uppförandekod, eller att instruera eller tvinga medarbetare eller KONEs leverantörer eller affärspartner att bryta mot den, leder till lämpliga disciplinära åtgärder och i sista hand möjlig uppsägning och skadeståndskrav. Vissa överträdelser av brottslig karaktär kan även leda till straff.

Alla KONE-anställda ska rapportera alla faktiska eller potentiella brott mot denna uppförandekod till den lokala ledningen, KONE Legal Function eller KONE Compliance Function. Alternativt kan anställda rapportera sina misstankar på webben eller per telefon till KONE Compliance Line, som finns tillgänglig på lokala språk och kan användas anonymt förutsatt att det tillåts av lokal lagstiftning. Kontaktuppgifterna finns på det globala intranätet.

All kommunikation relaterad till faktiska eller potentiella brott mot uppförandekoden kommer att hållas konfidentiellt så långt det är möjligt. KONE tolererar inga repressalier mot individer som rapporterat ett brott mot uppförandekoden i god tro. Det är förbjudet att hindra en anställd från att rapportera ett brott mot denna uppförandekod och detta kan leda till disciplinära åtgärder.

10. FRÅGOR OCH RÅD

Alla anställda med frågor och funderingar kring compliance eller denna uppförandekod uppmanas att prata med sin chef eller den lokala ledningen, eller kontakta KONE Compliance Function, den lokala eller globala juridiska avdelningen eller personalavdelningen direkt för stöd.