

Administrative Policy

Turkish translation from English original



Davranış Kuralları

Tüm birimler

KONE'nin misyonu kentsel hayatın akışını geliştirmektir. Vizyonumuz ise, binaların tüm kullanım süresi boyunca kullanıcı ve müşterilerimize kolaylık ve etkinlik sağlayarak ve onlara yeni deneyimler katarak en iyi İnsan Akışı tecrübesini sunmaktır. İş kurallarımızın temelini doğruluk, dürüstlük ve tarafsızlık ilkeleri oluşturmaktadır. Bu, sadece müşteri ve iş ortaklarımızın bizden bir beklentisi olmakla kalmayıp, KONE'de çalışan herkes için iyi bir çalışma ortamı sağlamanın temelini de oluşturmaktadır.

Bu Davranış Kuralları, müşterilerimizin güvenini kazanmak ve sürdürmek için işimizi sorumlu ve iş ahlakına uygun bir şekilde nasıl yaptığımızı açıklamaktadır. Bu kurallar, aynı zamanda KONE'nin küresel çapta yürüttüğü faaliyetler vasıtasıyla çalışanların günlük çalışma ortamlarında doğru kararlar vermelerine yardımcı olmak için tasarlanmıştır. İçeriğinde, KONE çalışanları ve KONE şirketlerinden beklenenlerin yanı sıra asla müsamaha gösterilmeyecek davranış türleri de yer almaktadır.

Tüm KONE çalışanlarının, aşağıda tanımlanan ilkeleri okuması, anlaması ve onlara uyması gerekmektedir. Bu Davranış Kuralları, KONE'nin yönetim kontrolü uyguladığı tüm bağlı kuruluşlar, şubeler ve diğer teşebbüsler için geçerlidir.

Bu Davranış Kuralları'na internet sitemizden de ulaşabilirsiniz (www.kone.com).

1. YASALARA VE TOPLUM KURALLARINA RİAYET

KONE, yürürlükteki tüm yasalara ve mevzuata bağlıdır. Bu Davranış Kuralları, yerel yasa ve mevzuatın yerini almaz ve onları geçersiz kılmaz. Yasal olmayan türden bir davranış için ek ilkeleri ve standartları gösterir.

KONE, işlerini yürüttüğü tüm ülkelerde geçerli olan kültürel normlara ve uygulamalara karşı hassas olmalıdır. Ancak, söz konusu kültürel normlar ve uygulamalar bu Davranış Kuralları'nın ruhuyla çelişiyorsa, çalışanların bu Davranış Kuralları'na uyması gerekmektedir. Emin olunmaması halinde, çalışanların KONE Uyumluluk Departmanı'ndan yardım istemesi gerekmektedir.

2. İŞ ORTAMI

KONE, çalışanların birey olarak değer gördüğü ve tüm potansiyellerini kullanabildikleri bir çalışma ortamı yaratmayı ve sürdürmeyi amaçlar.

KONE, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde ifade edilen insan haklarına ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nde tanımlanan temel işçi haklarına saygılıdır. KONE, yürüttüğü faaliyetler kapsamında, sendikal özgürlüklere ve toplu iş sözleşmelerine uyar. Özellikle, bu hakların yerel yasalar tarafından sınırlandırıldığı durumlarda KONE, çalışanları yönetim ile iletişim halinde olmaya ve şikayetlerini bildirmeye teşvik eder.

Administrative Policy

Turkish translation from English original



2.1 Ayrımcılık Yapmama

Tüm KONE çalışanlarına, yönetim ve aynı zamanda çalışma arkadaşları tarafından adil ve eşit şekilde davranılmalıdır. KONE, her türlü ayrımcılığı yasaklayan fırsat eşitliği ilkesine bağlıdır. Çeşitlilik desteklenir ve değer görür.

Bir çalışan hakkındaki tüm kararlar, yetenek, hüner ve başarıları gibi liyakat unsurlarına bağlı olarak verilmelidir. Bu kararlar, çalışanın cinsiyetine, yaşına, dinine, medeni haline, cinsel eğilimine, politik görüşüne, ulusal/etnik kökenine veya diğer benzer özelliklere bağlı olarak alınmamalıdır. KONE'nin hedefi ve gayesi, çalışanları en yetkin oldukları pozisyonlara yerleştirmektir.

2.2 Sağlık ve Güvenlik

Tüm KONE çalışanlarının, güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışma hakkı vardır. Her KONE çalışanı şunlardan sorumludur:

- KONE'nin süreçlerine ve güvenlik talimatlarına uymak,
- kişisel koruma ekipmanlarını kullanmak ve
- KONE güvenlik süreçlerinden sapma olduğu görüldüğünde bunu düzeltmek.

Tüm KONE çalışanlarından, diğer KONE çalışanlarını veya KONE ekipmanı kullanıcılarını etkileyen güvenlik sorunlarını amirlerine veya ilgili birimin Güvenlik Yöneticisine bildirmeleri istenir. Bu konu, KONE Güvenlik İlkeleri'nde daha detaylı şekilde anlatılmaktadır.

2.3 Uygunsuz Davranışların ve Cinsel Tacizin Engellenmesi

KONE, tüm çalışanların kişisel bütünlüklerini ihlal eden her tür davranıştan korunma hakkı olduğuna inanır. Her tür taciz, amacına, doğrudan veya dolaylı şekilde olmasına, fiziksel veya sözel olmasına bakılmaksızın yasaktır. Saldırgan veya uygunsuz davranışlara asla müsamaha gösterilmez.

Yukarıdaki kural özellikle, amirler, çalışma arkadaşları, müşteriler veya tedarikçiler dahil herhangi bir kişi tarafından yapılan cinsel taciz için geçerlidir. Böylesi bir tacize, hiçbir koşulda müsamaha gösterilmez. Cinsel taciz, çalışma saatleri sırasında veya sonrasında yapılan istenmeyen cinsel davranış ya da cinsel yorum şeklinde ortaya çıkabilir. Ancak KONE, fark etmediği tacize karşı bir şey yapamaz. Mağdur veya şahitlerden, taciz olduğuna inandıkları davranışı bildirmek üzere yerel İnsan Kaynakları Departmanı veya KONE Uyumluluk Departmanı ile irtibata geçmeleri istenir.

2.4 Çocuk veya Zorla Çalıştırılan İşçi

KONE, faaliyetlerini yürütürken zorla veya çocuk işçi çalıştırmaz; çalıştıran tedarikçiler ya da taşeronlarla da sözleşme yapmaz.

2.5 Bilgisayar Kaynakları ve E-posta

Çalışanlar, KONE tarafından sağlanan bilgisayar ve iletişim ekipmanlarını (e-posta sistemi dahil) duruma göre kişisel meseleleri için kullanabilirler. Ancak bu tür kişisel kullanımlar en az düzeyde tutulmalıdır. KONE bilgisayar ve iletişim ekipmanları, sorumlu, profesyonel ve şirket ilkeleri ile uyumlu bir şekilde kullanılmalıdır.

Administrative Policy

Turkish translation from English original



KONE bilgisayar ve iletişim ekipmanları, hiçbir durumda, yasal olmayan, dolandırma veya kötü amaçlı faaliyetler için; saldırgan, müstehcen (örneğin, pornografik) ya da politik bir materyal iletmek veya depolamak için kullanılamaz.

3. ADİL REKABET

Rekabet yasaları ve KONE Rekabete Uyumluluk İlkesi, bir rakip ile fiyatlar, fiyatlandırma politikası, indirimler, promosyonlar, satış şart ve koşulları, satın alma, bölgesel piyasalar, üretim maliyetleri, dağıtım vb. hakkında tartışmayı, iletişim kurmayı, sözleşme veya anlaşmaları yasaklar. Ancak, olağan iş süreci ile bağlantılı olarak rakiplerle yedek parça veya diğer alım-satım işlemleri gerçekleştirmek kuşkusuz yasal ve kabul edilebilirdir.

Rakiplerle yapılan tartışmalar, sektöre özgü uluslararası veya yerel sanayi dernekleri gibi yasal forumlar üzerinden olmalıdır. Ancak, tartışma konuları hiç bir durumda, rekabet yasalarının ihlali olarak görülebilecek konuları içermemelidir.

Bu konu, KONE Rekabete Uyumluluk İlkesi'nde daha detaylı olarak anlatılmaktadır.

4. ÇEVRE VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

Sürdürülebilirlik, KONE'nin faaliyetlerinin ekonomik, çevresel ve sosyal etkilerinin sorumluluğunu kapsar.

KONE güvenli, çevreye zararsız ve sorumluluk sahibi yüksek performanslı çözümler ve hizmetler sunar. KONE, çevre ve güvenliği göz önünde bulundurarak bu çözümleri ve hizmetleri sürekli geliştirmeye çalışır.

KONE çalışanları, yaptıkları her işin çevreye olan etkisini düşünmek zorundadırlar. Tüm KONE çalışanlarının, tedarikçiler ve müşterilerle çalışırken faaliyetlerden kaynaklanan emisyonları ve atıkları önleme ya da azaltma yollarını etkin şekilde aramalıdır.

5. ÜRÜNLERİN VE HİZMETLERİN PAZARLANMASI

Müşterilere ve iş ortaklarına sağlanan açıklamalar, sunumlar/sertifikalar ve bunlarla kurulan iletişimler tam ve doğru olmalıdır. KONE, rakiplerinin hiç bir ürünü, hizmeti veya çalışanı aleyhinde konuşmaz, onları kötülemez.

Ürünlerimizin tamamı, kalite ve güvenliği yöneten geçerli tüm mevzuata ve bunlara ilişkin verdiğimiz sözlere uymak zorundadır.

6. RİSKLER VE ÇATIŞMALAR

6.1 Çıkar Çatışması

KONE, çalışanlarından sadık olmalarını ve KONE'nin çıkarları doğrultusunda karar almalarını bekler. KONE çalışanları, tüm çıkar çatışmalarından (örneğin, kişisel çıkarları KONE'nin çıkarlarıyla çatıştığı veya çatışmış gibi görüldüğü durumlar) uzak durmalıdır. Örneğin aşağıdaki durumlarda bir çıkar çatışması oluşabilir:

- çalışanın yakın bir akrabası KONE'nin tedarikçisi, müşterisi veya rakibi ya da bu tür bir firmanın çalışanıysa,

Administrative Policy

Turkish translation from English original



- çalışanın veya yakın akrabasının, KONE ile iş yapan bir şirkette maddi çıkarları varsa,
- çalışan, KONE ile rakip olan ya da iş yapan bir şirket tarafından dışarıdan istihdam edildiyse veya söz konusu şirketle başka faaliyetler yürütüyorsa,
- çalışanın, doğrudan ya da dolaylı olarak yönetim pozisyonundaki veya alt pozisyonundaki bir iş arkadaşıyla kişisel ilişkisi varsa,
- çalışan, uygunsuz bir şekilde bir arkadaşı veya akrabasının çıkarlarının peşinde koşuyorsa.

KONE çalışanları, tüm olası veya gerçekleşen çıkar çatışmalarını, üstlerine ve yerel İnsan Kaynakları Departmanı'na yazılı olarak bildirmelidir.

6.2 Harici İstihdam ve Yönetim Kurulu Üyelikleri

Harici bir iş fırsatını değerlendirmek isteyen veya harici yönetsel bir çıkarı olan herhangi bir KONE çalışanı, bu amacını KONE'ye açıklamalıdır. Bu türden bir faaliyet, çalışanın sorumluluklarını engellemezse veya olası bir çıkar çatışması ya da çıkar çatışması görüntüsü oluşturmazsa kabul edilebilir. Bu türden bir faaliyet, daima öncelikli olarak çalışanın amirinin ön onayına tabiidir.

6.3 Yatırımlar

Çalışan, doğrudan/dolaylı olarak kendisinin veya birinci dereceden akrabasının KONE ile rakip ya da iş yapan herhangi bir şirketteki/kuruluştaki her türlü mali çıkarını (yalnızca halka açık bir şirkette salt mali çıkarları olması durumu hariç) KONE'ye bildirmek zorundadır.

6.4 Uygun Ödemeler ve Menfaatler

KONE, kamu veya özel sektör ayrımı yapmaksızın, yolsuzluğa karşı sıfır tolerans göstermektedir. Herhangi bir üçüncü tarafa (devlet temsilcisi, devlet çalışan, işçi sendikası, mevcut/olası müşteriye ya da tedarikçi veya onların temsilcileri/çalışanlarına) usulsüz bir menfaat elde etmek amacıyla, doğrudan ya da dolaylı bir rüşvet veya hediye verilmemeli, iyilik veya ödeme yapılmamalıdır. Aynı şekilde, hiçbir KONE çalışanı, doğrudan ya da dolaylı, herhangi bir kaynaktan gelen usulsüz ödeme, hediye, iyilik veya menfaatleri kabul etmemelidir.

6.5 İş Hediyeleri ve Kurumsal Ağırılama

İş hediyeleri ve kurumsal ağırılama, yürürlükteki ilgili yasalarla uyumlu olarak ve işbu Davranış Kuralları'nı ihlal etmediği sürece, taraflar arasındaki ilişkileri geliştirmek amacıyla nezaket göstergesi olarak teklif edilebilir ve kabul edilebilir.

Makul bir maddi değere sahip mütevazı hediyeler alınabilir ve verilebilir. Yapısı, sıklığı ve değeri makul olmayan hediyeler ve menfaatler yasaktır.

Herhangi bir miktarda veya para biriminde nakit hiçbir hediye, asla alınamaz veya verilemez. İşle ilgili makul eğlence ve diğer kurumsal ağırılamalar bir gelenek olarak yapılıyorsa kabul edilebilir. Bu türden bir eğlence, örneğin KONE'nin çıkarları için yapılan resepsiyonları ve sosyal etkinlikleri içerebilir. Bu yüzden KONE çalışanı, KONE ile iş yapmak isteyen tedarikçi, hizmet sağlayıcı veya teşebbüsten nadiren gelen uygun bir iş yemeğini kabul edebilir. Müşterilerimize yönelik bir eğlence etkinliğinde, mutlaka bir KONE temsilcisi olmalıdır.

Administrative Policy

Turkish translation from English original



İş hediyeleri ve kurumsal ağırlama;

- KONE çalışanlarının iş kararlarını asla etkilememelidir,
- bir çalışanı veya KONE'yi herhangi bir şeyi yapmaya zorlamamalıdır,
- alışlagelmiş iş nezaketlerini yansıtmalıdır,
- değeri ve sıklığı makul olmalıdır,
- uygunsuz bir avantaj sağlamak amacıyla teklif edilmemelidir,
- teklif edilen ya da kabul edilen menfaat veya kurumsal ağırlamanın yapısı, değeri veya zamanlaması, yetkili bir kişinin bir iş kararını ya da onayını usulsüz şekilde etkilediğine ilişkin şüpheye mahal vermemelidir.

KONE çalışanına, bu kuralları ihlal eden bir hediye veya eğlence teklif edilirse, söz konusu çalışan zaman geçirmeden durumu yöneticisine bildirmelidir.

Yukarıdaki ilkeler, aynı zamanda KONE işleri ile ilgili olarak KONE çalışanının aile bireylerine teklif edilen iş hediyelerini ve kurumsal ağırlamaları da kapsar.

Belirli ülkelerde veya iş alanlarında/departmanlarda, KONE çalışanlarını ilgilendiren daha detaylı yerel kurallar uygulanabilir.

6.6 Dolandırıcılıkla Mücadele

Şirket fonları ile varlıkları, daima sorumlu bir şekilde, beyan edilen ve yasal amaçlar için kullanılmalıdır. KONE varlıklarını kullanmanın karşılığında geri ödeme, tazminat, avantaj veya ruhsat talep edilirken KONE'ye verilen tüm bilgiler daima doğru ve güvenilir olmalıdır. KONE varlıklarına ilişkin her türlü hırsızlık, dolandırıcılık, yolsuzluk veya herhangi başka bir şekilde kötü kullanım yasaktır.

6.7 Siyasi Faaliyetler ve Katılımlar

KONE, çalışanlarının siyasi bir görüş benimseme özgürlüğüne saygı duyar ve değer verir. Ancak, KONE çalışanlarının politik görüşleriyle çalışma arkadaşlarını rahatsız etmesini önlemek amacıyla KONE tesisleri ve işle ilgili etkinliklerinde siyasi düşünceleri yansıtan faaliyet ve söylemlerden uzak durulmalıdır.

KONE fonları ve kaynakları, KONE Küresel Hukuk İşlerinden (Global Legal Function) ön onay alınmadan, doğrudan veya dolaylı olarak, siyasi kampanyalar, siyasi partiler/adaylar, kamu görevlileri veya bunlarla bağlantılı herhangi bir kişi için kullanılmamalıdır. KONE çalışanları, kişisel siyasi faaliyetlerinin veya düşüncelerinin KONE'ye aitmiş izlenimi vermesini engellemelidir.

7. BİLGİ YÖNETİMİ

7.1 Bilgi Güvenliği ve Fikri Mülkiyet Hakları

Bilgi değerli bir kurumsal varlıktır. KONE, özel bilgilerinin gizliliğini, bütünlüğünü ve mevcudiyetini korur. KONE çalışanlarının tümü, fikri mülkiyetler ve gizli bilgiler dahil olmak üzere KONE varlıklarının düzgün bir şekilde korunmasından sorumludur. Bu türden bilgiler, ilgili KONE ilkelerine uygun olarak yönetilebilir, kullanılabilir, açıklanabilir ve dağıtılabilir.

KONE çalışanları, fikri mülkiyet haklarına ve başkalarının özel bilgilerine saygı göstermeli; bu türden bilgileri yürürlükteki ilgili yasalar, mevzuat ve sözleşme şartlarına uygun olarak yönetmelidir.

Administrative Policy

Turkish translation from English original



7.2 Veri Koruması

KONE, kişisel verileri korumayı taahhüt eder. Kişisel veri, kimliği belirli veya belirlenebilen bir kişiye ait her türlü bilgidir. KONE' de gerçekleştirilen ve herhangi bir çalışana, müşteriye, tedarikçiye veya diğer kişilere ait her türlü veri işlemleri, söz konusu kişilerle bağlantılı olarak yasalara uygun, adil ve şeffaf olmalıdır. Ayrıca kişisel veriler, KONE ilkelerine, kurallarına ve mevzuata uygun olarak işleme tabi tutulmalıdır.

7.3 İçeriden Alınan Bilgi ve Menkul Kıymetler Ticareti

Çalışanların, KONE veya iş yaptığı şirketlerle ilgili halka açıklanmamış bilgileri kötüye kullanarak kâr elde etmeleri, hem yasadışı hem de KONE ilkelerine aykırı bir durumdur. Bu türden bilgileri üçüncü tarafların avantajı için kullanmak da yasaktır.

Kamuya bildirilinceye kadar, KONE ve iş kolları hakkındaki somut bilgiler şirkete ait iç bilgilerdir. Şirkete ait gizli bilgilere vakıf KONE çalışanları, KONE hisselerinin satın alımı/satışı ve bunlar hakkında başkaları ile iletişim kurmaya ilişkin içerden bilgi sızdırma yasalarına tabidir.

Bu konu, KONE bilgi sızdırmaya ilişkin düzenlemelerinde daha detaylı olarak anlatılmaktadır.

7.4 Finansal Raporlama

KONE birimlerinin hazırladığı tüm KONE Kurumsal Raporları, KONE muhasebe standartlarına (KMS) ve ilgili diğer kurallara uymalı; her türlü somut açıdan doğru ve güvenilir olmalıdır. Tüm KONE varlıkları ve borçları usulüne uygun şekilde kaydedilmeli; finansal raporlama ve/veya finansal kayıtlar yanlış, yanıltıcı veya yalan giriş/bilgi içermemelidir.

Kanuni finansal tablolar ve dosyalar ile konsolide KONE finansal tabloları, ilgili raporlama türüne ilişkin yürürlükteki tüm yasalara, kurallara ve standartlara uygun olmalıdır.

8. TEDARİKÇİLER VE İŞ ORTAKLARI

KONE, tercih edilen bir iş ortağı olmak ister ve kendisi, tedarikçileri, servis sağlayıcıları, taşeronları ve diğer iş ortaklarının ortak çıkarlarına uygun güvenilir ve dürüst iş ilişkileri arar.

KONE tedarikçileri ve iş ortaklarıyla dürüst şekilde iş yapar. KONE'nin satın alma kararlarının, tedarikçiler veya iş ortakları tarafından usulsüz eylemler ya da girişimlerle etkilenmeye çalışılması, mevcut anlaşmanın reddine ya da feshine neden olur. KONE, tüm tedarikçilerin, dağıtıcıların ve temsilcilerin tedarikçiler ve dağıtıcılar için ayrıca hazırlanmış olan Davranış Kuralları'na uymasını bekler.

Danışman ve temsilci anlaşmaları yazılı ve sözleşme bedelleri makul olmalı; KONE adına gerçekleştirilen gerçek işi yansıtmalıdır.

9. İHLALLERİN BİLDİRİLMESİ VE YAPTIRIMLAR

Davranış Kuralları'nın ihlali durumunda KONE'nin Sıfır Tolerans ilkesi uygulanır. Davranış Kuralları'na uymamak ya da başka bir çalışandan, KONE tedarikçisinden veya iş ortağından, işbu Davranış Kuralları'nı ihlal etmesini istemek ya da söz konusu kişiyi buna zorlamak, işten çıkarma olasılığı ve zararın ödenmesi dahil uygun disiplin cezaları ile sonuçlanacaktır. Suç unsuru taşıyan belirli ihlaller de cezai yaptırımlara neden olabilir.

Administrative Policy

Turkish translation from English original



Tüm KONE çalışanları, herhangi mevcut veya olası Davranış Kuralları ihlallerini yerel yönetime, KONE Hukuk Departmanı'na ve KONE Uyumluluk Departmanı'na bildirmek zorundadır. Ayrıca, çalışanlar internet üzerinden bildirimde bulunabileceği gibi, yerel yasalar uyarınca izin verilmesi halinde isimsiz olarak kullanılması mümkün olan ve yerel dillerde hizmet veren KONE Uyumluluk Hattını arayarak telefon vasıtasıyla da bildirimde bulunabilirler. İletişim bilgileri için küresel kurum içi ağına bakınız.

Mevcut veya olası Davranış Kuralları ihlalleri ile ilgili tüm iletişim mümkün olduğunca gizli tutulacaktır. KONE, işbu Davranış Kuralları ihlalini iyi niyetle bildiren bir çalışana karşı alınan hiçbir misilleme eylemine müsamaha göstermez. Davranış Kuralları'nın ihlal edildiğini raporlamak isteyen bir çalışanı engellemek yasaktır ve böyle bir davranış disiplin cezası ile sonuçlanabilir.

10. SORULAR VE TAVSİYELER

Uyumluluk ile ilgili herhangi bir endişesi veya bu Davranış Kuralları'na ilişkin herhangi bir sorusu olan herhangi bir çalışanın, supervizörü veya yerel yöneticisi ile konuşması veya doğrudan KONE Uyumluluk Departmanı ile ya da yerel veya global hukuk departmanı ya da İnsan Kaynakları Departmanı ile iletişime geçmesi tavsiye edilir.