

Kodeks postępowania

Wszystkie jednostki

Misją firmy KONE jest usprawnienie życia w mieście. Naszą wizją jest gwarantowanie jak najlepszych doświadczeń związanych z przemieszczaniem się ludzi, zapewniając łatwość, skuteczność i pozytywne doświadczenia użytkownikom i klientom w całym cyklu życia budynków. Nasza działalność jest oparta na uczciwości, rzetelności i zasadach *fair play*. Są to nie tylko cechy, których oczekują od nas nasi klienci i partnerzy handlowi, ale jest to również sposób, w jaki tworzymy pozytywne środowisko pracy wszystkich osób zatrudnionych w KONE.

Niniejszy Kodeks postępowania wyjaśnia, w jaki sposób prowadzimy naszą działalność zgodnie z zasadami odpowiedzialności i etyki zawodowej, zdobywając w ten sposób i utrzymując zaufanie naszych klientów.

Został on również opracowany po to, aby pomóc pracownikom w podejmowaniu właściwych decyzji w ich codziennym środowisku pracy we wszystkich globalnych działaniach firmy KONE. Kodeks określa sposób postępowania, jakiego oczekuje się od pracowników firmy KONE oraz spółek KONE, a także opisuje zachowania, które nie są tolerowane.

Wszyscy pracownicy firmy KONE powinni przyswoić sobie przedstawione poniżej zasady oraz ich przestrzegać. Niniejszy Kodeks postępowania obowiązuje w całej firmie KONE — we wszystkich jej podmiotach zależnych, oddziałach i innych podmiotach, którymi KONE zarządza i nad którymi sprawuje kontrolę.

Niniejszy Kodeks postępowania jest dostępny publicznie na naszej stronie www.kone.com.

1. PRZESTRZEGANIE PRAWA I REGUL SPOŁECZNYCH

Firma KONE stara się w pełni przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji prawnych. Niniejszy Kodeks postępowania nie zastępuje lokalnych przepisów i regulacji prawnych ani nie ma w konfrontacji z nimi znaczenia rozstrzygającego. Zawiera zestaw dodatkowych zasad i standardów postępowania o charakterze pozaprawnym.

Firma KONE musi uwzględniać normy kulturowe i utrwalone praktyki w każdym z krajów, w których prowadzi działalność biznesową. Jeśli jednak te normy kulturowe i praktyki pozostają w sprzeczności z duchem niniejszego Kodeksu postępowania, pracownicy powinni postępować zgodnie z tym Kodeksem. W razie wątpliwości pracownicy powinni zasięgnąć dalszej porady w dziale zgodności z przepisami (Compliance Function) firmy KONE.

2. ŚRODOWISKO PRACY

KONE stara się stworzyć i utrzymać środowisko, w którym każdy pracownik jest ceniony jako jednostka i może wykorzystywać w pracy cały swój potencjał.

KONE szanuje prawa człowieka sformułowane przez ONZ w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, a także podstawowe prawa pracownicze zdefiniowane przez Międzynarodową Organizację Pracy. W kontekście swoich działań KONE respektuje wolność stowarzyszania się oraz prawo do rokowań zbiorowych. Zwłaszcza w przypadku, gdy prawa te ograniczają lokalne przepisy, KONE zachęca pracowników do angażowania się w dialog z kierownictwem oraz do zgłaszania wszelkich nieporozumień.

2.1 Zakaz dyskryminacji

Wszyscy pracownicy firmy KONE powinni być traktowani sprawiedliwie i jednakowo zarówno przez kierownictwo, jak i współpracowników. KONE stara się stosować zasadę równych szans, która zabrania wszelkich form dyskryminacji. Różnorodność jest promowana i ceniona.

Wszystkie decyzje dotyczące poszczególnych pracowników powinny być oparte na argumentach merytorycznych, tzn. na zdolnościach, umiejętnościach i osiągnięciach. Przy podejmowaniu takich decyzji nie należy się kierować płcią, wiekiem, wyznaniem, stanem cywilnym, orientacją seksualną, opinią polityczną, narodowością, pochodzeniem etnicznym ani innymi podobnymi cechami pracownika. Celem oraz intencją firmy KONE jest powierzanie pracownikom stanowisk, które najlepiej odpowiadają ich możliwościom.

2.2 Bezpieczeństwo i higiena pracy

Każdy pracownik firmy KONE ma prawo do bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy. Każdy pracownik firmy KONE jest zobowiązany do:

- przestrzegania zaleceń firmy KONE dotyczących procesów i bezpieczeństwa;
- używania sprzętu ochrony osobistej;
- usuwania nieprawidłowości w zakresie stosowania procedur bezpieczeństwa obowiązujących w firmie KONE.

Zachęca się wszystkich pracowników firmy KONE do zgłaszania obaw o bezpieczeństwo innych pracowników lub użytkowników sprzętu firmy KONE swojemu przełożonemu lub kierownikowi ds. bezpieczeństwa w danej jednostce organizacyjnej. Kwestię tę omówiono szerzej w Zasadach bezpieczeństwa sformułowanych przez firmę KONE.

2.3 Brak przyzwolenia na niewłaściwe zachowania i molestowanie seksualne

Firma KONE jest głęboko przekonana, że każdy pracownik ma prawo do pracy w środowisku, w którym nie narusza się jego integralności osobistej. Zabronione są wszelkie formy nękania, niezależnie od intencji, w tym nękania bezpośredniego i pośredniego, fizycznego i werbalnego. Nie będą też tolerowane zachowania obraźliwe i niewłaściwe.

Powyższe sformułowania odnoszą się w szczególności do molestowania seksualnego przez dowolne osoby, w tym przez przełożonych, współpracowników, klientów i dostawców — zachowania takie nie będą tolerowane w żadnych okolicznościach. Molestowanie seksualne może przyjmować formę niechcianych zachowań lub komentarzy o charakterze erotycznym, w trakcie pracy lub po godzinach. Firma KONE nie może jednak reagować na przypadki nękania, o których nie wie. Ofiary lub świadków zachowań, które ich zdaniem stanowią nękanie, zachęca się do kontaktu z lokalnym działem kadr (HR) lub z działem ds. zgodności z przepisami w firmie KONE.

2.4 Praca dzieci i praca przymusowa

KONE nie korzysta z pracy dzieci ani z pracy przymusowej. Nie zawiera też umów z dostawcami ani z podwykonawcami, którzy korzystają z takiej pracy.

2.5 Zasoby komputerowe i poczta elektroniczna

Pracownicy mogą czasami korzystać ze sprzętu komputerowego i komunikacyjnego dostarczonego przez firmę KONE, w tym z systemu poczty elektronicznej, w celach osobistych. Należy jednak ograniczać to do minimum. Z firmowych zasobów należy zawsze korzystać w sposób odpowiedzialny, profesjonalny i zgodny z zasadami. W żadnym wypadku nie wolno używać sprzętu komputerowego lub komunikacyjnego firmy KONE w celu angażowania się w działania niezgodne z prawem, szkodliwe lub w celu popełnienia oszustwa. Nie wolno też przy użyciu takiego sprzętu rozpowszechniać ani przechowywać materiałów obraźliwych, nieprzyzwoitych (np. pornograficznych) ani politycznych.

3. UCZCIWA KONKURENCJA

Prawo konkurencji oraz prowadzona przez firmę KONE polityka przestrzegania prawa konkurencji zabraniają rozmów, kontaktów, uzgodnień i porozumień z konkurencją w kwestii cen, polityki cenowej, upustów, promocji, warunków sprzedaży, zakupów, podziału rynku, kosztów produkcji, dystrybucji itd. Zgodna z prawem i dopuszczalna jest natomiast sprzedaż części zamiennych oraz sprzedaż i zakupy innych artykułów od konkurencji w związku ze zwykłą działalnością biznesową.

Rozmowy z konkurencją muszą się odbywać w ramach zgodnych z prawem forów, takich jak międzynarodowe i lokalne stowarzyszenia branżowe. Tematy takich rozmów nie mogą dotyczyć zagadnień, które mogłyby doprowadzić do naruszenia prawa konkurencji.

Kwestię tę omówiono szerzej w Polityce przestrzegania prawa konkurencji sformułowanej przez firmę KONE.

4. OCHRONA ŚRODOWISKA I ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

Zrównoważony rozwój obejmuje odpowiedzialność za gospodarcze, środowiskowe i społeczne konsekwencje działalności operacyjnej firmy KONE.

KONE oferuje rozwiązania i usługi bezpieczne, ekologiczne, odpowiedzialne i wydajne. KONE dąży do ciągłego udoskonalania tych rozwiązań i usług w celu ochrony środowiska i zapewnienia bezpieczeństwa.

Pracownicy firmy KONE są zobowiązani do analizowania wpływu wszystkich swoich działań na środowisko. Wszyscy pracownicy firmy KONE muszą aktywnie szukać sposobów współpracy z dostawcami i klientami firmy, które pozwolą zapobiegać emisji zanieczyszczeń i generowaniu odpadów związanych z działalnością biznesową lub ograniczyć ich ilość.

5. MARKETING PRODUKTÓW I USŁUG

Stwierdzenia, komunikaty, oświadczenia i certyfikaty dostarczane klientom i partnerom biznesowym powinny być prawdziwe i rzetelne. KONE nie przedstawia w niekorzystnym świetle produktów, usług ani pracowników konkurencji.

Wszystkie nasze produkty muszą być zgodne z wszelkimi obowiązującymi przepisami dotyczącymi jakości i bezpieczeństwa oraz z obietnicami złożonymi przez nas w związku z tymi przepisami.

6. RYZYKA I KONFLIKTY

6.1 Konflikt interesów

KONE oczekuje od swoich pracowników lojalności oraz podejmowania decyzji biznesowych w najlepszym interesie firmy. Pracownicy firmy KONE muszą unikać wszelkich konfliktów interesów, tzn. sytuacji, w których ich interesy osobiste mogą być faktycznie lub pozornie sprzeczne z interesami firmy KONE. Konflikt interesów może wystąpić w sytuacji, gdy:

- bliski krewny pracownika jest dostawcą, klientem lub konkurentem firmy KONE bądź pracownikiem tego typu firmy;
- pracownik lub bliski krewny pracownika ma udziały finansowe w firmie, która prowadzi interesy z firmą KONE;
- pracownik jest zatrudniony w firmie zewnętrznej, która konkuruje lub prowadzi interesy z firmą KONE, bądź w inny sposób współpracuje z taką firmą zewnętrzną;
- pracownik pozostaje w związku ze współpracownikiem, który jest jego bezpośrednim lub pośrednim przełożonym lub który mu bezpośrednio lub pośrednio podlega;
- pracownik stara się w niewłaściwy sposób sprzyjać interesom krewnego lub znajomego.

Pracownicy firmy KONE muszą ujawniać wszelkie potencjalne i faktyczne konflikty interesów na piśmie swoim przełożonym i lokalnemu działowi kadr.

6.2 Zatrudnienie w firmie zewnętrznej oraz członkostwo w zarządach i radach nadzorczych

Wszyscy pracownicy firmy KONE, którzy chcą się zatrudnić na zewnątrz lub wejść do zarządu lub rady nadzorczej firmy zewnętrznej, muszą ujawnić ten zamiar firmie KONE. Taka działalność może być dopuszczalna pod warunkiem, że nie będzie kolidować z obowiązkami pracownika ani prowadzić do potencjalnego lub faktycznego konfliktu interesów. Tego typu działalność wymaga zawsze uzyskania uprzedniej zgody przełożonego.

6.3 Inwestycje

Pracownicy muszą ujawnić firmie KONE wszelkie udziały finansowe, bezpośrednio lub pośrednio, które oni sami lub ich bliscy krewni mają w firmie lub organizacji, która konkuruje z KONE, lub z którą KONE prowadzi interesy, z wyłączeniem czysto finansowych udziałów w firmach notowanych na giełdzie papierów wartościowych.

6.4 Niewłaściwe płatności lub korzyści

Firma KONE nie toleruje korupcji, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Nie można wręczać żadnych łapówek, prezentów lub pieniędzy ani wyświadczać przysług, bezpośrednio ani pośrednio żadnym osobom trzecim (w tym, przedstawicielom ani pracownikom administracji publicznej i związków zawodowych, ani obecnym czy potencjalnym klientom, ani dostawcom, ich przedstawicielom i pracownikom) w celu niewłaściwego uzyskania dowolnego rodzaju korzyści. Również pracownicy firmy KONE nie mogą przyjmować pieniędzy, prezentów, przysług ani innych korzyści z żadnego źródła, bezpośrednio ani pośrednio.

6.5 Prezenty biznesowe i przejawy gościnności korporacyjnej

Prezenty biznesowe i przejawy gościnności korporacyjnej są akceptowane, ponieważ pomagają budować relacje między stronami, pod warunkiem jednak, że są zgodne z obowiązującymi przepisami i nie naruszają norm niniejszego Kodeksu postępowania.

Można przyjmować i wręczać drobne prezenty biznesowe o rozsądnej wartości. Zabronione jest wręczanie i przyjmowanie prezentów oraz korzyści nieuzasadnionych pod względem charakteru, częstotliwości i wartości.

Nie można nigdy przyjmować ani wręczać prezentów gotówkowych niezależnie od kwoty lub waluty.

Akceptowalne są rozsądnej wartości zaproszenia na imprezy rozrywkowe związane z prowadzoną działalnością biznesową oraz inne typowe przejawy gościnności korporacyjnej. Do takich imprez należą na przykład przyjęcia i imprezy towarzyskie, w których bierze się udział w interesie firmy KONE. Pracownik może zatem przyjmować stosowne okazjonalne zaproszenia na posiłki biznesowe od dostawców, usługodawców oraz podmiotów, które chcą nawiązać współpracę biznesową z firmą KONE. Podczas imprez rozrywkowych lub posiłków, na które zaprasza się naszych klientów, musi być zawsze obecny pracownik firmy KONE.

Prezenty biznesowe i przejawy gościnności korporacyjnej:

- nie mogą nigdy wpływać na decyzje biznesowe pracowników firmy KONE;
- nie mogą sprawiać, że pracownik lub firma KONE będą czuć się do czegoś zobowiązani;
- powinny stanowić wyraz typowej grzeczności biznesowej;
- powinny być rozsądne pod względem wartości i częstotliwości;
- nie powinny być oferowane w celu uzyskania nienależnej korzyści lub przewagi;
- nie powinny być przyjmowane, jeśli ich specyfika, wartość lub czas ich zaoferowania lub przyjęcia mogłyby budzić podejrzenie, że jest to próba nadmiernego wpływania na decyzję biznesową lub wydanie zgody przez władze.

Jeśli pracownikowi firmy KONE zostanie zaoferowany prezent lub inna korzyść, będąca wyrazem gościnności, naruszająca te zasady, lub jeśli ktoś zażąda od niego takiego prezentu lub korzyści, pracownik musi niezwłocznie powiadomić o tym fakcie swojego przełożonego.

Powyższe zasady odnoszą się także do prezentów biznesowych i przejawów gościnności korporacyjnej na rzecz członków rodziny pracownika, pozostających w powiązaniu z działalnością biznesową firmy KONE.

W niektórych krajach lub obszarach/funkcjach biznesowych mogą istnieć i obowiązywać pracownikom firmy KONE lokalne, bardziej szczegółowe wytyczne.

6.6 Przeciwdziałanie oszustwom

Środki i własność firmy należy zawsze wykorzystywać w sposób odpowiedzialny oraz w uzasadnionych i zgodnych z prawem celach. Wszelkie informacje przekazane firmie KONE w związku z ubieganiem się Pracownika o zwrot kosztów, świadczenia lub zgodę na korzystanie z własności firmy KONE muszą być zawsze rzetelne i wiarygodne. Zabronione są wszelkie formy kradzieży, oszustwa, defraudacji lub inne niewłaściwe wykorzystanie własności firmy KONE.

6.7 Działalność polityczna i wspieranie organizacji politycznych

KONE honoruje i ceni prawo każdego pracownika firmy KONE do swobodnego wyboru poglądów politycznych. Aby jednak nie dopuścić do obrażania przez pracowników firmy KONE ich współpracowników przez wygłaszanie poglądów politycznych, w obiektach firmy KONE ani podczas imprez służbowych nie wolno prowadzić działalności politycznej ani wyrażać swoich zapatrywań politycznych.

Funduszy i zasobów firmy KONE nie należy przekazywać bezpośrednio ani pośrednio na potrzeby kampanii ani partii politycznych, kandydatów na stanowiska polityczne, funkcjonariuszy publicznych ani żadnych związanych z nimi osób. Pracownicy firmy KONE powinni dbać o to, aby ich osobiste działania i opinie polityczne nie były uznawane za działania ani opinie firmy KONE.

7. OBSŁUGA I PRZETWARZANIE INFORMACJI

7.1 Bezpieczeństwo informacji i prawa własności intelektualnej

Informacje stanowią cenny zasób korporacyjny. KONE chroni poufność, integralność i dostępność swoich informacji zastrzeżonych. Wszyscy pracownicy firmy KONE są zobowiązani do właściwej ochrony zasobów firmy KONE, w tym jej własności intelektualnej oraz informacji poufnych. Takimi informacjami trzeba zarządzać oraz wykorzystywać je, ujawniać i rozpowszechniać zgodnie z zasadami obowiązującymi w firmie KONE.

Pracownicy firmy KONE powinni respektować prawa własności intelektualnej i informacje niepubliczne innych oraz zarządzać takimi informacjami zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami prawnymi, a także z wymaganiami kontraktowymi.

7.2 Ochrona danych

KONE stara się zapewnić ochronę danych osobowych. Dane osobowe to wszelkie informacje odnoszące się do zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby. Wszystkie sposoby i przypadki przetwarzania w firmie KONE danych osobowych pracowników, klientów, dostawców i innych osób muszą być zgodne z prawem, przejrzyste i uczciwe wobec osób, których te dane dotyczą. Ponadto dane osobowe należy przetwarzać zgodnie z obowiązującymi zasadami i wytycznymi firmy KONE oraz z poszanowaniem przepisów prawa.

7.3 Poufne informacje wewnętrzne i obrót giełdowy papierami wartościowymi

Czerpanie przez pracowników firmy KONE korzyści w wyniku niewłaściwego wykorzystania nieujawnionych informacji dotyczących firmy KONE lub któregokolwiek ze współpracujących z nią przedsiębiorstw jest zarówno niezgodne z prawem, jak i sprzeczne z zasadami firmy KONE. Zabronione jest także wykorzystywanie jakichkolwiek tego typu informacji dla dobra osób trzecich.

Wszelkie ważne informacje dotyczące firmy KONE lub jej działalności biznesowej są do czasu ich upublicznienia uznawane za poufne informacje wewnętrzne. Pracownicy KONE posiadający dostęp do poufnych informacji wewnętrznych podlegają przepisom dotyczącym wykorzystywania takich informacji w obrocie giełdowym, tzn. odnośnie do zakupu lub sprzedaży akcji firmy KONE oraz komunikowania się z innymi na ten temat.



Kwestię tę omówiono szerzej w przepisach firmy KONE dotyczących wykorzystywania poufnych informacji wewnętrznych w obrocie giełdowym.

7.4 Sprawozdawczość finansowa

Wszystkie sprawozdania korporacyjne sporządzane we wszystkich jednostkach firmy KONE muszą być zgodne ze standardami księgowości obowiązującymi w firmie KONE oraz z innymi zasadami. Muszą też być rzetelne i wiarygodne pod każdym względem. Wszystkie aktywa i zobowiązania firmy KONE muszą być prawidłowo ewidencjonowane, a sprawozdania i/lub rejestry finansowe nie mogą zawierać żadnych danych ani informacji fałszywych, wprowadzających w błąd ani fikcyjnych.

Wszystkie wynikające z ustaw sprawozdania finansowe i dokumenty składane w urzędach państwowych, a także skonsolidowane sprawozdania finansowe firmy KONE, muszą być zgodne z przepisami, zasadami i standardami obowiązującymi w przypadku danego typu sprawozdań.

8. DOSTAWCY I PARTNERZY BIZNESOWI

KONE chce być atrakcyjnym partnerem biznesowym i stara się nawiązywać wiarygodne i uczciwe relacje ku obopólnej korzyści firmy KONE oraz jej dostawców, usługodawców, podwykonawców i innych partnerów biznesowych.

KONE postępuje wobec swoich dostawców i partnerów biznesowych uczciwie. Niewłaściwe działania dostawców lub partnerów biznesowych bądź niestosowne próby wywarcia przez nich wpływu na decyzje zakupowe firmy KONE stanowią podstawę do odrzucenia propozycji zawarcia umowy lub do zerwania umowy już istniejącej. Firma KONE oczekuje, że wszyscy jej dostawcy, dystrybutorzy i przedstawiciele będą przestrzegać Kodeksów postępowania wprowadzonych oddzielnie dla dostawców i dystrybutorów.

Porozumienia w kwestii doradztwa i przedstawicielstwa muszą być zawierane na piśmie i uzasadnione kwotowo oraz odzwierciedlać pracę faktycznie wykonaną w imieniu firmy KONE.

9. ZGŁASZANIE NARUSZEŃ I SANKCJE

KONE stosuje politykę zerowej tolerancji wobec naruszeń niniejszego Kodeksu postępowania. Nieprzestrzeganie go lub też nakazanie innemu pracownikowi lub dostawcy lub partnerowi handlowemu firmy KONE naruszenia niniejszego Kodeksu postępowania lub zmuszenie do tego którejkolwiek z tych osób będzie skutkowało wszczęciem odpowiedniego postępowania dyscyplinarnego, łącznie z ewentualnym zwolnieniem i zapłatą odszkodowania.

Niektóre naruszenia mające charakter przestępstwa mogą również nieść za sobą sankcje karne. Każdy pracownik KONE jest zobowiązany do zgłaszania wszelkich faktycznych i potencjalnych naruszeń niniejszego Kodeksu postępowania lokalnemu kierownictwu, działowi prawnemu lub działowi zgodności z przepisami w firmie KONE. Pracownicy mogą ewentualnie zgłaszać swoje uwagi on-line lub telefoniczne za pośrednictwem Compliance Line firmy KONE, która jest dostępna w lokalnych językach i z której można korzystać anonimowo, jeśli jest to dozwolone na mocy lokalnych przepisów. Dane kontaktowe można znaleźć w globalnym intranecie.

Wszystkie zgłoszenia dotyczące faktycznych lub potencjalnych naruszeń niniejszego Kodeksu postępowania będą, w miarę możliwości, traktowane jako poufne. KONE nie toleruje żadnych działań odwetowych wobec pracowników, którzy w dobrej wierze zgłosili takie naruszenie. Uniemożliwienie pracownikowi zgłoszenia naruszenia niniejszego Kodeksu postępowania jest zabronione i może skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego.

10. PYTANIA I PORADY

Pracownicy mający obawy lub pytania związane z niniejszym Kodeksem postępowania powinni skontaktować się ze swoim przełożonym lub z lokalnym kierownictwem. W celu uzyskania pomocy mogą także skontaktować się bezpośrednio z działem ds. zgodności w firmie KONE, lub ewentualnie z lokalnym bądź globalnym działem prawnym lub działem kadr.

Dane kontaktowe działu zgodności z przepisami w firmie KONE są dostępne w globalnym intranecie. Z działem tym można się kontaktować w dowolnym wybranym języku.