

Administrative Policy

Dutch translation from English original



Gedragcode

Alle bedrijfssonderdelen

Het is de missie van KONE om de 'flow' van het stadsleven te verbeteren. Het is onze visie om gebruikers en klanten, gedurende de hele levensduur van een gebouw, de beste ervaringen en het meeste gemak te geven, en een zo effectief mogelijke doorstroming van mensen te creëren. Onze bedrijfsvoering is gebaseerd op oprechtheid, integriteit en 'fair play'. Dit is niet alleen wat onze klanten en zakelijke partners van ons verwachten, maar ook hoe wij een goede werkomgeving creëren voor iedereen bij KONE.

Deze Gedragcode legt uit hoe wij op een verantwoorde en ethische manier zakendoen om ervoor te zorgen dat klanten ons gaan en blijven vertrouwen. Hij is tevens zodanig samengesteld dat hij werknemers helpt de juiste beslissingen te nemen in hun dagelijkse werkomgeving, in alle wereldwijde activiteiten van KONE. De code omschrijft het gedrag dat van KONE werknemers en KONE bedrijven verwacht wordt, en tevens welk soort gedrag niet getolereerd wordt.

Alle werknemers van KONE dienen het hieronder gedefinieerde beleid goed door te lezen, te begrijpen en na te leven. Deze gedragcode geldt voor KONE als geheel, inclusief alle dochterondernemingen, vestigingen en andere entiteiten waarover KONE bestuurlijke controle heeft.

Deze Gedragcode is openbaar beschikbaar op onze website: www.kone.com.

1. NALEVING VAN WET- EN REGELGEVING VAN DE SAMENLEVING

KONE zet zich in voor volledige naleving van alle van toepassing zijnde wet- en regelgeving. Deze gedragcode is geen vervanging van lokale wet- en regelgeving en mag niet worden geacht deze wet- en regelgeving teniet te doen. De gedragcode vertegenwoordigt aanvullende gedragsprincipes en -standaarden van niet-juridische aard.

KONE moet rekening houden met heersende culturele normen en praktijken in elk land waarin het bedrijf zaken doet. Maar als dergelijke culturele normen en praktijken in strijd zijn met de geest van deze gedragcode, moeten werknemers deze gedragcode naleven. Bij twijfel dienen werknemers nadere richtlijnen opvragen bij de afdeling Compliance van KONE.

2. WERKOMGEVING

KONE streeft ernaar om een omgeving te creëren en te handhaven waarin elke werknemer als individu wordt gewaardeerd en in het werk zijn of haar volledige potentieel kan ontplooien.

KONE respecteert de mensenrechten, zoals die zijn uiteengezet in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties, en de elementaire arbeidsrechten, zoals deze door de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) zijn gedefinieerd. Binnen de context van haar activiteiten respecteert KONE de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen. Met name waar dergelijke rechten door lokale wetgeving worden beperkt, moedigt KONE werknemers aan om een dialoog aan te gaan met het management en eventuele klachten te rapporteren.

Administrative Policy

Dutch translation from English original



2.1 Non-discriminatie

Al het personeel van KONE dient door het management en door collega's op een eerlijke en gelijke manier te worden behandeld. KONE zet zich in voor een beleid van gelijke kansen dat elke soort discriminatie verbiedt. Diversiteit wordt aangemoedigd en gewaardeerd.

Alle beslissingen met betrekking tot een individuele werknemer dienen te zijn gebaseerd op kwaliteiten, dat wil zeggen op competenties, vaardigheden en prestaties. Bij het nemen van dergelijke beslissingen mogen geslacht, leeftijd, religie, burgerlijke staat, seksuele oriëntatie, politieke overtuiging, nationale of etnische oorsprong of andere vergelijkbare kenmerken geen relevante rol spelen. Het is het doel en streven van KONE om werknemers op posities te plaatsen waar ze gezien hun competenties het meest geschikt voor zijn.

2.2 Veiligheid en gezondheid

Elke werknemer van KONE heeft recht op een veilige en gezonde werkomgeving. Elke werknemer van KONE is verantwoordelijk voor

- naleving van processen en veiligheidsinstructies van KONE,
- gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en
- herstel van ontdekte afwijkingen van de veiligheidsprocessen van KONE.

Alle werknemers van KONE worden aangemoedigd om zorgen over de veiligheid met betrekking tot andere werknemers van KONE of gebruikers van apparatuur van KONE aan zijn/haar leidinggevende of aan de Safety Manager te rapporteren. In het veiligheidsbeleid van KONE wordt hier nader op ingegaan.

2.3 Vrijwaring van ongepast gedrag en seksuele intimidatie

KONE is oprecht van mening dat elke werknemer het recht heeft om gevrijwaard te blijven van aantasting van de persoonlijke integriteit. Elke vorm van intimidatie is verboden, ongeacht wat de bedoeling ervan is en of deze direct, indirect, fysiek of verbaal is. Beledigend of ongepast gedrag wordt niet getolereerd.

Bovenstaande geldt in het bijzonder voor seksuele intimidatie door enige partij, zoals een leidinggevende, collega, klant of leverancier. Dit wordt onder geen enkele omstandigheid getolereerd. Seksuele intimidatie kan de vorm aannemen van ongewenst seksueel gedrag of seksueel getinte opmerkingen tijdens of na werktijd. KONE kan echter geen passende maatregelen nemen wanneer het bedrijf niet op de hoogte is van de intimidatie. Slachtoffers of getuigen van gedrag dat naar hun mening intimiderend is, worden aangemoedigd om contact op te nemen met hun lokale HR-afdeling of de afdeling Compliance van KONE.

2.4 Kinderarbeid of dwangarbeid

KONE maakt geen gebruik van kinderarbeid of dwangarbeid en sluit geen contracten af met leveranciers of onderaannemers die daar gebruik van maken.

2.5 Computermiddelen en e-mail

Werknemers mogen de computer- en communicatieapparatuur die door KONE verstrekt wordt, inclusief het e-mailsysteem, van tijd tot tijd gebruiken voor persoonlijke zaken, maar dergelijk persoonlijk gebruik dient tot een minimum te worden beperkt.

Administrative Policy

Dutch translation from English original



Alle gebruik van de computer- en communicatieapparatuur van KONE dient op een verantwoordelijke en professionele wijze en conform het bedrijfsbeleid plaats te vinden. In geen enkel geval mag de computer- en communicatieapparatuur van KONE worden gebruikt voor illegale, frauduleuze of kwaadwillige activiteiten, noch voor het communiceren of opslaan van beledigend, obscene (pornografisch) of politiek materiaal.

3. EERLIJKE MEDEDINGING

Mededingingswetgeving en het beleid van KONE verbieden gesprekken, communicatie, overeenkomsten en afspraken met concurrenten met betrekking tot prijzen, het prijsbeleid, kortingen, aanbiedingen, verkoopvoorwaarden, aankopen, territoriale markten, productiekosten, distributie, etc. Verkoop van reserveonderdelen en andere verkopen aan en aankopen bij concurrenten in verband met de gewone bedrijfspraktijk zijn echter natuurlijk legitiem en acceptabel.

Gesprekken met concurrenten moeten plaatsvinden binnen legitieme platforms, zoals internationale of lokale brancheverenigingen. Gespreksonderwerpen mogen echter in geen geval te maken hebben met zaken die als een inbreuk op de concurrentiewetgeving beschouwd kunnen worden.

In de mededingingswetgeving van KONE wordt hier nader op ingegaan.

4. MILIEU EN DUURZAAMHEID

Duurzaamheid betekent onder meer verantwoordelijkheid nemen voor de economische effecten, de sociale effecten en de milieueffecten van de bedrijfsvoering van KONE.

KONE biedt veilige, energiezuinige en milieuverantwoorde hoogwaardige oplossingen en services. KONE streeft ernaar om dergelijke oplossingen en services continu te verbeteren en daarbij rekening te houden met het milieu en de veiligheid.

KONE werknemers dragen de verantwoordelijkheid om bij alles wat zij doen rekening te houden met de effecten op het milieu. Elke werknemer van KONE moet actief zoeken naar manieren om samen met de leveranciers en klanten van KONE de emissie en afvalproductie die verband houden met de bedrijfsvoering te voorkomen of te verminderen.

5. MARKETING VAN PRODUCTEN EN SERVICES

Verklaringen, communicaties, toezeggingen en certificeringen die aan klanten en zakenpartners worden verstrekt, dienen eerlijk en correct te zijn. KONE laat zich niet geringschattend uit over producten, services of werknemers van haar concurrenten.

Al onze producten moeten voldoen aan alle van toepassing zijnde wet- en regelgeving op het gebied van kwaliteit en veiligheid en de beloften die we daaromtrent doen.

6. RISICO'S EN CONFLICTEN

6.1 Belangenconflict

KONE verwacht van haar werknemers dat zij loyaal zijn en zakelijke beslissingen nemen die het belang van KONE het beste dienen.

Administrative Policy

Dutch translation from English original



Werknemers van KONE moeten elk belangenconflict vermijden, dat wil zeggen situaties waarin hun persoonlijke belangen kunnen conflicteren of kunnen lijken te conflicteren met de belangen van KONE. Er is bijvoorbeeld sprake van een belangenconflict wanneer:

- een naast familielid van een werknemer een leverancier, klant of concurrent van KONE is of een werknemer van zo'n bedrijf
- een werknemer of een naast familielid van een werknemer een materieel belang heeft in een bedrijf dat zaken doet met KONE
- een werknemer een extern dienstverband heeft of andere activiteiten verricht bij een bedrijf dat concurreert of zaken doet met KONE
- een werknemer een persoonlijke relatie heeft met een collega in een directe of indirecte managerspositie of ondergeschikte positie
- een werknemer op ongepaste wijze de belangen van een vriend of familielid probeert te bevorderen

Werknemers van KONE moeten alle potentiële en daadwerkelijke belangenconflicten schriftelijk aan hun leidinggevende en de lokale HR-afdeling melden.

6.2 Extern dienstverband of directielidmaatschap

Elke werknemer van KONE die een extern dienstverband wil aangaan of een externe directiefunctie wil bekleden, moet dit voornemen melden aan KONE. Een dergelijke activiteit kan aanvaardbaar zijn, mits de verantwoordelijkheden van de werknemer er niet door in het gedrang komen en er geen potentieel of klaarblijkelijk belangenconflict ontstaat. Een dergelijke activiteit moet altijd vooraf worden goedgekeurd door de leidinggevende van de werknemer.

6.3 Investerings

Personeelsleden moeten KONE inlichten over elk direct of indirect financiële belang dat zichzelf of leden van hun directe familie hebben in een bedrijf of organisatie waarmee KONE concurreert of waarmee KONE zaken doet, tenzij het om puur financiële belangen in een beursgenoteerd bedrijf gaat.

6.4 Ongepaste betalingen of voordelen

KONE hanteert een Zero Tolerance-beleid voor wat betreft corruptie, in zowel de publieke als particuliere sector. Het is werknemers van KONE niet toegestaan om directe of indirecte steekpenningen, cadeaus, gunsten of betalingen aan te bieden aan of ten behoeve van een derde (waaronder een vertegenwoordiger of werknemer van de overheid, een vakbond, een huidige of toekomstige klant of leverancier of hun vertegenwoordigers of werknemers), met als doel het op ongepaste wijze verkrijgen van enig voordeel. Noch is het een werknemer van KONE toegestaan om ongepaste betalingen, cadeaus, gunsten of voordelen te accepteren van enige directe of indirecte bron.

6.5 Relatiegeschenken en zakelijke uitjes

Relatiegeschenken en zakelijke uitjes kunnen worden aangeboden en geaccepteerd als hoffelijk gebaar dat bijdraagt aan het bevorderen van de relatie tussen partijen, mits daarbij de van toepassing zijnde wetgeving wordt nageleefd en geen inbreuk wordt gemaakt op deze gedragscode.

Administrative Policy

Dutch translation from English original



Bescheiden relatiegeschenken van redelijke waarde kunnen worden geaccepteerd en aangeboden. Cadeaus of voordelen van onredelijke aard, frequentie of waarde zijn verboden.

Contante giften van een willekeurig bedrag in een willekeurige valuta mogen nooit worden ontvangen of aangeboden.

Redelijk, met het bedrijf verband houdend entertainment en andere zakelijke uitjes zijn aanvaardbaar wanneer ze gebruikelijk zijn. Dergelijk entertainment kan bijvoorbeeld bestaan uit recepties of sociale evenementen die in het belang van KONE worden bijgewoond. Een werknemer van KONE kan op deze manier af en toe een gepast zakendiner accepteren van een leverancier, serviceverlener of entiteit die graag zaken met KONE wil gaan doen. Wanneer onze klanten entertainment wordt geboden, moet altijd een vertegenwoordiger van KONE aanwezig zijn.

Relatiegeschenken en zakelijke uitjes

- mogen nooit de zakelijke beslissingen van werknemers van KONE beïnvloeden
- mogen een werknemer of KONE niet tot iets verplichten
- moeten een gebruikelijke zakelijke hoffelijkheid vertegenwoordigen
- moeten van redelijke waarde en frequentie zijn
- mogen niet worden aangeboden om een bovenmatig voordeel te verkrijgen
- mogen niet worden geaccepteerd als de aard, de waarde of de timing van het voordeel of het zakelijke uitje dat wordt aangeboden of geaccepteerd aanleiding kan geven tot de verdenking van overmatige beïnvloeding van een zakelijke beslissing of de goedkeuring door een autoriteit.

Als een werknemer van KONE een cadeau of entertainment aangeboden krijgt of een verzoek daartoe ontvangt, waardoor inbreuk wordt gemaakt op deze regels, moet hij/zij onmiddellijk zijn/haar manager hierover informeren.

Bovengenoemde principes gelden tevens voor relatiegeschenken en zakelijke uitjes die aan familieleden van werknemers van KONE worden aangeboden in verband met het zaken doen met KONE.

In bepaalde landen of voor bepaalde bedrijfsterreinen/functies kunnen gedetailleerdere lokale richtlijnen voor werknemers van KONE gelden.

6.6 Fraudebestrijding

Fondsen en eigendommen van het bedrijf moeten altijd op een verantwoorde manier en voor de beoogde en legitieme doeleinden worden gebruikt. Informatie die aan KONE wordt verstrekt bij het aanvragen van een vergoeding, kostencompensatie, een uitkering of goedkeuring voor het gebruik van eigendommen van KONE, moet altijd accuraat en betrouwbaar zijn. Elk soort diefstal, fraude, verduistering of ander misbruik van eigendommen van KONE is verboden.

6.7 Politieke activiteiten en bijdragen

KONE erkent en waardeert de vrijheid van elke werknemer van KONE om er een politieke mening op na te houden.

Maar om te waarborgen dat collega's zich niet beledigd voelen door personeel van KONE dat een politieke mening uitdraagt, mogen op de bedrijfsterreinen van KONE en tijdens werkgerelateerde evenementen geen politieke activiteiten en uitingen van politieke overtuigingen plaatsvinden.

De fondsen en bedrijfsmiddelen van KONE mogen niet direct of indirect worden gebruikt als bijdragen aan politieke campagnes, politieke partijen, politieke kandidaten, publieke ambtsdragers of iedereen die met hen is geassocieerd. Werknemers van KONE dienen er zorg voor te dragen dat hun persoonlijke politieke activiteiten of meningen niet worden beschouwd als activiteiten en meningen van KONE.

7. OMGAAN MET INFORMATIE

7.1 Informatiebeveiliging en intellectuele eigendomsrechten

Informatie is een waardevol bedrijfsmiddel. KONE bewaakt de vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van haar bedrijfseigen informatie. Alle werknemers van KONE zijn verantwoordelijk voor het afdoende beschermen van de bedrijfsmiddelen van KONE, waar onder informatie waarop intellectuele eigendom berust en vertrouwelijke informatie. Dergelijke informatie moet worden beheerd, gebruikt en gedistribueerd conform het van toepassing zijnde beleid van KONE.

Werknemers van KONE dienen de intellectuele eigendomsrechten en niet-publieke informatie van anderen te respecteren en dergelijke informatie te beheren conform de van toepassing zijnde wet- en regelgeving en contractuele verplichtingen.

7.2 Gegevensbescherming

KONE doet er alles aan om persoonsgegevens te beschermen. Persoonsgegevens zijn alle gegevens met betrekking tot een geïdentificeerde of identificeerbare persoon. Verwerking van werknemersgegevens, leveranciersgegevens of andere persoonsgegevens bij KONE moet wettelijk, eerlijk en transparant in relatie tot de desbetreffende individu plaatsvinden. Bovendien moeten persoonsgegevens worden verwerkt conform het relevante beleid en de richtlijnen van KONE en conform de wetgeving.

7.3 Voorkennis en handel in waardepapieren

Het is zowel illegaal als tegen het beleid van KONE wanneer een werknemer van KONE profiteert door misbruik te maken van niet openbaar gemaakte informatie met betrekking tot KONE of een bedrijf waar KONE zaken mee doet. Bovendien is het verboden om dergelijke informatie te gebruiken ten behoeve van een derde partij.

Totdat materiële informatie met betrekking tot KONE of haar activiteiten aan het publiek wordt vrijgegeven, geldt dergelijke informatie als voorkennis. Werknemers van KONE die over voorkennis beschikken, zijn bij de aankoop of verkoop van aandelen van KONE en in de communicatie met anderen hierover onderworpen aan de wetten op het gebied van handel met voorkennis.

In de richtlijnen met betrekking tot voorkennis van KONE wordt hier nader op ingegaan.

7.4 Financiële rapportage

Alle bedrijfsrapportage bij elk bedrijfsonderdeel van KONE moet voldoen aan de boekhoudkundige standaarden van KONE (KAS, KONE's accounting standards) en andere van toepassing zijnde regels en moet in alle materiële opzichten accuraat en betrouwbaar zijn. Alle activa en passiva van KONE moeten naar behoren worden geadmistreerd en de financiële rapportage en/of financiële administratie mag geen onjuiste, misleidende of kunstmatige posten of informatie bevatten.

Alle wettelijk voorgeschreven financiële overzichten en gedeponeerde verslagen en de geconsolideerde financiële overzichten van KONE moeten voldoen aan de wetten, regels en standaarden die voor het desbetreffende type rapportage gelden.

8. LEVERANCIERS EN ZAKENPARTNERS

KONE wil een aantrekkelijke zakenpartner zijn en streeft betrouwbare en eerlijke relaties na waar zowel KONE als haar leveranciers, serviceverleners, onderaannemers en andere zakenpartners baat bij hebben.

KONE gaat op een eerlijke manier om met haar leveranciers en zakenpartners. Ongepaste acties of oneigenlijke inspanningen van de kant van leveranciers of zakenpartners om aankoopbeslissingen van KONE te beïnvloeden, vormen een grond voor afwijzing of beëindiging van een bestaande overeenkomst. KONE verwacht dat al haar leveranciers, distributeurs en vertegenwoordigers zich houden aan de afzonderlijk opgestelde gedragscodes voor leveranciers en distributeurs.

Afspraken met consultants en vertegenwoordigers moeten schriftelijk worden vastgelegd, moeten redelijk zijn qua bedrag en moeten het werk weerspiegelen dat daadwerkelijk namens KONE is uitgevoerd.

9. OVERTREDINGEN RAPPORTEREN EN SANCTIES

KONE hanteert een Zero Tolerance-beleid voor overtredingen van deze gedragscode. Deze gedragscode niet naleven of een andere werknemer of een leverancier of zakenpartner van KONE opdracht geven of dwingen om inbreuk te maken op deze gedragscode, zal gepaste disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben en kan zelfs leiden tot ontslag en betaling van schadevergoeding. Bepaalde overtredingen van criminele aard kunnen ook leiden tot strafrechtelijke sancties.

Elke werknemer van KONE is verantwoordelijk voor het rapporteren van een daadwerkelijke en potentiële overtreding van deze gedragscode aan het lokale management, de juridische afdeling van KONE of de afdeling Compliance van KONE. Werknemers kunnen tevens, in verschillende talen en, voor zover bij de wet toegestaan, anoniem, hun bezorgdheid online of per telefoon melden via de KONE Compliance hulplijn. KONE medewerkers kunnen het wereldwijde Intranet bezoeken voor contactgegevens.

Administrative Policy

Dutch translation from English original



Alle mededelingen over daadwerkelijke of potentiële overtredingen van de gedragscode worden indien mogelijk vertrouwelijk gehouden. KONE tolereert geen enkele vorm van vergelding tegen een werknemer die in goed vertrouwen een overtreding van deze Gedragscode rapporteert. Een werknemer verhinderen een overtreding van deze gedragscode te rapporteren, is verboden en kan disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben.

10. VRAGEN EN ADVIES

Werknemers die bezorgd zijn over de naleving van de gedragscode of hierover vragen hebben, worden aangemoedigd contact op te nemen met hun leidinggevende, het lokale management of direct met de afdeling Compliance van KONE, de lokale of algemene juridische afdeling of de HR-afdeling.