

כל היחידות

קוד אתי

משימתה של KONE היא שיפור התנועה במרחב העירוני. החזון שלנו הוא לספק את חווית תנועת האנשים הטובה ביותר, בנוחות, יעילות, וחוויות למשתמשים וללקוחות לאורך חיי הבניין. הפעילות העסקית שלנו מבוססת על יושר, הגינות ומשחק הוגן. לא רק שזו ההתנהגות המצופה מאיתנו מהלקוחות ומהשותפים העסקיים, אלא כך גם נוכל ליצור סביבת עבודה טובה לכולם ב-KONE.

קוד אתי זה מציג כיצד אנחנו שומרים על פעילות העסקית אחראית ואתית כדי לזכות ולשמור על אמון הלקוחות. הקוד גם מספק לעובדים הנחיות להחלטות נכונות בסביבת העבודה היומיומית, דרך הפעילות הגלובלית של KONE. הקוד מסביר את ההתנהגות המצופה מעובדי KONE וחברות KONE תוך התייחסות להתנהגות בלתי הולמת.

כל עובדי KONE, צריכים לקרוא ולהבין את קווי המדיניות המוגדרים להלן ולציית להם. הקוד האתי חל ברחבי KONE, כולל כל החברות הבנות, הענפים והישויות האחרות שבהן יש ל-KONE שליטה ניהולית.

קוד אתי זה זמין לציבור באתר האינטרנט שלנו www.kone.com

1. ציות לחוקים ולכללי המקום

KONE מחויבת לתאימות מלאה לכל החוקים והתקנות הרלוונטיים. קוד אתי זה אינו תחליף לחוקים ולתקנות המקומיים ואינו נחשב לבעל עדיפות גבוהה מהם. הוא מייצג עקרונות נוספים וכללי התנהגות בעלי אופי לא משפטי.

KONE חייבת לגלות רגישות לנורמות ולמנהגים התרבותיים הנהוגים בכל מדינה שבה היא פועלת. עם זאת, אם הנורמות והמנהגים התרבותיים מנוגדים לרוחו של קוד אתי זה, על העובדים לציית לקוד האתי. במקרה של ספק, על העובדים לפנות לפונקציית התאימות של KONE לקבלת סיוע נוסף.

2. סביבת העבודה

KONE שואפת ליצור ולשמר סביבה שבה כל עובד זוכה להערכה כאדם ויכול למצות את הפוטנציאל שלו במלואו.

KONE מכבדת את זכויות האדם כפי שהן המתוארות בהצהרת זכויות האדם האוניברסליות של האומות המאוחדות ואת זכויות העובד הבסיסיות כפי שהוגדרו על-ידי ארגון העבודה הבינלאומי. במסגרת פעילויותיה, KONE מכבדת את חופש ההתאגדות והזכות למשא ומתן קיבוצי. במיוחד כאשר זכויות אלה מוגבלות על-ידי חוקים מקומיים, KONE מעודדת את העובדים ליצור דו-שיח עם ההנהלה ולדווח על תלונות.

2.1 אי-אפליה

כל עובדי KONE יזכו ליחס הוגן ושוויוני מההנהלה ומעמיתיהם לעבודה. KONE מחויבת למדיניות של שוויון הזדמנויות האוסרת על אפליה מכל סוג שהוא. אנו מקדמים ומעריכים גיוון תרבותי.

כל ההחלטות הנוגעות לעובד ספציפי יתבססו על כשרון, כגון היכולות, הכישורים וההישגים שלו. בקבלת החלטות אלה לא תיחוס כל חשיבות למגדר, לגיל, לדת, למצב המשפחתי, לנטייה המינית, לדעה הפוליטית, למוצא הלאומי או האתני או למאפיינים אחרים מסוג זה של העובד. המטרה והכוונה של KONE הן להציב את העובדים בתפקידים המתאימים ביותר ליכולות שלהם.

2.2 בטיחות ובריאות

לכל עובד של KONE יש זכות לסביבת עבודה בטוחה ובריאה. כל עובד של KONE אחראי

- לציות לתהליכים ולהנחיות הבטיחות של KONE,
- לשימוש בציוד מגן אישי וכן
- לתיקון חריגות מתהליכי הבטיחות של KONE כאשר הוא מזהה אותן.

אנחנו מעודדים כל עובד של KONE לדווח על בעיות בטיחות המשפיעות על עובדי KONE אחרים או על המשתמשים בציוד של KONE לממונה עליו או למנהל הבטיחות של היחידה. סוגיה זו נידונה בפירוט רב יותר במדיניות הבטיחות של KONE.

2.3 חופש מהתנהגות בלתי הולמת ומהטרדה מינית

KONE מאמינה בלב שלם של כל עובד יש זכות להיות מוגן מהפרה של יושר אישי. הטרדה מכל סוג, ללא קשר לכוונה, בין אם זו הטרדה ישירה או עקיפה, גופנית או מילולית, אסורה. התנהגות פוגענית או בלתי הולמת אסורה מכול וכול.

עקרונות אלה חלים במיוחד על הטרדה מינית המתבצעת על-ידי כל גורם שהוא, כולל ממונים, עמיתים לעבודה, לקוחות או ספקים – אנחנו לא נסבול התנהגות כזו בשום מקרה. הטרדה מינית עשויה להופיע בצורת התנהגות מינית לא רצויה או הערות מיניות במהלך שעות העבודה או אחריהן. עם זאת, KONE אינה יכולה להגיב להטרדה אם היא לא מודעת לה. אנחנו מעודדים את הקורבנות או העדים להתנהגות שמהווה לדעתם הטרדה לפנות לנציג משאבי האנוש המקומי או לפונקציית התאימות של KONE.

2.4 העסקת ילדים או העסקה בכפייה

KONE אינה משתמשת בהעסקת ילדים או בהעסקה בכפייה, ואף לא עובדת עם ספקים או קבלני-משנה העוסקים בכך.

2.5 משאבי מחשב ודואר אלקטרוני

העובדים רשאים להשתמש מפעם לפעם בציוד המחשב והתקשורת המסופקים ע"י KONE, כולל מערכת הדואר האלקטרוני, למטרות אישיות, אך יש לצמצם את השימוש האישי למינימום. כל שימוש בציוד המחשב והתקשורת של KONE יהיה אחראי, מקצועי ותואם לקווי המדיניות של החברה. ציוד המחשב והתקשורת של KONE לא יישמש בשום מקרה לפעילויות הונאה או לפעילויות בלתי חוקיות או זדוניות, ואף לא להעברה או לאחסון של חומרים פוגעניים, גסים (כגון פורנוגרפיה) או פוליטיים.

3. תחרות הוגנת

חוקי ההגבלים העסקיים ומדיניות התאימות להגבלים עסקיים של KONE אוסרים על קיום דיונים, תקשורת, הסכמים והבנות עם מתחרים בנוגע למחירים, מדיניות תמחור, הנחות, קידום, תנאים והתניות של מכירות, רכישות, שווקים גיאוגרפיים, עלויות ייצור, הפצה וכדומה. עם זאת, מכירת חלקי חילוף ומכירות אחרות למתחרים או רכישות מהם במסגרת הפעילות העסקית הרגילה הן מטבע הדברים לגיטימיות ומקובלות.

דיונים עם מתחרים יתנהלו בפורומים לגיטימיים, כגון איגודים תעשייתיים בינלאומיים או מקומיים. עם זאת, נושאי הדיון לא יגעו בשום מקרה בסוגיות העלולות להיחשב להפרה של חוקי ההגבלים העסקיים.

סוגיה זו נידונה בפירוט רב יותר במדיניות הציות להגבלים עסקיים של KONE.

4. סביבה וקיימות

המונח קיימות כולל אחריות להשלכות הכלכליות, הסביבתיות והחברתיות של הפעילות של KONE. KONE מספקת פתרונות ושירותים בטוחים, יעילים סביבתית ואחראיים הניחנים בביצועים גבוהים.

KONE שואפת להמשיך ולשפר פתרונות ושירותים אלה בהתחשב בסביבה ובבטיחות.

עובדי KONE נושאים באחריות לחשיבה על ההשלכה על הסביבה בכל פעולה שלהם. כל עובד של KONE חייב לחפש באופן פעיל דרכים לשתף פעולה עם הספקים והלקוחות של KONE כדי למנוע או לצמצם את פליטות החומרים הרעילים ואת הפסולת הקשורים לפעילות של KONE.

5. שיווק מוצרים ושירותים

ההצהרות, המסרים, הייצוגים והאישורים הניתנים ללקוחות ולשותפים עסקיים יהיו כנים ונכונים. KONE אינה מדברת בזלזול על המוצרים, השירותים או העובדים של המתחרים של KONE.

כל המוצרים שלנו יעמדו בדרישות של כל התקנות הרלוונטיות המסדירות את האיכות והבטיחות שלהם ובהבטחות שאנו מבטיחים לגביהם.

6. סיכונים והתנגשויות

6.1 ניגודי עניינים

KONE מצפה מהעובדים שלה להיות נאמנים ולקבל החלטות עסקיות לטובת KONE. על עובדי KONE להימנע מניגודי עניינים, כלומר ממצבים שבהם טובתם האישית עלולה להיות מנוגדת לטובתה של KONE או להיראות כאילו קיים ניגוד. לדוגמה, ניגוד עניינים עלול לחול כאשר:

- קרוב משפחה של אחד העובדים הוא ספק, לקוח או מתחרה של KONE, או עובד של חברה כזו
- אחד העובדים או קרוב משפחה שלו הוא בעל עניין מהותי בחברה העובדת עם KONE
- לאחד העובדים יש עבודה נוספת או פעילויות אחרות בחברה המתחרה או עובדת עם KONE
- אחד העובדים מנהל מערכת יחסים אישית עם עמית לעבודה הממונה עליו או כפוף לו באופן ישיר או עקיף
- אחד העובדים שואף לקדם את המטרות של חבר או קרוב משפחה באופן לא הולם

על עובדי KONE לחשוף את כל ניגודי העניינים הממשיים והאפשריים בכתב לממונה עליהם ולמחלקת משאבי האנוש המקומית.

6.2 תעסוקה חיצונית וחברות בחבר מנהלים

כל עובד של KONE המעוניין לעבוד בעבודה חיצונית או להיות בעל עניין ניהולי חיצוני חייב לגלות כוונה זו ל-KONE. ייתכן שפעילות זו תהיה מקובלת על KONE, בתנאי שאינה מפריעה למילוי תחומי האחריות של העובד או יוצרת ניגוד עניינים אפשרי או נראה. פעילות כזו תמיד דורשת אישור מראש מהממונה על העובד.

6.3 השקעות

על העובדים להצהיר בפני KONE על כל עניין כספי ישיר או עקיף שיש להם או לבני משפחתם הקרובה בכל חברה או ארגון המתחרים עם KONE או ש-KONE עובדת איתם, פרט לעניין כספי בלבד בחברה ציבורית הנסחרת בבורסה.

6.4 תשלומים או הטבות בלתי הולמים

ל-KONE יש אפס סובלנות לשחיתות, בין אם במגזר הציבורי או הפרטי. עובדי KONE לא יתנו או יעבירו שוחד, מתנה, טובת הנאה או תשלום, באופן ישיר או עקיף, לצד שלישי כלשהו (כולל לנציג או עובד ממשלתי, לאיגוד עובדים, ללקוח או ספק קיים או פוטנציאלי או לנציגיהם או לעובדיהם) במטרה להשיג יתרון מכל סוג שהוא באופן בלתי הולם. עובדי KONE אף לא יקבלו תשלומים, מתנות או טובות הנאה בלתי הולמים מכל מקור, באופן ישיר או עקיף.

6.5 מתנות עסקיות ואירוח תאגידי

ניתן להציע ולקבל מתנות עסקיות ואירוח תאגידי כמחווה נימוס העוזרות לטפח את היחסים בין הצדדים, בתנאי שהפעולה מתבצעת תוך ציות לחוקים הרלוונטיים ושהיא לא מפרה קוד אתי זה. ניתן לקבל ולתת מתנות עסקיות צנועות בערך סביר. אין לקבל או לתת מתנות או טובות הנאה שאינן סבירות מבחינת הסוג האופי, התדירות או הערך שלהן.

בשום מקרה אין לקבל או לתת מתנות של כסף מזומן בכל סכום שהוא ובכל מטבע שהוא. הטבות בידור והטבות אירוח תאגידי סבירות אחרות הקשורות לפעילות העסקית מותרות בהתאם למנהגי המקום. הטבות בידור כאלה כוללות, לדוגמה, השתתפות בקבלות פנים או באירועים חברתיים לטובת KONE. לפיכך, עובד של KONE רשאי לקבל מדי פעם ארוחות עסקיות הולמות מידי ספק, ספק שירות או ישות השואפת לעבוד עם KONE. נציג של KONE חייב להיות נוכח בעת אירוח לקוחות.

מתנות עסקיות ואירוח תאגידי

- אסורות אם הן ישפיעו על ההחלטות העסקיות של עובדי KONE
- אסורות אם הן ייצרו מחויבות כלשהי אצל עובד של KONE
- חייבות לייצג מחווה נימוס עסקיות הנהוגות במקום
- חייבות להיות הגיוניות מבחינת הערך והתדירות
- אסור להציע אותן כדי להשיג יתרון בלתי הולם
- אין לקבל אותן אם האופי, הערך או התזמון של ההטבה או האירוח העסקי המוצעים או מתקבלים עלולים לעורר חשד להשפעה בלתי הולמת על החלטה עסקית או על אישור של הרשויות.

אם מוצעות לעובד של KONE מתנות או הטבות בידור המפרות כללים אלה, או שהוא מקבל בקשה לספק מתנות או הטבות בידור כאלה, עליו לדווח לממונה עליו ללא דיחוי.

העקרונות לעיל חלים גם על מתנות עסקיות והטבות אירוח תאגידי המוצעות לבני משפחה של עובדי KONE בקשר לפעילות העסקית של KONE.

קווים מנחים מקומיים מפורטים יותר עשויים להתקיים ולחול על עובדי KONE במדינות מסוימות או בפונקציות/תחומים עסקיים מסוימים.

6.6 מניעת הונאה

כל שימוש בכספי ובנכסי החברה חייב להתבצע בצורה אחראית ולשם המטרות הלגיטימיות שנקבעו. כל מידע שניתן ל-KONE בעת בקשה של החזר הוצאות או פיצוי על עלויות, טובות הנאה או אישורים לשימוש

ברכוש KONE חייב להיות מדויק ואמין. אין לבצע שום סוג של גניבה, הונאה, מעילה או שימוש לרעה אחר ברכוש של KONE.

6.7 פעילויות ותרומות פוליטיות

KONE מכבדת ומעריכה את החופש של כל עובד של KONE לבחור את נטייתו הפוליטית. עם זאת, כדי להבטיח שעמיתים לעבודה לא ייפגעו כאשר עובדי KONE מביעים את דעותיהם הפוליטיות, מתחמי KONE ואירועים הקשורים לעבודה יהיו חפים מפעילויות פוליטיות ומהבעת דעות פוליטיות. כספי ומשאבי KONE לא ייתרמו במישרין או בעקיפין למסעי בחירות או למפלגות או למועמדים או עובדי ציבור או כל אדם המקושר לישויות אלה. עובדי KONE יודאו שהדעות או הפעילויות הפוליטיות האישיות שלהם לא מוצגות ככאלה המייצגות את KONE.

7. טיפול במידע

7.1 אבטחת מידע וזכויות קניין רוחני

מידע הוא נכס יקר-ערך של התאגיד. KONE מגנה על הסודיות, השלמות והזמינות של המידע הקנייני שלה. כל עובדי KONE נושאים באחריות להגנה הולמת על נכסי KONE, לרבות קניין רוחני ומידע סודי. ניהול מידע כזה, שימוש בו, חשיפה והפצה שלו יתבצעו בהתאם לקווי המדיניות הרלוונטיים של KONE. עובדי KONE יכבדו את זכויות הקניין הרוחני והמידע הלא-ציבורי של אחרים, וינהלו מידע כזה בהתאם לחוקים ולתקנות הרלוונטיים נוסף על דרישות חוזיות.

7.2 הגנה על נתונים

KONE מחויבת להגנה על נתונים אישיים. נתונים אישיים הם כל מידע הקשור לאדם מזהה או אדם שניתן לזהותו. העיבוד של נתונים אישיים של עובדים, לקוחות, ספקים ואחרים ב-KONE יתבצע באופן חוקי, הוגן ושקוף ביחס לאנשים המעורבים. בנוסף, יש לעבד נתונים אישיים בהתאם לקווי המדיניות ולקווים המנחים של KONE ולחוקים הרלוונטיים.

7.3 מידע פנים וסחר בניירות ערך

עובד של KONE המרוויח משימוש לרעה במידע שלא נחשף לציבור הקשור ל-KONE או לחברה ש-KONE עובדת איתה מפר גם את החוק וגם את המדיניות של KONE. גם השימוש במידע כזה לטובת צד שלישי אסור.

מידע מהותי הקשור ל-KONE או לפעילות העסקית שלה מהווה מידע פנים כל עוד לא נחשף לציבור. עובדי KONE בעלי מידע פנים כפופים לחוקים נגד שימוש במידע פנים, המסדירים את הקנייה והמכירה של מניות KONE ותקשורת עם אנשים אחרים בנושאים אלה. סוגיה זו נידונה בפירוט רב יותר בתקנות המידע הפנימי של KONE.

7.4 דוחות כספיים

כל דיווח תאגידי של KONE בכל יחידה של KONE חייב לעמוד באמות המידה החשבונאיות של KONE (KAS) ובכללים רלוונטיים אחרים ולהיות מדויק ואמין בכל ההיבטים המהותיים. יש לתעד בצורה הולמת את כל הנכסים והחבויות של KONE והדוחות הכספיים ו/או הרשומות הכספיות לא יכילו ערכים או פרטים לא נכונים, מטעים או מלאכותיים.

כל הדוחות הכספיים והרשומות הנדרשים בחוק וכן הדוחות הכספיים המאוחדים של KONE חייבים לעמוד בדרישות החוקים, הכללים והתקנים החלים על כל סוג של דיווח.

8. ספקים ושותפים עסקיים

KONE מעוניינת להיות שותף עסקי מבטיח ושואפת לקיים יחסים אמינים והוגנים לתועלתם ההדדית של KONE והספקים, ספקי השירות, קבלני המשנה והשותפים העסקיים האחרים שלה.

KONE נוהגת בספקים ובשותפים העסקיים שלה בהגינות. פעולות לא הולמות או ניסיונות לא הולמים להשפיע על החלטות הרכישה של KONE מצד ספקים או שותפים עסקיים יהוו עילות לדחייה או לסיום של הסכם קיים. KONE מצפה שכל הספקים, המפיצים והסוכנים שלה יצייתו לקודים אתיים שגובשו בנפרד עבור ספקים ומפיצים.

הסדרי ייעוץ וסוכנות ייקבעו בכתב, יתבצעו תמורת סכום סביר וישקפו עבודה שבוצעה בפועל בשם KONE.

9. דיווח על הפרות ועונשים

KONE נוקטת במדיניות של סובלנות אפסית להפרות של קוד אתי זה. אי עמידה בהוראות הקוד, או הוראה או אילוצו של עובד או ספק או שותף עסקי של KONE להפרה של קוד אתי זה, יובילו לפעולה משמעתית מתאימה, עד וכולל פיטורים אפשריים ותשלום פיצויים בגין הנזקים. הפרות מסוימות בעלי אופי פלילי יכולות להוביל גם לסנקציות פליליות.

כל עובד של KONE אחראי לדווח על הפרה ממשית או פוטנציאלית כלשהי של קוד אתי זה להנהלה המקומית, לפונקציה המשפטית של KONE או לפונקציית התאימות של KONE. לחלופין העובדים יכולים לדווח על חששות דרך אתר האינטרנט או בטלפון דרך קו הציות של KONE, העומד לרשותם בשפה המקומית, בו ניתן להשתמש בעילום שם במידה והדבר מורשה לפי החוק המקומי. ראה אינטרה-נט גלובלי למידע על יצירת קשר.

כל התקשורת הקשורה להפרות ממשיות או פוטנציאליות של הקוד האתי תנוהל בסודיות כאשר הדבר אפשרי. KONE לא תקבל צעדים שליליים כלשהם כלפי עובד כלשהו המדווח בתום לב על הפרה של קוד אתי זה. מניעת עובד מלדווח על הפרות הקוד האתי אסורה ועלולה להוביל לצעדים משמעתיים.

10. שאלות וייעוץ

כל עובד המוטרד לגבי הפרה או שיש לו שאלות הקשורות לקוד אתי זה, חשוב שיתיעץ עם הממונה עליו או ההנהלה המקומית, או שיצור קשר ישירות עם פונקציית הציות של KONE או עם המחלקה המשפטית או מחלקת משאבי האנוש המקומית או הגלובלית לקבלת תמיכה.