

## Cod de conduită

## Toate unitățile

Misiunea KONE este să îmbunătățească fluxul vieții urbane. Viziunea noastră este să îmbunătățim experiența fluxului de oameni, furnizând simplitate, eficiență și experiențe plăcute utilizatorilor și clienților, pe tot parcursul ciclului de viață al clădirilor. Conduita noastră în afaceri se bazează pe onestitate, integritate și fair play. Nu numai din dorința de a răspunde așteptărilor clienților și partenerilor de afaceri, ci și fiindcă astfel creăm un mediu de lucru benefic tuturor angajaților KONE.

Acest Cod de conduită arată cum să ne desfășurăm activitățile într-o manieră responsabilă și etică, astfel încât să câștigăm și să păstrăm încrederea clienților. De asemenea, este conceput ca să ajute angajații să ia deciziile corecte în activitatea de zi cu zi, în cadrul operațiunilor globale ale KONE. Codul stabilește comportamentul așteptat de la angajații KONE și companiile KONE, tratând, în același timp, tipurile de comportament ce nu pot fi tolerate.

Toți angajații KONE trebuie să citească, să înțeleagă și să respecte politicile stabilite în cele ce urmează. Prezentul Cod de conduită este valabil în întreaga organizație KONE, incluzând filialele și sucursalele sale și alte entități unde KONE își exercită controlul managerial.

Acest Cod de conduită este disponibil public pe site-ul nostru web, [www.kone.com](http://www.kone.com).

### 1. RESPECTAREA LEGILOR ȘI A REGULILOR SOCIALE

KONE este devotată pe deplin respectării tuturor legilor și reglementărilor aplicabile. Acest Cod de conduită nu reprezintă o înlocuire a legilor și a reglementărilor locale și nici nu trebuie să se considere că le-ar putea contrazice. Reprezintă o serie de principii și standarde suplimentare privind comportamentul, cu caracter non-juridic.

KONE trebuie să fie receptivă la normele și practicile culturale predominante din fiecare stat în care își desfășoară activitatea comercială. Totuși, în cazul în care astfel de norme și practici culturale intră în conflict cu spiritul acestui Cod de conduită, angajații trebuie să respecte Codul de conduită. Dacă au nelămuriri, angajații trebuie să solicite indicații suplimentare de la Departamentul KONE pentru conformitate.

### 2. MEDIUL DE LUCRU

KONE încearcă să creeze și să mențină un mediu de lucru în care fiecare angajat să fie apreciat ca individ și să poată lucra la nivelul cel mai înalt de care el sau ea este capabil(ă). KONE respectă drepturile omului, așa cum sunt stipulate în Declarația Universală a Drepturilor Omului adoptată de ONU, și drepturile fundamentale de muncă, conform definiției date de Organizația Internațională a Muncii. În contextul activităților sale, KONE respectă libertatea de asociere și dreptul la negocieri colective. În special acolo unde atare drepturi sunt limitate de legislația locală, KONE încurajează angajații să dialogheze cu conducerea și să semnaleze toate doleanțele.

#### 2.1 Lipsa discriminării

Întreg personalul KONE va fi tratat într-o manieră corectă și echitabilă de către conducere, precum și de către colegi. KONE este dedicată unei politici a oportunităților egale, ce interzice orice fel de discriminări. Diversitatea este promovată și apreciată.

Toate deciziile ce privesc un anumit angajat trebuie să se bazeze pe merite, de exemplu, pe competențe, abilități și realizări. Atunci când se iau astfel de decizii, sexul, vârsta, religia, starea civilă, orientarea sexuală, opiniile politice, originea națională sau etnică ori alte caracteristici similare nu vor avea relevanță. Obiectivul și intenția KONE este de a numi angajații în funcții care se potrivesc cel mai bine capacităților lor.

Toți angajații KONE sunt încurajați să raporteze problemele referitoare la siguranța și securitatea muncii care afectează alți angajați KONE sau utilizatorii echipamentelor KONE către superiorul lor sau către Managerul departamental responsabil cu siguranța și securitatea muncii. Acest aspect este tratat mai amănunțit în Politica KONE referitoare la siguranța și securitatea muncii.

## **2.3 Protecția împotriva comportamentelor necorespunzătoare și a hărțurii sexuale**

KONE crede cu tărie că fiecare angajat are dreptul de a fi protejat împotriva oricărei încălcări a integrității personale. Orice tip de hărțuire, indiferent de intenție și indiferent dacă este directă sau indirectă, fizică sau verbală, este interzis. Comportamentele jignitoare sau necorespunzătoare nu vor fi tolerate.

Prevederile de mai sus sunt valabile mai presus de toate în cazul hărțurii sexuale de către orice parte, inclusiv superiorii, colegii, clienții sau furnizorii, care nu va fi tolerată în niciun caz. Hărțuirea sexuală poate să apară sub forma unor comportamente sexuale nedorite sau a unor comentarii sexuale, în timpul sau după încetarea orelor de lucru. Totuși, KONE nu poate răspunde la cazuri de hărțuire despre care nu are cunoștință. Victimele sau martorii unor comportamente considerate a constitui hărțuire sunt încurajați să contacteze departamentele locale de resurse umane sau juridice sau Departamentul KONE pentru conformitate.

## **2.4 Exploatarea copiilor prin muncă sau munca forțată**

KONE nu utilizează munca prestată de copii sau muncă forțată și nici nu încheie contracte cu furnizori sau subcontractanți care utilizează aceste resurse.

## **2.5 Resursele computerizate și e-mailurile**

Ocazional, angajații pot utiliza computerul sau echipamentele de comunicare furnizate de KONE, inclusiv sistemul de e-mail, în interes personal, însă acest tip de utilizare trebuie păstrat la un nivel minim. Orice utilizare a computerelor și a echipamentelor de comunicare KONE se va face în mod responsabil, profesionist și respectând politicile firmei. Computerele și sistemele de comunicare KONE nu trebuie să fie utilizate în niciun caz pentru a săvârși activități ilegale, frauduloase sau malițioase și nici pentru a comunica sau stoca materiale jignitoare, obscene (de exemplu, pornografice) sau în scopul unor activități politice.

## **3. CONCURENȚA LOIALĂ**

Legile privind concurența și Politica KONE de conformitate în domeniul concurenței interzic discuțiile, comunicările, acordurile sau înțelegerile cu un concurent cu privire la prețuri, politica prețurilor, reduceri, promoții, clauze și condiții de vânzare, achiziții, piețe teritoriale, costuri de producție, distribuție etc. Totuși, vânzările de piese de schimb, precum și alte vânzări și achiziții de la concurență efectuate în scopul normal al activității de afaceri sunt considerate, desigur, legitime și acceptabile.



## 4. MEDIUL ȘI SUSTENABILITATEA

Sustenabilitatea include responsabilitatea pentru impactul economic, ecologic și social al operațiunilor KONE.

KONE oferă soluții și servicii de înaltă performanță, sigure, eficiente și responsabile din punct de vedere ecologic. KONE face eforturi continue pentru a-și îmbunătăți aceste soluții și servicii în ceea ce privește mediul și siguranța.

Angajații KONE au responsabilitatea de a avea în vedere impactul asupra mediului al fiecărei acțiuni întreprinse. Fiecare angajat KONE trebuie să caute activ mijloace de a colabora cu furnizorii și clienții KONE pentru a preveni sau reduce emisiile și deșeurile generate de activitatea noastră.

## 5. COMERCIALIZAREA PRODUSELOR ȘI A SERVICIILOR

Declarațiile, comunicările, expunerile și certificările furnizate clienților și partenerilor de afaceri trebuie să fie veridice și corecte. KONE nu denigrează niciun produs, serviciu sau angajat al concurenței.

Toate produsele noastre trebuie să corespundă tuturor reglementărilor aplicabile de calitate și siguranță și tuturor angajamentelor făcute în legătură cu acestea.

## 6. RISCURILE ȘI CONFLICTELE

### 6.1 Conflictul de interese

KONE se așteaptă ca angajații săi să fie loiali și să ia decizii de afaceri în interesul KONE. Angajații KONE trebuie să evite toate conflictele de interese, de exemplu situațiile în care interesele lor personale sunt sau par a fi în conflict cu cele ale KONE. De exemplu, se poate produce un conflict de interese când:

- o rudă apropiată a unui angajat este furnizor, client sau reprezentant al concurenței KONE sau este angajat al unei astfel de companii;
- un angajat sau o rudă apropiată a unui angajat are un interes material într-o companie care face afaceri cu KONE;
- un angajat este angajat extern sau desfășoară alte activități cu o companie aflată într-o relație de concurență sau de afaceri cu KONE;
- un angajat are o relație personală cu un coleg aflat într-o poziție managerială sau subordonată directă sau indirectă;
- un angajat încearcă să promoveze în mod necorespunzător interesele unui prieten sau ale unei rude.

Angajații KONE trebuie să declare în scris toate conflictele de interese potențiale sau reale către supervisor și către departamentul local de resurse umane.

### 6.2 Angajările externe și calitatea de membru într-un consiliu de administrație

Orice angajat KONE ce dorește să profite de o oportunitate externă de angajare sau dorește să dețină o poziție de conducere externă trebuie să aducă această intenție la cunoștința KONE.

Astfel de activități pot fi acceptabile, atât timp cât nu interferează cu responsabilitățile angajatului și nu creează un conflict de interese potențial sau real. Astfel de activități se vor efectua numai cu aprobarea prealabilă a supervisorului angajatului.

### 6.3 Investițiile

Personalul trebuie să informeze KONE cu privire la orice participare de natură financiară, directă sau indirectă, deținută personal sau de un membru al familiei apropiate, la o firmă sau o organizație concurentă a KONE sau cu care KONE are relații comerciale, cu excepția participărilor de natură pur financiară la firme cotate la bursă.

### 6.4 Plățile sau beneficiile inadecvate

KONE are o politică de toleranță zero față de corupție, indiferent dacă apare în sectorul public sau în cel privat. Nu se acceptă nicio mită, nicio favoare, niciun cadou și nicio plată, făcute direct sau indirect către sau în beneficiul oricărei terțe părți (inclusiv al unui reprezentant al guvernului sau al unui funcționar de stat, al unui sindicat sau al unui client (actual sau potențial) sau unui furnizor ori reprezentanților sau angajaților acestora) în scopul obținerii, prin mijloace necorespunzătoare, a unor avantaje de orice fel. Angajații KONE nu vor accepta nicio plată, niciun cadou, nicio favoare și niciun beneficiu inadecvat din nicio sursă, nici direct, nici indirect.

### 6.5 Cadourile și ospitalitatea în context de afaceri

Cadourile și ospitalitatea în context de afaceri pot fi oferite și acceptate ca acte de politețe care ajută la dezvoltarea relațiilor dintre părți, cu condiția ca acestea să fie oferite în conformitate cu legile aplicabile și să nu încalce acest Cod de conduită.

Pot fi acceptate și oferite cadouri de afaceri de valoare rezonabilă. Cadourile sau beneficiile nerezonabile ca natură, frecvență sau valoare sunt interzise.

Nu pot fi primite sau dăruite niciodată cadouri în numerar, indiferent de sumă sau valută. Divertismentul rezonabil și alte forme de ospitalitate legate de afaceri sunt acceptabile atunci când acestea sunt uzuale. Astfel de exemple de divertisment includ, de exemplu, recepții sau evenimente de socializare la care se participă în interesul KONE. Astfel, un angajat KONE poate accepta, ocazional, invitații la mese de afaceri din partea unui furnizor, prestator de servicii sau a unei entități ce intenționează să lucreze cu KONE. Activitățile de divertisment adresate clienților noștri se vor desfășura întotdeauna în prezența unui reprezentant KONE.

Cadourile și divertismentul în context de afaceri:

- nu trebuie să influențeze niciodată deciziile de afaceri ale angajaților KONE;
- nu trebuie să aducă obligații de nicio natură pentru angajat sau pentru KONE;
- trebuie să reprezinte practicile uzuale de politețe de afaceri;
- trebuie să fie rezonabile ca valoare și frecvență;
- nu trebuie oferite pentru obținerea unui avantaj necuvenit;
- nu trebuie acceptate dacă natura, valoarea sau momentul obținerii avantajului sau a ospitalității în context de afaceri ar putea ridica bănuiele de influențare necorespunzătoare a unei decizii de afaceri sau a unei aprobări din partea unei autorități.

# Administrative Policy

Romanian translation from English original



Dacă unui angajat KONE i se oferă sau i se solicită un cadou sau o activitate de divertisment care încalcă aceste reguli, acesta trebuie să informeze fără întârziere managerul său.

Principiile de mai sus se aplică, de asemenea, cadourilor și divertismentului în context de afaceri oferite membrilor familiilor angajaților KONE în legătură cu activitatea de afaceri a KONE.

Este posibil să existe reguli mai amănunțite, valabile pentru angajații KONE din anumite țări sau domenii/posturi.

## 6.6 Antifrauda

Fondurile și bunurile companiei trebuie utilizate întotdeauna într-un mod responsabil și în scopuri legitime de afaceri. Toate informațiile oferite companiei KONE la solicitarea de rambursări sau compensații de costuri, de beneficii sau de aprobări pentru utilizarea proprietății KONE trebuie să fie întotdeauna precise și de încredere. Se interzice orice formă de furt, fraudă, delapidare sau altă utilizare neadecvată a proprietății și dotărilor KONE.

## 6.7 Activitățile politice și contribuțiile

KONE respectă și apreciază libertatea fiecărui angajat KONE de a-și alege o viziune politică. Totuși, pentru a se asigura de faptul că niciun coleg nu este jignit de exprimarea opiniilor politice ale altor membri ai personalului, în incinta și în timpul evenimentelor de serviciu KONE nu se vor desfășura activități politice și nu se vor exprima convingeri politice.

Fondurile sau resursele KONE nu vor fi oferite, direct sau indirect, drept contribuție pentru campaniile politice, pentru partidele politice, pentru candidații politici sau pentru funcționarii publici ori pentru alte persoane asociate cu aceștia. Angajații KONE se vor asigura că activitățile sau opiniile politice personale nu sunt prezentate ca aparținând companiei KONE.

## 7. GESTIONAREA INFORMAȚIILOR

### 7.1 Securitatea informațiilor și drepturile de proprietate intelectuală

Informațiile sunt un bun valoros al companiei. KONE protejează confidențialitatea, integritatea și disponibilitatea informațiilor proprietare. Toți angajații KONE sunt responsabili pentru protecția corespunzătoare a bunurilor KONE, inclusiv proprietatea intelectuală și informațiile comerciale, tehnice și confidențiale. Aceste informații vor fi gestionate, utilizate, dezvăluite și distribuite în conformitate cu politicile KONE aplicabile sau cu indicațiile conducerii.

Angajații KONE vor respecta drepturile de proprietate intelectuală și informațiile nepublice ale altor persoane și vor gestiona atare informații în conformitate cu legislația și reglementările aplicabile, precum și cu cerințele contractuale.

### 7.2 Protecția datelor

KONE se angajează să protejeze datele personale. Date personale înseamnă toate informațiile care au legătură cu o persoană identificată sau identificabilă.

În cadrul KONE, toate modurile de procesare a datelor personale ale angajaților, clienților, furnizorilor sau a altor date personale trebuie să se efectueze în mod legal, corect și transparent în raport cu persoanele implicate.

În plus, datele personale trebuie procesate în conformitate cu politicile și instrucțiunile KONE, precum și conform legii.

### 7.3 Informațiile privilegiate și operațiunile financiare cu titluri de valoare

Este atât ilegal, cât și împotriva politicii KONE, ca oricare dintre angajații săi să obțină profituri abuzând de informații nepublice referitoare la KONE sau la orice firmă cu care KONE efectuează tranzacții comerciale. De asemenea, se interzice utilizarea oricărui astfel de informații în beneficiul unei terțe părți.

Cât timp nu au fost făcute publice, informațiile importante referitoare la KONE sau la activitatea sa comercială reprezintă informații privilegiate. Angajații KONE ce dețin informații privilegiate se supun legislației privind operațiunile financiare ale inițiaților, referitoare la achiziția sau vânzarea de acțiuni KONE și comunicarea cu alte persoane cu privire la aceste aspecte.

Acest aspect este tratat mai amănunțit în regulamentul intern KONE.

### 7.4 Raportarea financiară

Toate activitățile de raportare corporativă KONE din toate unitățile KONE trebuie să respecte standardele contabile KONE (KAS) și alte reguli aplicabile și trebuie să fie precise și de încredere în toate privințele. Toate activele și pasivele KONE trebuie înregistrate corespunzător, iar rapoartele și/sau registrele financiare nu vor conține informații sau înregistrări false, înșelătoare sau artificiale.

Toate situațiile și dosarele financiare statutare, precum și situațiile financiare consolidate ale KONE trebuie să respecte legislația, regulile și standardele aplicabile respectivului tip de raportare.

## 8. FURNIZORII ȘI PARTENERII DE AFACERI

KONE dorește să fie un partener de afaceri atractiv și caută relații de încredere și corecte, în urma cărora să beneficieze atât KONE, cât și furnizorii, prestatorii de servicii, subcontractanții și alți parteneri de afaceri.

KONE își tratează corect furnizorii și partenerii de afaceri. Acțiunile necorespunzătoare sau încercările neadecvate de influențare a deciziilor de achiziție ale KONE din partea furnizorilor sau a partenerilor de afaceri reprezintă un motiv pentru respingerea sau rezilierea unui contract existent. KONE se așteaptă ca toți furnizorii, distribuitorii și agenții săi să respecte Codurile de conduită separate, stabilite pentru furnizori și distribuitori.

Acordurile de consultanță și intermediere trebuie încheiate în scris, trebuie să fie rezonabile din punct de vedere al cantității și să reflecte lucrări efectuate propriu-zis în beneficiul KONE.





## 9. RAPORTAREA ÎNCĂLCĂRILOR ȘI SANCTIUNILE

KONE are o politică de toleranță zero pentru încălcările acestui Cod de conduită. Nerespectarea acestui Cod de conduită sau influențarea ori forțarea unui angajat, furnizor sau partener de afaceri KONE spre încălcarea acestui Cod de conduită va atrage după sine măsuri disciplinare, inclusiv concedierea și obligarea la plata daunelor. De asemenea, anumite încălcări de natură penală pot conduce la sancțiuni penale.

Fiecare angajat KONE este responsabil de raportarea oricărei încălcări reale sau potențiale a prezentului Cod de conduită către conducerea locală, către Departamentul juridic KONE sau către Departamentul KONE pentru conformitate. Alternativ, angajații își pot raporta îngrijorările online sau telefonic, apelând la linia KONE pentru conformitate, care este disponibilă în limbile locale și poate fi utilizată anonim atunci când legea locală permite acest lucru. Consultați rețeaua intranet globală pentru detalii de contact.

Orice comunicări referitoare la încălcări reale sau potențiale ale Codului de conduită trebuie păstrate confidențiale, atâta timp cât acest lucru este posibil. KONE nu tolerează niciun fel de represalii împotriva niciunei persoane care raportează de bună credință o încălcare a acestui Cod de conduită. Blocarea acțiunilor pe care un angajat dorește să le întreprindă pentru raportarea unei încălcări a acestui Cod de conduită este interzisă și poate atrage după sine măsuri disciplinare.

## 10. ÎNTREBĂRI ȘI SFATURI

Orice angajat care are o problemă referitoare la conformitate sau întrebări despre acest Cod de conduită este încurajat să își consulte supervisorul sau conducerea locală, ori să ia legătura direct cu Departamentul KONE pentru conformitate sau departamentul juridic ori de resurse umane, pentru asistență.