



KONE

Ihmisoikeus- ohjesääntö

Sisällysluettelo

1	Tarkoitus ja soveltamisala	3
2	Ihmisoikeussitoumuksemme	3
3	Roolit ja vastualueet	3
4	Ihmisoikeuksia koskeva due diligence - prosessi	4
4.1	Vaikutusten arvioinnit	4
4.2	Kolmansien osapuolten due diligence -selvitykset ja toimittajien tarkastukset	4
4.3	Sisäiset arvioinnit ja selvitykset	4
5	Koneen olennaisimmat ihmisoikeusvaikutukset	5
6	Raportointi ja viestintä	7
7	Oikeussuojakeinot ja valitusmekanismi	7

1 Tarkoitus ja soveltamisala

Tässä ihmisoikeusohjesäännössä kuvataan KONEen rooli, tavoitteet ja vastuu ihmisoikeussitoumuksemme osalta. Odotamme, että työntekijämme, tavarantoimittajamme, jakelijamme ja muut liikekumppanimme, joiden toiminta ja laiminlyönnit voivat suoraan vaikuttaa toimintaamme, tuotteisiimme tai palveluihimme, kunnioittavat ihmisoikeuksia eivätkä rajoita tai loukkaa niitä.

Tämä ohjesääntö täydentää KONEen toimintaperiaatteita ja niihin liittyviä linjauksia, mukaan lukien KONEen toimittajien ja jakelijoiden eettiset ohjesäännöt, joissa esitetään periaatteet ja normit, joita odotetaan KONEen työntekijöiltä, KONE-yhtiöiltä, toimittajilta, jakelijoilta ja muilta liikekumppaneilta.

Nämä periaatteet koskevat kaikkia KONEen johtajia, toimihenkilöitä ja työntekijöitä maailmanlaajuisesti, ja ne kattavat kaikki tytäryhtiöt, sivuliikkeet ja muut yksiköt, joissa KONE käyttää johdon määräysvaltaa.

2 Ihmisoikeussitoumuksemme

KONE on sitoutunut kunnioittamaan ja tukemaan kansainvälisesti tunnustettuja työ- ja ihmisoikeusnormeja, mukaan lukien:

- Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus
- YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia ohjaavat periaatteet
- Kansainvälisen työjärjestön (ILO) määrittämät työntekijöiden perusoikeudet, mukaan lukien Kansainvälisen työjärjestön julistus työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista
- OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yhtiöille

YK:n Global Compact -aloitteen ja sen kymmenen periaatteen allekirjoittajana KONE kunnioittaa ja tukee ihmisoikeuksia ja työntekijöiden oikeuksia koko toimitusketjussa, mukaan lukien omat toimintomme, toimittajamme, jakelijamme sekä muut yhteistyökumppanimme. Parannamme jatkuvasti tietämystämme ihmisoikeusvaikutuksistamme ja ryhdymme toimiin havaitsemiemme vaikutusten korjaamiseksi.

3 Roolit ja vastualueet

KONEen Global Compliance -komitea, jonka jäsenenä on neljä johtoryhmän jäsentä, Corporate Controller ja Global Compliance -yksikön johtaja, on vastuussa ihmisoikeuksista KONEella.

Global Compliance -komitealle raportoiva ihmisoikeustyöryhmä avustaa komiteaa varmistamaan, että KONEella on tehokas ihmisoikeusohjelma, ja edistämään ohjelmaa KONEen laajuisesti. Ihmisoikeustyöryhmä, jonka jäsenet edustavat KONEen kaikkia toimintoja, seuraa kansallista ja kansainvälistä säädöskehitystä varmistaakseen, että noudatamme kaikkia sovellettavia sääntelyvaatimuksia ja standardeja.

KONEen kunkin yksikön johtaja on vastuussa siitä, että hänen yksikkönsä ja asianomaiset työntekijät tuntevat tämän ohjesäännön ja noudattavat sitä.

4 Ihmisoikeuksia koskeva due diligence - prosessi

Tunnistamme, arvioimme ja priorisoimme ihmisoikeusvaikutuksia koko liiketoiminnassamme ja pyrimme jatkuvasti ehkäisemään ja lieventämään näitä vaikutuksia. Seuraavissa osioissa kuvataan ihmisoikeuksia koskevan due diligence -prosessimme eri osatekijöitä.

4.1 Vaikutusten arvioinnit

Ymmärrämme, että organisaatiossamme ja koko toimitusketjussamme esiintyy ihmisoikeusriskejä, ja siksi teemme säännöllisesti ihmisoikeusvaikutusarviointeja tällaisten riskien tunnistamiseksi. KONE asettaa etusijalle mahdolliset vaikutukset sen perusteella, miten vakavasti ne kohdistuvat henkilöihin ja ryhmiin, joita ne saattavat koskea, sekä sen perusteella, millaisia riskejä liiketoiminnalle aiheutuu ja miten todennäköistä tällaisten vaikutusten toteutuminen on. Vaikutusarviointeja tarkistetaan säännöllisesti, jotta ne heijastavat toiminnassamme ja liiketoimintaympäristössä tapahtuneita muutoksia.

4.2 Kolmansien osapuolten due diligence -selvitykset ja toimittajien tarkastukset

Kehitämme jatkuvasti toimittajiimme kohdistuvaa ihmisoikeusarviointiohjelmaamme, jotta voimme tunnistaa ja käsitellä mahdollisia riskejä toimitusketjussamme.

Tulokset toimittajien ihmisoikeusarvioinnissa ja se, onko toimittaja allekirjoittanut KONEen toimittajien eettisen ohjesäännön, sekä muut vaatimustenmukaisuuden seulonnan tulokset otetaan huomioon toimittajien säännöllisissä arvioinneissa.

KONE seuloo ja valvoo olennaisia toimittajia, asiakkaita ja muita kolmansia osapuolia, joiden kanssa KONE harjoittaa liiketoimintaa, käyttämällä compliance screening -ratkaisua, joka kattaa haitalliset mediakirjoitukset kansainvälisesti sekä pakote- ja tarkkailulistat. Kolmannet osapuolet otetaan mukaan seulontaprosessiin valittujen riskikriteerien perusteella, ja ihmisoikeuksia koskevat epäsuotuisat havainnot ilmoitetaan KONEen sopimusvastaavalle tai kategoriapäällikölle seurantaan varten.

4.3 Sisäiset arvioinnit ja selvitykset

Käytämme sisäisiä kyselytutkimuksia arvioidaksemme ihmisoikeuksien noudattamista omassa toiminnassamme, mukaan lukien vuosittainen Pulse-tutkimus, jolla mitataan työntekijöiden sitoutumista maailmanlaajuisesti. Käytämme myös anonyymejä kyselyitä, joilla tunnistamme syrjintään, kiusaamiseen ja/tai häirintään liittyvät ongelmat yksiköissä. Lisäksi arvioimme määräajoin KONEen tarjoamia työntekijöiden majoitustiloja paikan päällä, jotta voimme tunnistaa mahdolliset ihmisoikeusvaikutukset ja puuttua niihin.

5 Koneen olennaisimmat ihmisoikeusvaikutukset

KONEen ihmisoikeusohjelmassa keskitytään ihmisoikeuskysymyksiin, jotka liittyvät suorimmin liiketoimintaamme ja toimintoihimme. Ottaen huomioon toimialamme sekä toimitus- ja jakeluketjujemme rakenteen, KONEen olennaisimmat ihmisoikeusvaikutukset on määritelty jakautuvan kahteen laajaan osa-alueeseen:

KONEen työntekijöiden sekä toimitus- ja jakeluketjuissa työskentelevien työntekijöiden terveys ja turvallisuus

Turvallisuus on KONEen ehdoton prioriteetti. Toimimme alalla, joka aiheuttaa erilaisia turvallisuusriskejä, sillä rakennustyöntekijät harjoittavat monia toimintoja, jotka voivat altistaa heidät vakaville vaaroille. Jos näitä riskejä ei hallita oikein, ne voivat vaikuttaa sekä omien työntekijöidemme että asennusalan alihankkijoidemme ja ulkoistetun työvoiman turvallisuuteen. Turvallisuusriskien hallitsemiseksi suunnittelemme ratkaisumme ja prosessimme siten, että voimme harjoittaa liiketoimintaamme turvallisesti ja kestävästi. Kaikessa toiminnassamme pyrimme jatkuvasti soveltamaan KONE Way for Safety- toimintatapaa, maailmanlaajuista turvallisuusjohtamisjärjestelmäämme, jossa asetetaan vähimmäisvaatimukset työntekijöidemme, laitteidemme käyttäjien ja yhteistyökumppaneidemme terveyden ja turvallisuuden varmistamiseksi. Turvallisuuskomiteoita (tai vastaavia turvallisuusfoorumeita, joissa on mukana työntekijöitä ja heidän edustajiaan) järjestetään säännöllisesti kaikilla tasoilla, jotta työntekijät voisivat osallistua ja jotta heitä kuultaisiin KONE Way for Safety -toimintatavan toteuttamisessa, ylläpitämisessä ja parantamisessa.

Kaikki työntekijät saavat työhönsä liittyvää terveys- ja turvallisuuskoulutusta, jotta työ voidaan tehdä ammattimaisesti ja turvallisesti. KONEella jokaisella on oikeus keskeyttää työnteko, jos sitä tehdään vaarallisissa olosuhteissa, hakea tukea ja jatkaa työntekoa vasta kun se on turvallista.

Me KONEella tunnustamme, että virheitä voidaan tehdä tahattomasti, ja jos näin tapahtuu, emme syytä yksittäisiä henkilöitä vaaratilanteista tai läheltä piti -tilanteista. KONE Way for Safety -toimintatavan tahallista rikkomista ei kuitenkaan suvaita.

Turvallisuus on yhteinen pyrkimys, johon myös loppukäyttäjät osallistuvat. Tuemme asiakkaitamme ja rakennusten omistajia laitteidemme turvallisen käytön edistämässä ja tarjoamme asiakkaillemme ja suurelle yleisölle koulutusta sekä koulutusmateriaalia, jotta laitteiden käyttäjillä on turvallista. Turvallisuusmateriaalia loppukäyttäjille on saatavilla myös osoitteessa kone.com.

KONEen työntekijöiden sekä toimitus- ja jakeluketjussa työskentelevien työntekijöiden oikeuksien kunnioittaminen

Toteutamme asianmukaisia toimia varmistaaksemme työntekijöidemme työoikeuksien kunnioittamisen koskien lapsi- ja pakkotyötä, syrjintää, kiusaamista ja häirintää, yhdistymisvapautta ja työehtosopimusneuvottelujen vapautta sekä työehtoja. Edellytämme, että tavarantoimittajamme kunnioittavat samoja työntekijöiden oikeuksia omien työntekijöidensä osalta.

Syrjintä, häirintä ja kiusaaminen

KONE on sitoutunut ylläpitämään työympäristöä, jossa kaikki tuntevat olonsa fyysisesti ja psyykkisesti turvalliseksi. KONE ei hyväksy minkäänlaista syrjintää, häirintää tai kiusaamista. Olemme sitoutuneet varmistamaan kaikkien henkilöiden tasapuolisen kohtelun riippumatta heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan. Meillä on KONEella monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja osallisuutta koskeva ohjelma (Diversity, Equity and Inclusion, DE&I), ja järjestämme säännöllisesti koulutusta DE&I:stä, syrjinnän torjunnasta ja häirinnästä. Odotamme myös, että kaikki tavarantoimittajamme, jakelijamme ja muut yhteistyökumppanimme kohtelevat työntekijöitään oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti ja noudattavat nollatoleranssia syrjinnän, häirinnän ja kiusaamisen suhteen. Nämä odotukset on esitetty selkeästi KONEen toimittajien ja jakelijoiden eettisissä ohjessäännöissä.

Lapsi- ja pakkotyövoima

Tiedostamme, että toimimme maissa, joissa esiintyy lapsi- ja pakkotyötä. KONEen suurimmat riskit liittyvät toimitus- ja jakeluketjuihimme. Kiellämme kaikenlaisen lapsityövoiman käytön, ja ILO:n standardien mukaisesti emme palkkaa työntekijöitä, jotka ovat alle 15-vuotiaita tai alle paikallisen oppivelvollisuusikärajan, riippuen siitä, kumpi on korkeampi. Paikallisten lakien salliessa, alaikäraja voi olla alhaisempi kevyessä työssä (eli työssä, joka ei ole haitallista henkilön terveydelle tai kehitykselle tai joka ei haittaa hänen koulutustaan tai mahdollisuuksiaan hyötyä koulutuksesta). Voimme esimerkiksi tarjota harjoittelupaikkoja tai osa-aikaista kesätyötä opiskelijoille. Vaarallisen työn alaikäraja on aina 18 vuotta.

Kiellämme kaikenlaisen nykyaikaisen orjuuden ja sen muodot omassa toiminnassamme sekä toimitusketjuissamme. Tähän sisältyy kaikenlainen pakotettu työ, kuten pakkotyö, orjatyö tai vankityövoiman käyttö, jossa työntekijät eivät vapaaehtoisesti päätä osallistua työntekoon. Kiellämme myös uhkailun, väkivallan, petoksen tai pakottamisen käytön työntekijöiden pakottamiseksi työskentelemään vastoin heidän tahtoaan. Vaadimme toimittajiamme ja jakelijoitamme noudattamaan samoja normeja, jotka on esitetty toimittajien ja jakelijoiden eettisissä ohjessäännöissä, jotka pyydämme kaikkia toimittajia ja jakelijoita allekirjoittamaan. Seuraamme, kuinka suuri prosenttiosuus menoistamme kohdistuu toimittajiin, jotka ovat allekirjoittaneet KONEen toimittajien eettisen ohjessäännön tai vastaavan ohjessäännön, ja kuinka suuri prosenttiosuus jakelijoista on allekirjoittanut KONEen jakelijoiden eettisen ohjessäännön.

Yhdistymisvapaus ja työehtosopimusneuvottelut

Kunnioitamme työntekijöidemme oikeutta yhdistyä vapaasti ja neuvotella työehtosopimuksista. Vaikka tiedostamme, että yhdistymisvapautta ja työehtosopimusneuvottelujen vapautta ei täysin kunnioiteta kaikissa maissa, joissa toimimme, työntekijöillämme on oikeus saada edustus laillisten etujensa ajamiseksi, perustaa valitsemiaan ammattiliittoja ja liittyä niihin, neuvotella työehtosopimuksista ja käyttää sisäisiä ja/tai ulkoisia työntekijöiden edustajia. Jos ammattiliitot eivät ole paikallisesti sallittuja, annamme työntekijöiden kokoontua itsenäisesti ja vapaasti keskustelemaan työhön liittyvistä kysymyksistä ja esittämään yhteisiä huolenaiheita. Varmistamme, että työntekijöitä ei rangaista ammattiyhdistystoiminnasta.

Edellytämme, että tavarantoimittajamme ja jakelijamme kunnioittavat työntekijöidensä oikeuksia samoihin oikeuksiin ja vapauksiin ja suojelevat heitä uhkailulta tai häirinnältä heidän käyttäessään laillista oikeuttaan liittyä tai olla liittymättä johonkin järjestöön.

Työolosuhteet

Noudatamme kaikkia sovellettavia paikallisia lakeja, ILO:n yleissopimuksia ja alan standardeja työaikojen, palkkojen, etuuksien ja ylityön osalta. Tilanteet, joissa paikalliset lait ovat ristiriidassa ILO:n tai muiden asiaankuuluvien standardien kanssa, käsitellään Global Compliance -komiteassa. KONE varmistaa, että palkat maksetaan ajallaan työntekijöillemme, mukaan lukien urakoitsijat, tilapäiset ja osa-aikaiset työntekijät, ja että laittomia vähennyksiä tai pidätyksiä palkoista ei tehdä. Varmistamme, että työntekijöillemme maksetaan vähintään sovellettavaa lakisääteistä vähimmäispalkkaa ja että työntekijöillemme maksetaan pakolliset etuudet, mukaan lukien palkallinen vapaa.

Vaadimme toimittajamme ja jakelijoitamme noudattamaan samoja standardeja, jotka on esitetty KONEen toimittajien ja jakelijoiden eettisissä ohjesäännöissä. Näissä ohjesäännöissä edellytetään erityisesti toimittajamme ja jakelijoitamme varmistamaan, että kaikille heidän työntekijöilleen annetaan heidän työsuhteitaan koskevat asiakirjat, joiden sisällöstä sopiminen on ollut vapaaehtoista ja joissa kunnioitetaan heidän laillisia ja sopimukseen perustuvia oikeuksiaan.

6 Raportointi ja viestintä

Raportoimme ihmisoikeustyöstämme vuosittain KONEen yritysraportissa ja vuosikatsauksessa. Ne ovat saatavilla osoitteessa [kone.com](https://www.kone.com), ja niissä kuvataan KONEen ihmisoikeusohjelma, sen painopistealueet ja toimet, joita on toteutettu mahdollisten ja tunnistettujen ihmisoikeusriskien käsittelemiseksi. Viestimme säännöllisesti sisäisesti ja ulkoisesti ihmisoikeusohjelmastamme, mukaan lukien toimittajiemme ihmisoikeusarviointien, koulutusten, tiedotustoimien, kolmansien osapuolten due diligence -selvitysten ja seulontojen edistymisestä. Ihmisoikeusohjelmasta keskustellaan ja sitä tarkastellaan säännöllisesti Global Compliance -komiteassa ja Sustainability Boardissa. Ihmisoikeusohjesääntömme on saatavilla osoitteessa [kone.com](https://www.kone.com), ja se tarkistetaan vuosittain.

7 Oikeussuojakeinot ja valitusmekanismi

Olemme sitoutuneet ryhtymään asianmukaisiin toimiin korjataksemme tilanteet, joissa toimintamme on aiheuttanut haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia tai vaikuttanut kielteisesti ihmisoikeuksiin. Meillä on käytössä vakiintunut ja hyvin tiedotettu valitusmekanismi KONE Compliance Line, työntekijöitämme sekä toimitus- ja jakeluketjujemme työntekijöitä varten. Tämä raportointikanava on työntekijöiden, toimittajien, jakelijoiden sekä yleisön käytettävissä kaikkina aikoina. Sitä ylläpitää riippumaton kolmas osapuoli, ja se on käytettävissä (nimettömänä, jos paikallinen lainsäädäntö sen sallii) puhelimitse ja/tai internetissä yli 30 kielellä.

KONEen eettinen ohjesääntö sekä toimittajien ja jakelijoiden eettiset ohjesäännöt sisältävät ohjeita ja linkkejä KONE Compliance Line -linjalle. Meidän Speak Up -ohjeet sisältävät yksityiskohtaiset ohjeet raportointiprosessista, ja ne ovat saatavilla sisäisesti KONEen intranetissä. Kaikki raportit lähetetään KONEen Compliance-yksikölle, ja niitä käsitellään luottamuksellisesti. Vilpittömässä mielessä tehtyihin ilmoituksiin kohdistuvat kostotoimet ovat ehdottomasti kiellettyjä.

Jos työntekijä, toimittaja tai liikekumppani näkee tai tietää tapahtumista, jotka rikkovat tätä ihmisoikeusohjesääntöä, KONEen eettistä ohjesääntöä, toimittajan tai jakelijan eettistä ohjesääntöä tai lakia, häntä kannustetaan ilmoittamaan tapahtumasta tai väitetystä rikkomuksesta [KONEen Compliance Line -linjan](#) kautta.

