

## כל היחידות

## קוד אתי

אחת מאבני הפינה החשובות ביותר של המוניטין הטוב שלנו היא כוח האדם המסור והאחראי שלנו.

מכיוון שהפעילות של KONE גלובלית, העובדים והחברות שלה נמצאים בקשר תמידי עם מגוון של תרבויות, חברות ולאומים. מטבע הדברים, הדבר מעשיר את סביבת העבודה שלנו אך בו בזמן עלול ליצור אתגרים ואף להוביל למצבים קשים ומבלבלים. אלה המצבים שעבורם נכתב קוד אתי זה. הוא מפרט את ההתנהגות שאנחנו מצפים לה מעובדי KONE, מהחברות של KONE ומהשותפים העסקיים. במקביל, הקוד מתאר איזו התנהגות נאסרת מכול וכול. עלינו לנהל את הפעילות העסקית שלנו על בסיס כנות, יושרה והוגנות. זאת לא רק מכיוון שהלקוחות והשותפים העסקיים שלנו מצפים לכך, אלא גם מכיוון שזו הדרך הנכונה ליצור סביבת עבודה טובה לכולם.

כעובד KONE, עליך 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.

### 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, יש לציית לקוד האתי. במקרה של ספק, פנה 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 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 במקרים שבהם 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 איכויותיו של העובד, כגון היכולות, הכישורים וההישגים שלו. בקבלת החלטות אלה לא תיוחס 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 מטרידה ומהטרדה מינית

KONE מאמינה בלב שלם שלכל 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 מטרידה 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 של KONE שסופק להם, 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 בפרוט 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.

כל עובד של KONE נושא באחריות לחשיבה על ההשלכה על הסביבה בכל פעולה שלו. 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

עובדי KONE לא יתנו או יעבירו שוחד, מתנה, טובת הנאה או תשלום, באופן ישיר או עקיף, לנציג או עובד ממשלתי, לאיגוד עובדים, או ללקוח או ספק קיים או פוטנציאלי או לנציגיהם או לעובדיהם במטרה להשיג יתרון מכל סוג שהוא באופן בלתי הולם, ועובדי 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 והתזמון 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 על מתנות עסקיות והטבות אירוח תאגידיות 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 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 ללא אישור מראש מהפונקציה המשפטית הגלובלית של KONE. 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 מזוהה 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 בפרוט 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 היבטים מהותיים. יש לתעד בצורה הולמת את כל הנכסים והחבובות 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. כל עובד של KONE אחראי לדווח על כל הפרה ממשית או פוטנציאלית של קוד אתי זה להנהלה המקומית, לפונקציה המשפטית של KONE או לפונקציית התאימות של KONE. אין למנוע מעובד לדווח על הפרה של הקוד האתי, והחברה תנקוט צעדים משמעותיים נגד גורמים שינסו לעשות זאת.

עובד שלא יציית לקוד אתי זה, או ינחה או יכריח עובד אחר או ספק או שותף עסקי של KONE להפר את הקוד, צפוי לצעדים משמעותיים מתאימים, עד פיטורין אפשריים ותשלום פיצויים. הפרות מסוימות בעלות אופי פלילי עלולות להוביל גם לצעדים במישור הפלילי.

כל התקשורת הקשורה להפרות ממשיות או פוטנציאליות של הקוד האתי תנוהל בסודיות כאשר הדבר אפשרי. KONE לא תנקוט בפעולות שליליות כלפי עובד לא מעורב כתוצאה מכך שהעובד דיווח בתום לב על הפרה של קוד אתי זה.

## 10. שאלות וייעוץ

אם אתה ניצב בפני החלטה קשה, מוטריד לגבי סוגיה מסוימת או מעוניין לדון בשאלות הקשורות לקוד אתי זה, חשוב להתייעץ עם הממונה עליך או ההנהלה המקומית. תוכל גם ליצור קשר ישירות עם פונקציית התאימות של KONE או עם המחלקה המשפטית או מחלקת משאבי האנוש המקומית או הגלובלית לקבלת תמיכה.

פרטי הקשר של פונקציית התאימות של KONE זמינים באינטרנט הגלובלי וניתן לפנות לפונקציית התאימות בכל שפה שתבחר.

# Administrative Policy



## תאימות גלובלית

[compliance@kone.com](mailto:compliance@kone.com)

Head of Global Compliance

KONE Corporation

Keilasatama 3

FI-02150 Espoo

Finland

+358 204 75 4523

דואר

אלקטרוני:

לידי:

דואר:

פקס:

## China Greater

[gcn.compliance@kone.com](mailto:gcn.compliance@kone.com)

Compliance Director

8A88 Shanghai Mart

2299 Yan An Rd(W)

Shanghai 200336

P.R. China

+86 21 2201 2111

[AmericasCompliance@kone.com](mailto:AmericasCompliance@kone.com)

Compliance Director

4225 Naperville Rd., Ste. 400[ ]

Lisle, IL 60542

USA

## ENA

דואר

אלקטרוני:

לידי:

דואר:

פקס:

דיווח חששות: קו הציות של KONE

ראה נספח 1

קוד גישה	כתובת האתר*	מספר טלפון – שיחת חינם	ארץ
59485	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/ad	לא קיים - אינטרנט בלבד	אנדורה
39771	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/au	1800452051	אוסטרליה
63134	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/at	0800-295175	אוסטריה
88925	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/bh	80004518	בחרין
51825	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/be	0800-71365	בלגיה
46841	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/bg	008001194474	בולגריה
לא קיים	www.lighthouse-services.com/kone	800-398-1496 (אנגלית/ צרפתית) 800-216-1288 (ספרדית)	קנדה
81387	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/cn	4009901434	סין
32709	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/hr	0800223069	קרואטיה
78960	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/cy	80091182	קפריסין
89861	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/cz	800 900 538	צ'כיה
59019	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/dk	80885638	דנמרק
25775	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/eg	08000000615	מצרים
15049	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/ee	800 0044 208	אסטוניה
95585	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/fi	08001-13031	פינלנד
51798	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/fr	0800-908810	צרפת
82132	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/de	0800-1801733	גרמניה
86184	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/gr	0080044142695	יוון
22145	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/hk	800963161	הונג קונג
35298	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/hu	0680981359	הונגריה
98211	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/is	800 8809	איסלנד
46035	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/in	0008004401221	הודו
32250	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/id	001 803 440 559 (אינדונזית) 007 803 440 559 (טלקום)	אינדונזיה
17971	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/ie	1800-552136	אירלנד
54248	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/il	1809444260	ישראל
40447	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/it	800-787639	איטליה
30914	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/ke	0800733255	קניה
53523	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/lv	8000 2490	לטביה
80039	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/lt	880090006	ליטא
63951	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/lu	800-21048	לוקסמבורג
99851	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/my	1-800-88-4307	מלזיה
לא קיים	www.lighthouse-services.com/kone	001-800-216-1288 (ספרדית) 001-800-398-1496 (אנגלית/ צרפתית)	מקסיקו
51798	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/fr	0800-908810	מונקו
92193	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/me	לא קיים – אינטרנט בלבד	מונטנגרו
96874	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/np	לא קיים – אינטרנט בלבד	נפאל
24001	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/nl	0800 0222931	הולנד
76147	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/nz	0800450436	ניו זילנד
55036	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/no	800-18333	נורווגיה
13023	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/om	80070101	או

קוד גישה	כתובת האתר*	מספר טלפון – שיחת חינם	ארץ
51877	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/ph	1800 1441 0215	פיליפינים
74917	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/pl	008004411739	פולין
30890	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/pt	800-831528	פורטוגל
82158	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/qa	8000162	קטאר
91703	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/ro	0800894540	רומניה
84739	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/ru	810 800 2626	רוסיה
74335	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/sa	8008442726	ערב
89653	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/rs	0800190078	סרביה
38782	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/sg	1800-8232206	סינגפור
39051	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/sk	0800004529	סלובקיה
14066	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/si	080080806	סלובניה
88440	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/za	0800991526	דרום
24812	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/es	900-973174	ספרד
90422	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/se	020-798813	שוודיה
95493	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/ch	0800-561422	שווייץ
40480	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/tw	00801444317	טאיוואן
10861	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/th	001800 441 4284	תאילנד
74963	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/tr	00800 448824369	תורכיה
37830	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/ug	לא קיים – אינטרנט בלבד	אוגנדה
69518	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/ua	0 800 502 206	אוקראינה
30136	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/ae	80004412727	איחוד הנסיכויות הערביות
40912	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/gb	0800-1693502	בריטניה
לא קיים	www.lighthouse-services.com/kone	800-398-1496 (אנגלית/צרפתית) 800-216-1288 (ספרדית)	ארה"ב
50238	www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/vn	120852140	וייטנאם

\*כתובת אתר כללית: www.speakupfeedback.eu/web/gubr8t/