



Liiketoimintaperiaatteet

Tammikuu 2019

Yleistä

KWH:n toiminnot perustuvat avoimuuteen, rehellisyyteen, luotettavuuteen, järjen käyttöön ja oikeudenmukaisuuteen. Tämä koskee kaikkia suhteita asiakkaisiin, toimittajiin, viranomaisiin ja henkilöstöön ja myös asioita, jotka liittyvät tuotteisiin ja ympäristöön ja yleensä siihen, miten harjoitamme liiketoimintaamme.

Alla olevat periaatteet toimivat oppaana, joka kuvaa, millä tavalla KWH-yhtymä odottaa yritystensä ja henkilöstönsä toimivan. KWH:n kaikkien työntekijöiden tulisi lukea, ymmärtää ja noudattaa alla olevia ohjeita. KWH-yhtymän johdon ja kunkin liiketoimintaryhmän ja tytäryhtiön johdon erityisenä tehtävänä on näyttää esimerkkiä ja toimia aina näiden liiketoimintaperiaatteiden mukaisesti.

Näissä liiketoimintaperiaatteissa viittaukset "KWH" tai "yritys" tarkoittavat KWH-yhtymä Oy:tä, mukaan lukien sen kaikki tytäryhtiöt, sivuliikkeet ja muut yksiköt, jotka toimivat KWH:n ohjauksessa.

1. Liiketoimintatapaa koskevat ohjeet

1.1. Lakien ja asetusten noudattaminen

Noudatamme lakeja ja asetuksia kaikilla lainkäyttöalueilla, joilla harjoitamme liiketoimintaa. Emme auta muita toimimaan vastoin lakia riippumatta siitä, syylistymmekö itse laittomaan tekoon yksilöinä vai yrityksenä.

1.2. Liiketoimintasuhteet

Olemme rehellisiä ja avoimia suhteissamme liiketoimintakumppaneihin ja kolmansiin osapuoliin ja odotamme liiketoimintakumppaneidemme ja niiden toimittajien käyttäytyvän samalla tavalla. Pidämme kiinni sitoumuksistamme ja kunnioitamme sopimuksia, joita olemme tehneet. Edellytämme liiketoimissamme kumppaneidemme noudattavan liiketoimintaperiaatteita, jotka ovat yhteneviä omien liiketoimintaperiaatteidemme kanssa.

1.3. Lahjonnan torjunta ja korruption vastainen työ

Korruptio tarkoittaa monia erilaisia toimenpiteitä. Siinä ei ole kyse vain rahasta vaan myös muun tyyppisestä suosinnasta, kuten esimerkiksi nepotismista ja ystävien suosimisesta. Emme hyväksy minkäänlaista suoraa tai epäsuoraa korruptiota ja lahjontaa.

Emme tarjoa, lupaa tai anna mitään arvokasta tai kohtuutonta etua julkiselle viranomaiselle tai millekään kolmannelle osapuolelle saadaksemme kyseisen henkilön toimimaan tai pitäytymään toimimasta niin, että siitä olisi meille etua. Tämä periaate on voimassa riippumatta siitä, tarjotaanko etua suoraan tai välillisesti. Konsultointi- ja edustussopimusten on oltava kirjallisia, summaltaan kohtuullisia ja todellisen tehdyn työn mukaisia.

Emme myöskään pyydä, hyväksy tai vastaanota mistään lähteestä suoraan tai epäsuorasti mitään perusteetonta etua, joka voi vaikuttaa päätöksiimme.

1.4. Liiketoimintalahjat ja yrityskestitys

Liiketoimintalahjoilla ja yrityskestityksellä voi olla suotuisa merkitys suhteiden rakentamisessa osapuolten välillä edellyttäen, että niitä tarjotaan sovellettavien lakien ja paikallisesti hyväksytyyn hyvän liiketoimintakäytännön mukaisesti eikä niitä voida perustellusti katsoa lahjonnaksi tarkoituksena varmistaa epäreilu suosiva kohtelu.

Lahjan ja lahjuksen ero on erilainen eri kulttuureissa; joissakin maissa pienet liiketoimintalahjat ovat osa kulttuuria, kun taas toisissa ne eivät sitä ole. Vaikka lahja voi vaikuttaa kohtuulliselta, on suositeltavaa harkita, miten ulkopuolinen sen ymmärtäisi. Lahja on asia, josta voit puhua avoimesti, lahjus taas ei sitä ole. Lahjukseen oletetaan liittyvän vastapalveluksia, lahjaan taas ei. Pyytämättä annetut tai saadut lahjat ovat hyväksyttäviä edellyttäen, että:

- (a) Lahjat ovat pieniä, satunnaisia, tavanomaisia ja yleisiä, esim. mainos- tai myynninedistämismateriaaleja;
- (b) Lahjojen rahallinen arvo ei ole yli 100 euroa;
- (c) Lahjat ovat kohtuullisia toistuvuudeltaan ja määrältään;
- (d) Lahjan hyväksyminen ei ole vastoin mitään sovellettavaa lakia; ja
- (e) Lahjoja ei koskaan anneta käteisenä tai vastaavana rahavarana.

Kohtuullinen liiketoimintaan liittyvä edustustoiminta tai muu yrityskestitys on hyväksyttävää, jos se on tavanomaista. Kohtuulliset edustuskulut (ateriat, majoitus ja edustustoiminta), jotka on maksettu julkisten viranomaisten tai liiketoimintakumppaneiden puolesta, ovat yleisesti ottaen hyväksyttäviä, jos ne liittyvät suoraan tuotteidemme tai palvelujemme edistämiseen, esittelyyn tai havainnollistamiseen. Missään tapauksessa ei minkään lahjan, kestityksen tai muun kulun tarkoituksena saa olla saada vastaanottaja suorittamaan työnsä sopimattomalla tavalla. Samat periaatteet koskevat toimittajaa, palveluntarjoajaa tai organisaatiota, joka haluaa käydä kauppaa kanssamme ja tarjoaa liiketoimintaan liittyvää edustustoimintaa tai muuta yrityskestitystä KWH:n työntekijälle. Kestitessään asiakkaitamme KWH:n edustajan on aina oltava mukana tilaisuudessa.

Kaikki yli 100 euron lahjat ja kestitys on raportoitava esimiehelle. Epävarmoissa tilanteissa on asia varmistettava esimiehellä.

1.5. Poliittiset aktiviteetit ja avustukset

Kunnioitamme työntekijöidemme vapautta valita oma poliittinen kantansa. Jokaisen työntekijän on kuitenkin varmistettava, ettei henkilökohtaisia poliittisia aktiviteetteja tai mielipiteitä esitetä KWH:n nimissä. KWH:n tiloissa ja työhön liittyvissä tapahtumissa ei saa järjestää poliittista toimintaa eikä ilmaista poliittisia kannanottoja. Taloudellisia tai muita avustuksia poliittisille puolueille tai julkiseen virkaan ehdolla oleville henkilöille ei saa tehdä KWH:n nimissä.

1.6. Kilpailu

Noudatamme kaikkia sovellettavia kilpailulakeja. Kilpailua koskevat toimintaperiaatteemme kieltävät keskustelut, viestinnän, sopimukset ja yhteisymmärrykset hinnoista, hinnoittelukäytännöistä, alennuksista, myyinnedistämisestä, myyntiehdosta, ostoista, alueellisista markkinoista, tuotantokustannuksista, jakelusta jne. kilpailijan kanssa. Tätä asiaa on käsitelty yksityiskohtaisemmin kilpailua koskevissa toimintaperiaatteissamme.

1.7. Tietosuoja ja yksityisyys

Keräämme ja käsittelemme henkilötietoja (ts. tunnistettuun tai tunnistettavissa olevaan henkilöön liittyviä tietoja) asiakkaista,

työntekijöistä ja kolmansista osapuolista sovellettavia lakeja ja asetuksia noudattaen ja varmistamme näiden tietojen turvallisen ylläpidon.

1.8. Täsmällinen ja täydellinen kirjanpito

Kirjanpitomme on oltava täsmällistä ja luotettavaa kaikilta olennaisilta osiltaan. Kaikki varat ja vastuut on kirjattava oikein, eikä kirjanpitoon saa sisältyä mitään vääriä, harhaanjohtavia tai tekaistuja vientejä.

1.9. Rahanpesun torjunta, vienti- ja tuontivalvonta

Noudatamme kaikkia rahanpesun torjuntaa koskevia lakeja sekä vienti- ja tuontivalvontaan ja terrorismin torjuntaan liittyvää lainsäädäntöä.

2. Henkilökohtaiset toimintaohjeet

2.1. Eturistiriidat

Odotamme työntekijöidemme olevan lojaaleja ja tekevän liiketoimintapäätökset yrityksen edun mukaisesti. Työntekijöiden on vältettävä kaikkia eturistiriitoja, ts. tilanteita, joissa henkilökohtaiset tai perheen ja muiden uskottujen edut ovat ristiriidassa yrityksen etujen kanssa. Eturistiriita voi syntyä esimerkiksi, kun:

- (a) työntekijän lähisukulainen on KWH:n toimittaja, asiakas tai kilpailija, tai sellaisen yrityksen työntekijä;
- (b) työntekijällä tai työntekijän lähisukulaisella on huomattava intressi yrityksessä, joka harjoittaa liiketoimintaa KWH:n kanssa;
- (c) työntekijällä on työsuhde tai muuta yhteistoimintaa KWH:n kilpailijan tai KWH:n kanssa liiketoimintaa harjoittavan yrityksen kanssa;
- (d) työntekijällä on henkilökohtainen suhde suorassa tai epäsuorassa esimies- tai alaisuhteessa olevaan kollegaani; tai
- (e) työntekijä pyrkii epäasiallisella tavalla edistämään ystävän ai sukulaisen etuja.

Työntekijöiden tulee kirjallisesti kertoa kaikki mahdolliset ja tosiasialliset eturistiriidat esimiehelleen. Tämän on huolehdittava, että yritys voi määrittellä, onko eturistiriita olemassa ja mihin sopiviin toimenpiteisiin on sen vuoksi ryhdyttävä.

2.2. Ulkopuoliset työsuhteet ja hallitusjäsenyydet

Työntekijän, joka haluaa aloittaa yrityksen ulkopuolisen työsuhteen tai osallistua ulkopuolisen yrityksen johtoon, on ilmoitettava tästä aikomuksesta yritykselle. Kyseiseen toimintaan vaaditaan aina työntekijän esimiehen ennakolta antama hyväksyntä.

2.3. Yrityksen omaisuuden ja varojen käyttö

Yrityksen kaikkien työntekijöiden ja muiden edustajien velvollisuus on suojata yrityksen ja sen asiakkaiden, toimittajien ja muiden liiketoimintakumppaneiden varat ja asiakirjat. Materiaalien, taloudellisen tai muun varallisuuden tai kiinteistöjen käyttö tarkoituksiin, jotka eivät suoraan liity yrityksen liiketoimintaan, on kiellettyä ilman asiaankuuluvan KWH:n edustajan valtuutusta. Sama koskee yrityksen omaisuuden siirtämistä tai lainaamista ilman lupaa.

2.4. Luottamuksellisuus ja immateriaalioikeudet

Ei-julkiset tiedot, kuten immateriaaliomaisuus, innovaatiot, organisaatiokaaviot, teknologiat ja prosessit, valmistusmenetelmät sekä markkinointi-, mainonta- ja liiketoiminnan kehitystutkimukset ja -suunnitelmat ja muut ei-julkiset liiketoiminta- ja taloustiedot, ovat arvokasta varallisuutta, jota on käytettävä oikein ja suojeltava. Sellaiset tiedot ovat luottamuksellisia, ellei niiden paljastamiselle ole KWH:n liiketoimintatarkoituksiin liittyvää legitiimiä syytä.

2.5. Tiedotus ja sosiaalinen media

Vain nimenomaisesti valtuutetut henkilöt saavat puhua KWH-yritysten puolesta. Työntekijöinä meidän on tiedostettava selvä ero omien henkilökohtaisten näkemystemme ja KWH-yritysten virallista kantaa tai näkemystä edustavien kannanottojen välillä. Meidän on varottava paljastamasta KWH:lle tai muille kuuluvaa luottamuksellista tietoa muille kuin niille, joilla on todellinen tarve tietää ja valtuudet saada kyseiset tiedot. Tämä on otettava huomioon, ennen kuin jaamme mitään tietoja pikaviestimien, blogien tai sosiaalisen median kautta, sillä niillä voi olla kauaskantoisia ja pysyvästi haitallisia seurauksia yksittäisille työntekijöille, KWH:lle ja sen liiketoimintakumppaneille ja muille kolmansille osapuolille.

3. Ihmisoikeudet ja työympäristö

3.1. Ihmisoikeuksien ja työntekijöiden oikeuksien arvostaminen

Tuemme ja arvostamme Yhdistyneiden kansakuntien yleismaailmallisessa ihmisoikeuksien julistuksessa määritettyjen ihmisoikeuksien ja Kansainvälisen työjärjestön (ILO) määrittämien työntekijöiden oikeuksien suojelua. Yksikään työntekijä ei saa ryhtyä minkäänlaisiin sellaisiin toimiin, jotka rikkovat suoraan tai epäsuorasti näitä ihmisoikeuksia ja työntekijöiden oikeuksia koskevia periaatteita.

3.2. Velvoitteiden noudattaminen

Arvostamme ja noudatamme kansallisia lakeja ja sopimuksia, jotka koskevat työntekijöiden sosiaaliturvaa, työoloja ja neuvotteluoikeutta. Kaikki työntekijät saavat asianmukaista palkkaa ja muita etuisuuksia, jotka täyttävät tai ylittävät kansalliset minimipalkkavaatimukset, työehtosopimukset tai toimialalle yleisesti hyväksytyt standardit.

3.3. Syrjinnän kieltö

Olemme sitoutuneet osallistavaan työkuulttuuriin. Pidämme arvossa ja tunnustamme kaikkien ihmisten ainutlaatuisuuden ja arvostamme heidän yksilöllisiä kykyjään ja näkemyksiään. Käytämme rekrytoinnin, koulutuksen, palkkauksen, etenemisen ja muiden työntekijään liittyvien päätösten perusteena vain ansioita, pätevyyttä ja muita ammatillisia kriteereitä. Sellaisia päätöksiä tehtäessä työntekijän sukupuolella, iällä, uskonnolla, seksuaalisella tai poliittisella suuntautumisella, kansallisella tai eettisellä taustalla tai muulla vastaavalla ominaisuudella ei saa olla mitään merkitystä.

Emme hyväksy minkäänlaista suoraa tai epäsuoraa, ruumiillista tai sanallista syrjintää, kiusaamista tai häirintää. Tämä koskee erityisesti seksuaalista häirintää kaikkien osapuolten taholta, mukaan lukien esimiehet, työtoverit, asiakkaat ja toimittajat.

3.4. Pakko- ja lapsityövoima

Emme hyväksy minkäänlaista pakko- tai velvoitetyötä, tai lapsityövoiman käyttöä.

3.5. Terveys ja turvallisuus

Olemme sitoutuneet tarjoamaan terveellisen ja turvallisen työpaikan. Pyrimme estämään onnettomuudet ja vähentämään terveys- ja turvallisuusvaaroja toimenpideohjelmilla. Onnettomuuksista, huolenaiheista ja vaaratilanteista on ilmoitettava yrityksen sisäisten ohjeiden ja sovellettavien lakien mukaisesti. Huumeiden tai alkoholin käyttö, hallussapito tai niiden vaikutuksen alaisena oleminen työaikana on ankarasti kielletty.

4. Liiketoimintaperiaatteiden vastaisesta toiminnasta ilmoittaminen, sanktiot ja neuvonta

KWH:n liiketoimintaryhmien ja niihin kuuluvien yritysten odotetaan tekevän itsenäisiä päätöksiä erilaisissa liiketoimintakysymyksissä.

Nämä liiketoimintaperiaatteet ovat kuitenkin keskeinen osa KWH-yhtymän kulttuuria ja sitoumuksia. Niiden yhtenäinen noudattaminen koko yhtymässä on olennaisen tärkeää, ja jokainen työntekijä on velvollinen vaalimaan näitä periaatteita.

Kaikkien työntekijöiden edellytetään ilmoittavan kaikki epäillyt tai havaitut lainrikkomukset sekä näiden liiketoimintaperiaatteiden tai yrityksen muiden toimintaperiaatteiden rikkomukset. Jokaisen työntekijän edellytetään myös ilmoittavan, jos häntä on ohjeistettu toimimaan tai pidättäytymään toimimasta tavalla, joka voisi johtaa rikkomukseen.

Huolenaiheista ja valituksista tulisi yleensä keskustella oman esimiehen kanssa. Jos et katso tätä sopivaksi, voit ottaa yhteyttä johonkin toiseen esimieheesi, henkilöstöhallintoon, sisäiseen tarkastajaan tai muuhun sopivaksi katsomaasi henkilöön yrityksessä tai liiketoimintaryhmän organisaatiossa. Ilmoituksen vastaanottavan henkilön on toimitettava se edelleen henkilölle, jolla on valtuudet ryhtyä sopiviin toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi. Huolenaiheita koskevat ilmoitukset ja valitukset voi aina lähettää yhtymän lakiosastolle.

Työntekijät voivat ilmoittaa mahdollisista rikkomuksista myös nimettömänä sähköpostitse käyttäen ulkopuolista sähköpostitiliä, josta ei käy ilmi lähettäjän nimi (sopivia ilmaispalveluita on useita, esim. Gmail, Yahoo ja Outlook). Ilmoitus voidaan tehdä osoitteeseen kwhethics.contact@kwhgroup.com, jota yhtymän lakiosasto hallinnoi.

Luottamuksellisuus varmistetaan mahdollisimman huolellisesti. Kostotoimia ketään vilpittömässä mielessä laittomasta tai epäeettisestä toiminnasta ilmoittanutta työntekijää kohtaan ei suvaita ja niihin puututaan kurinpidollisin toimin.

Työntekijöiden, joilla on kysyttävää jostakin tietystä tilanteesta, tulisi pyytää neuvoa omalta esimieheltään tai ottamalla yhteyttä johonkin edellä mainittuun tahoon. Huolenaiheista on tärkeä puhua ja tuoda ne esille niin, että ongelmat voidaan korjata nopeasti, ennen kuin niistä aiheutuu vakavaa haittaa.

On myös näiden liiketoimintaperiaatteiden vastaista jättää ilmoittamatta rikkomuksesta tai epäilystä rikkomuksesta, josta työntekijät ovat tietoisia, tai kieltäytyä tekemästä yhteistyötä epäillyn rikkomuksen tutkinnassa.

5. Sanktiot

Näiden liiketoimintaperiaatteiden laiminlyönti tai toisen työntekijän, toimittajan tai yhteistyökumppanin ohjeistaminen tai pakottaminen rikkomaan niitä edellyttää välittömiä korjaavia toimenpiteitä ja, riippuen rikkomuksen vakavuudesta ja/tai korjaavan toimenpiteen puuttumisesta, johtaa kurinpidollisiin toimiin, joita voivat olla myös erottaminen, sopimuksen irtisanominen ja vahingonkorvaus. Tietyt vakavat rikkomukset voivat johtaa myös rikosoikeudellisiin rangaistuksiin.