



# Liiketoimintaperiaatteet

Joulukuu 2023

## Yleistä

KWH:n toiminnot perustuvat avoimuuteen, rehellisyyteen, luotettavuuteen, rationaalisuuteen ja kunnioitukseen. Tämä koskee kaikkia suhteita asiakaisiin, toimittajiin, viranomaisiin ja henkilöstöön ja myös asioita, jotka liittyvät tuotteisiin, palveluihin ja ympäristöön sekä yleensä siihen, miten harjoitamme liiketoimintaamme.

Alla olevat periaatteet toimivat oppaana, joka kuvaa, millä tavalla KWH-yhtymä odottaa yritystensä ja henkilöstönsä toimivan. KWH:n hallitus on hyväksynyt nämä toimintaperiaatteet ("Toimintaperiaatteet") ja niitä sovelletaan koko KWH-yhtymään ja sen neljään liiketoimintaryhmään: hioma- tuotteisiin erikoistuneeseen Mirkaan, logistiikkapalveluja tarjoava KWH Logisticsiin, pakastevarastointia tarjoava KWH Freezeen ja KWH Investiin, joka koostuu sekä strategisista omistuksista että vesilukkoja valmistavasta Prevestistä. Liiketoimintaryhmien tai tytäryhtiöiden tasolla sovellettavat yksityiskohtaisemmat säännöt ja ohjeet eivät saa olla ristiriidassa näiden Toimintaperiaatteiden kanssa.

KWH:n hallitus ja konsernijohtaja vastaavat siitä, että Toimintaperiaatetta noudatetaan järjestelmällisesti ja selkeästi määritellyin valtuuksin. KWH-yhtymän johdon ja kunkin liiketoimintaryhmän ja tytäryhtiön johdon erityisenä tehtävänä on näyttää esimerkkiä ja toimia aina näiden Toimintaperiaatteiden mukaisesti.

Kaikkien KWH:n työntekijöiden tulee tutustua, ymmärtää ja noudattaa näitä Toimintaperiaatteita työssään, mutta myös edustaessaan KWH:ta työympäristön ulkopuolella, kuten edustaessaan KWH:ta sosiaalisessa mediassa. Jos sinulla on kysyttävää näistä periaatteista tai olet epävarma niiden tulkinasta, älä epäröi ottaa yhteyttä esihenkilöösi tai keneen tahansa johtoryhmän jäseneseen, HR-toimintoihin, sisäiseen valvontaan yhtiö- tai liiketoimintaryhmätasolla tai KWH-konsernin compliance-tiimiin saadaksesi ohjeita.

KWH tukee YK:n Global Compact -aloitteen periaatteita ihmisoikeuksien, työelämän normien, ympäristön ja lahjonnan torjunnan osalta. KWH tukee myös kansainvälistä ihmisoikeusasiakirjaa, ILO:n keskeisiä yleissopimuksia, OECD:n toimintaohjeita monikansallisille yrityksille sekä YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevia ohjaavia periaatteita. Nämä periaatteet näkyvät ohjeissamme, ja ne ovat olennainen osa liiketoimintaamme, ja pyrimme jatkuvasti tukemaan ja valvomaan näitä periaatteita koko organisaatiossamme.

Näissä Toimintaperiaatteissa viittaukset ”KWH” tai ”yritys” tarkoittavat KWH-yhtymä Oy:tä, mukaan lukien sen kaikki liiketoimintaryhmät, 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 toimivan samalla tavalla. Pidämme kiinni sitoumuksistamme ja kunnioitamme sopimuksia, joita olemme tehneet. Edellytämme liiketoimissamme kumppaneidemme noudattavan liiketoimintaperiaatteita, jotka ovat yhteneviä omien Toimintaperiaatteidemme kanssa.

### **1.3 Lahjonnan torjunta ja korruption vastainen työ**

Korruptio tarkoittaa monia erilaisia toimintoja. Siinä ei ole kyse vain rahasta vaan myös muun tyyppisestä suosinnasta, kuten esimerkiksi nepotismista ja ystävien suosimisesta. Emme hyväksy minkäänlaista suoraa tai epäsuoraa korruptiota tai 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 esihenkilölle. Epävarmoissa tilanteissa on asia varmistettava esihenkilöltä.

## **1.5 Poliittinen aktiivisuus ja avustukset**

Kunnioitamme työntekijöidemme vapautta valita oma poliittinen kantansa. Jokaisen työntekijän on kuitenkin varmistettava, ettei henkilökohtaisia poliittisia kantoja 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 toimintaperiaattemme kieltävät keskustelut, viestinnän, sopimukset ja tiedonvaihdon, jonka tarkoitus on estää kilpailua, kuten hinnoista sopiminen, markkinoiden jakaminen, asiakkaiden jakaminen tai muut laittomat rajoittavat toimet.

## **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 säilytyksen.

## **1.8 Täsmällinen ja täydellinen kirjanpito**

Kirjanpitomme on oltava täsmällistä ja luotettavaa kaikilta osin. Kaikki varat ja vastuut on kirjattava oikein, eikä kirjanpitoon saa sisältyä mitään vääriä, harhaanjohtavia tai tekaistuja vientejä. Noudatamme kaikkia veropetosten ja veronkierron estämiseksi laadittuja lakeja.

## **1.9 Rahanpesun torjunta, vientivalvonta ja rangaistukset**

Noudatamme kaikkia rahanpesun sekä terrorismin torjuntaan liittyvää lainsäädäntöä. Noudatamme kaikkia sovellettavia lakeja ja määräyksiä, jotka koskevat vientivalvontaa ja kauppapakotteita, mukaan lukien, mutta ei rajoittuen, Yhdysvaltojen, Yhdistyneiden kansakuntien, Euroopan unionin tai Yhdistyneen kuningaskunnan asettamat lait ja määräykset.

## **1.10 Tuoteturvallisuus**

Emme tee kompromisseja tuoteturvallisuuden suhteen. Tuotteidemme ja palveluidemme on oltava turvallisia ihmisille ja ympäristölle.

## **1.11 Ympäristövastuu**

Noudatamme ympäristöön ja ympäristönsuojeluun liittyviä lakeja. Olemme sitoutuneet jatkuvaan parantamiseen kasvihuonekaasupäästöjen ja hiilijalanjälkemme vähentämiseksi ilmastonmuutoksen vaikutusten lieventämiseksi.

Sisällytämme kiertotalouteen perustuvia liiketoimintamalleja mahdollisuuksien mukaan toimintaamme kierrättämällä tai käyttämällä uudelleen tuotantolinjojemme jätemateriaaleja kaatopaikoille menevän jätteen minimoimiseksi. Jos kierrätys ja/tai uudelleenkäyttö ei ole mahdollista, tutkimme mahdollisuuksia myydä materiaaleja kolmansille osapuolille jatkojalostettaviksi, mikä luo uusia tulovirtoja.

Olemme sitoutuneet valmistamaan tuotteemme ja toteuttamaan palvelumme ympäristön kannalta kestäväällä tavalla ennakoiden, vähentäen ja ehkäisten toiminnastamme, tuotteistamme ja palveluistamme aiheutuvia ympäristöhaittoja. Olennaista on, että tunnistamme toimintamme ympäristövaikutukset ja hallitsemme ympäristöriskejä systemaattisesti huomioimalla ympäristöasiat toiminnan ja tuotteiden suunnittelussa ja toteutuksessa. Tavoitteena on vähentää kokonaisvaltaisesti toiminnastamme aiheutuvia negatiivisia ympäristö- ja ilmastovaikutuksia.

## **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 läheisten 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 kolleegaan; tai
- (e) työntekijä pyrkii epäasiallisella tavalla edistämään ystävän tai sukulaisen etuja.

Työntekijöiden tulee kirjallisesti kertoa kaikki mahdolliset ja tosiasialliset eturistiriidat esihenkilölleen. Tämän on huolehdittava, että yritys voi määrittellä, onko eturistiriita olemassa ja mihin tarkoituksenmukaisiin 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 esihenkilön 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 varoja ja asiakirjoja. Materiaalien, taloudellisen tai muun yrityksen varallisuuden tai toimitilojen käyttö tarkoituksiin, jotka eivät suoraan liity yrityksen liiketoimintaan, on kiellettyä ilman asiaankuuluvan KWH:n esihenkilön valtuutusta. Sama koskee yrityksen omaisuuden siirtämistä tai lainaamista ilman lupaa.

## **2.4 Luottamuksellisuus ja immateriaalioikeudet**

Ei-julkiset tiedot, kuten immateriaaliomaisuus, innovaatiot, ideat, 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 Kukaan KWH:n työntekijä ei saa ilman asianmukaista valtuutusta päästä käsiksi, muuttaa, paljastaa tai käyttää mitään tällaista luottamuksellista tietoa mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin mikä on asianmukaista ja etukäteen hyväksyttyä.

## **2.5 Tiedotus ja sosiaalinen media**

Vain nimenomaisesti valtuutetut henkilöt saavat käyttää KWH-yritysten puhevaltaa. Työntekijöinä meidän on tiedostettava ero omien henkilökohtaisten näkemystemme ja KWH-yritysten virallista kannan tai näkemystä edustavien kannanottojen välillä. Meidän on varottava paljastamasta KWH:lle tai muille kuuluvaa luottamuksellista tietoa muille kuin niille, joilla on oikeutettu tarve ja lailliset valtuudet saada kyseiset tiedot. Tämä on erityisesti huomioitava, ennen kuin jaamme mitään tietoja pikaviestimien, sosiaalisen median tai muiden ulkoisten kanavien kautta, sillä niillä voi olla kauaskantoisia ja pysyvästi haitallisia seurauksia yksittäisille työntekijöille, KWH:lle ja sen liiketoimintakumppaneille tai muille kolmansille osapuolille.

# **3. Ihmisoikeudet ja työympäristö**

## **3.1 Ihmisoikeuksien ja työntekijöiden oikeuksien arvostaminen**

Toimimme vilpittömästi ja osoitamme keskinäistä kunnioitusta suhteissamme työntekijöihimme ja heidän edustajiinsa työpaikalla. Kunnioitamme



työntekijöiden perusoikeutta päättää, saavatko heidän valitsemaansa ammattiliitot edustaa heitä vai eivät, ja annamme työntekijöillemme ja heidän laillisesti tunnustetuille ammattiliitoilleen oikeuden osallistua työehtosopimusneuvotteluihin.

Työntekijöitä tuetaan ja kannustetaan ilmaisemaan mielipiteensä ja keskustelemaan asioista vapaasti esimiestensä kanssa.

Käytäntömme perustuvat kansainvälisesti tunnustettuihin työstandardeihin ja ottavat huomioon sovellettavat tavat ja määräykset eri lainkäyttöalueilla, joilla toimimme.

Olemme sitoutuneet maksamaan oikeudenmukaista palkkaa ja muita etuja, jotka täyttävät tai ylittävät kansalliset lakistandardit, työehtosopimukset tai alalla yleisesti hyväksytyt standardit kaikkialla, missä toimimme. Tämä koskee myös lakeja, työehtosopimuksia ja työaikanormeja, mukaan lukien yli- ja ylityökorvauksia, jotta varmistetaan riittävä lepo- ja vapaa-aika.

### **3.2 Syrjinnän kieltö**

Olemme sitoutuneet osallistavaan työkuultuuriin. 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 etnisellä taustalla tai muulla vastaavalla ominaisuudella ei saa olla mitään merkitystä.

Emme hyväksy minkäänlaista syrjintää. Kohtelemme kaikkia nykyisiä ja potentiaalisia työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja ilman ennakkoluuloja. Emme salli suoraa tai epäsuoraa, fyysistä tai sanallista kiusaamista, häirintää tai vastatoimia.

### **3.3 Pakko- ja lapsityövoima**

Emme hyväksy lapsi- tai pakkotyövoimaa tiloissamme emmekä liikekumppaneidemme toiminnassa. Emme hyväksy ihmiskauppaa missään globaalissa organisaatiomme osassa ja suojelemme ihmisarvoa liiketoimintakäytännöissämme.

### **3.4 Terveys ja turvallisuus**

Olemme sitoutuneet tarjoamaan terveellisen ja turvallisen työpaikan työntekijöillemme, urakoitsijoillemme ja vieraillemme. Pyrimme estämään tapaturmat ja vähentämään terveys- ja turvallisuusvaaroja toimenpideohjelmilla sekä asettamaan toimissamme turvallisuuden etusijalle. 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.

Tuemme työntekijöidemme fyysistä ja henkistä hyvinvointia ja tunnistamme tarpeen työn ja yksityiselämän sopivalle tasapainolle.

## **4. Liiketoimintaperiaatteiden vastaisesta toiminnasta ilmoittaminen ja neuvonta**

Jokaisen työntekijän vastuulla on varmistaa, että näitä Toimintaperiaatteita noudatetaan kaikissa KWH-yhtiöissä maailmanlaajuisesti.

Jokaisen työntekijän, joka saa tietää tai jolla on perusteltu syy epäillä sovellettavan lain, tämän toimintaohjeen tai minkä tahansa muun yrityksen ohjeen tai politiikan rikkomista ("Rikkomus"), tulee ilmoittaa näistä tiedoista välittömästi lähimmälle esihenkilölleen. Jos tämä tuntuu epämukavalta tai esihenkilö on osallisena Rikkomuksessa tai on muulla tavoin tilanteessa eturistiriidassa, on Rikkomuksesta ilmoitettava seuraavan tason esihenkilölle tai muille yrityksen tai liiketoimintaryhmän johdon jäsenelle. Mikäli tämä ei asian luonteen vuoksi ole mahdollista, tulee epäilystä Rikkomuksesta ilmoittaa asianmukaiselle henkilölle yhtiö-, liiketoimintaryhmä- tai KWH-yhtymätasolla sisäisen valvonnan, henkilöstöhallinnon, lakiasioiden, compliance- tai vastuullisuus toiminnoissa.

Kysymyksiä Rikkomusten ilmoittamisesta ja siitä, mistä raportoida, voi aina lähettää KWH-yhtymän compliance-tiimille (sähköposti: [kwhethics.contact@kwhgroup.com](mailto:kwhethics.contact@kwhgroup.com)) Jos esihenkilö pyytää sinua olemaan ilmoittamatta mahdollisesta Rikkomuksesta, sinun tulee ilmoittaa myös siitä välittömästi compliance-tiimille.

Mikäli mikään yllä mainituista tavoista ei tunnu sovelialta, voit ilmoittaa huolenaiheistasi KWH-yhtymän luottamuksellisen ilmoitusjärjestelmän,

Ethics Line -kanavan kautta (linkit ja lisäohjeet löytyvät osoitteesta [www.kwhgroup.com/kwh-yhtyma/huolenaiheista-ilmoittaminen](http://www.kwhgroup.com/kwh-yhtyma/huolenaiheista-ilmoittaminen)).

Ethics Line -kanava on kolmannen osapuolen ylläpitämä luottamuksellinen viestintäkanava, jonka avulla työntekijät ja ulkoiset sidosryhmät voivat ilmoittaa epäilyistä väärinkäytöksistä luottamuksellisesti ja nimettömästi, mikäli paikalliset lait ja määräykset sen sallivat.

EU:n whistleblowing-direktiivin ja siihen liittyvien kansallisten lakien piiriin kuuluvista asioista voi ilmoittaa myös joidenkin KWH-yhtiöiden ylläpitämien paikallisten ilmoituskanavien kautta EU- ja ETA-alueella. Lisätietoja EU:n väärinkäytösten paljastamisesta löytyy kyseisten yritysten intranet- tai verkkosivuilta.

KWH noudattaa tiukkaa politiikkaa vastatoimia vastaan. Kukaan henkilö, joka perustellusta syystä ilmoittaa mahdollisesta Rikkomuksesta tai osallistuu sen tutkintaan, ei saa sen vuoksi joutua häirinnän, kostotoimien tai kielteisten työsuhteeseen kohdistuvien seurausten kohteeksi.

## **5. Seuraamukset rikkomuksista**

Näiden Toimintaperiaatteiden laiminlyönti tai toisen työntekijän tai yhteistyökumppanin ohjeistaminen tai pakottaminen rikkomaan niitä, tulee johtamaan välittömiin korjaaviin toimenpiteisiin ja, riippuen Rikkomuksen vakavuudesta johtaa kurinpidollisiin toimiin, joita voivat olla työsuhteen päättäminen, sopimuksen irtisanominen ja vahingonkorvaus. Tietyt vakavat Rikkomukset voivat johtaa myös rikosoikeudellisiin rangaistuksiin.