

Menettelyohje

Päivitetty Kesäkuu 2017



Sisällysluettelo



2 Tarkoitus ja soveltamisala



4 Työntekijöiden oikeudet



6 Liiketoimintaperiaatteet



9 Ihmisoikeudet



10 Ympäristö



11 Menettelyohjeen noudattaminen, täytäntöönpano ja seuranta

Tarkoitus ja soveltamisala



Menettelyohje muodostaa työmme perustan

Tämä menettelyohje (jäljempänä "menettelyohje") on laadittu edistämään reilua ja turvallista toimintatapaa, takaamaan ihmisoikeuksien toteutuminen, edistämään vastuullista suhtautumista ympäristöasioihin ja määrittelemään korkeat eettiset standardit Nobia-konsernille.

Menettelyohje määrittelee kaikilta Nobian työntekijöiltä edellytettävän toimintatavan ja sen vähimmäisvaatimukset. Sitä tulee käyttää ohjeena yhteiselle toimintatavalle ja tasavertaiselle kohtelulle. Nobia ei hyväksy tämän menettelyohjeen vastaista toimintaa.

Menettelyohje koskee kaikkia

Menettelyohje kattaa koko Nobia-konsernin, mukaan lukien kaikki konsernin alaiset yksiköt (jäljempänä "Nobia"). Menettelyohje koskee myös kaikkia Nobian työntekijöitä ja kumppaneita (mm. tavarantoimittajat, franchising-edustajat, jälleenmyyjät, konsultit ja muut toimijat, jäljempänä "kumppanit"). Työntekijöiden ja kumppanien odotetaan noudat-

tavan korkeita eettisiä standardeja, niin liiketoiminnassa kuin henkilökohtaisesti, ja heidän tulee noudattaa tätä menettelyohjetta työskennellessään Nobialle tai Nobian edustajina. Menettelyohje perustuu YK:n yleismaailmalliseen ihmisoikeuksien julistukseen, ILO:n julistukseen työelämän peruseriaatteista ja -oikeuksista, OECD:n toimintaohjeisiin monikansallisille yrityksille sekä kilpailu- ja korruptionvastaisen lainsäädännön määräyksiin. Nobian on aina noudatet-



Tämä menettelyohje on laadittu edistämään reilua ja turvallista toimintatapaa, takaamaan ihmisoikeuksien toteutuminen, edistämään vastuullista suhtautumista ympäristöasioihin ja määrittelemään korkeat eettiset standardit Nobia-konsernille.



tava paikallisia ja kansainvälisiä lakeja, sovellettavia asetuksia ja allekirjoitettuja sopimuksia. Nobia edellyttää kumppaneiltaan paikallisen lainsäädännön mukaista toimintaa. Tietyissä tapauksissa kumppaneilta edellytetään paikallista lainsäädäntöä tiukempien vaatimusten noudattamista tämän menettelyohjeen vaatimusten täyttämiseksi. Jos kansallinen laki on tätä menettelyohjetta tiukempi, Nobian työntekijöiden ja kumppaneiden on noudatettava kansallista lakia.

Menettelyohjeen vaatimustenmukaisuus

Nobian hallitus on hyväksynyt tämän menettelyohjeen. Yleisvastuu menettelyohjeen noudattamisesta on Nobian toimitusjohtajalla. Paikallisyksiköiden päälliköt vastaavat menettelyohjeen täytäntöönpanosta varmistamalla, että kaikki Nobian työntekijät ja kumppanit tuntevat ja ymmärtävät sen sisällön.

Menettelyohjeen täytäntöönpano, valvonta ja seuranta ovat erittäin tärkeitä sen tehokkuuden varmistamisessa. Konsernin johtoryhmä tarkkailee tilan-

netta ja raportoi hallitukselle vähintään kerran vuodessa. Hallitus arvioi tilanteen ja päättää tarvittaessa toteutettavista korjaustoimista.

Menettelyohje ei määrittele tarkkaa toimintatapaa kaikissa yksittäisissä tilanteissa. Epäselvissä tilanteissa Nobian työntekijöiden tulee kääntyä lähimmän esimiehensä tai henkilöstöosaston puoleen saadakseen vastauksia kysymyksiinsä.

Työntekijöiden oikeudet



Tässä osiossa mainitut oikeudet koskevat kaikkia Nobian työntekijöitä. Nobia edellyttää kaikilta kumppaneiltaan näiden vaatimusten noudattamista ja vähintään toimintamaansa paikallisen lainsäädännön noudattamista. Tietyissä tapauksissa kumppaneilta edellytetään paikallista lainsäädäntöä tiukempien vaatimusten noudattamista tämän menettelyohjeen vaatimusten täyttämiseksi.

Yksilön kunnioittaminen

Nobia kunnioittaa yksilöä ja pyrkii edistämään moninaisuutta ja tasa-arvoista kohtelua. Nobialle monimuotoisuus on tärkeä resurssi, joten se tukee monimuotoisuutta työpaikoillaan. Yhtäkään työntekijää, asiakasta tai kumppania ei saa syrjiä iän, etnisen, sosiaalisen tai kansallisen alkuperän, ihonvärin, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, siviilisäädyn, uskonnon, poliittisen mielihyvänsä, vamman tai muun synn perusteella. Irtisanominen tai syrjintä raskauden tai vanhemmuuden perusteella ei ole hyväksyttävää.

Nobian työntekijöinä ja kumppaneina meidän tulee kohdella toisiamme

kunnioittavasti. Työntekijän tai kumppanin fyysisistä, psyykkistä, seksuaalista tai sanallista häirintää ei sallita missään olosuhteissa.

Nobian tavoitteena on olla houkutteleva työnantaja, joka tukee tervettä yrityskulttuuria. Nobia arvostaa työn ja vapaa-ajan tasapainoa ja kannustaa työntekijöitään sen saavuttamisessa. Päteviä työntekijöitä houkuttelevan yrityskulttuurin avulla yritys voi kehittää ja ylläpitää tärkeitä osaamisalueita.

Työolot

Työehdoissa on noudatettava kansallisia lakeja, asetuksia ja työehtosopimuksia. Kaikkien työntekijöiden on saatava työsopimuksensa kirjallisena ja heille on selvitettävä työehtojen sisältö.



Nobia kunnioittaa yksilöä ja pyrkii edistämään moninaisuutta ja tasa-arvoista kohtelua.



Nobia kunnioittaa työntekijöiden oikeutta perustaa työntekijäjärjestö, liittyä työntekijäjärjestöön tai ammattiliittoon ja neuvotella kollektiivisesti. Ammattiyhdistyksen edustajille on Nobiaassa annettava mahdollisuus hoitaa tehtäviään kohtuullisessa määrin.

Työturvallisuus

Työntekijöidemme turvallisuus on ensiarvoisen tärkeää, joten Nobia pyrkii takaamaan nollatoleranssin työtapaturmien ja työperäisten vammojen osalta. Nobia tarjoaa turvallisen ja terveellisen työympäristön vähentääkseen riskejä, jotka voivat aiheuttaa onnettomuuksia tai heikentää työntekijöiden terveyttä tai hyvinvointia. Onnettomuusriskin, vammojen ja pitkäaikaissairauksien aiheuttamien poissaolojen vähentämiseksi tehdään ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä.

Työntekijöille on tarjottava asianmukaiset, turvalliset olosuhteet ja tarvittavat tiedot. Johtajilla, ryhmänjohtajilla ja työsuojeluvaltuutetuilla on oltava tehtäviin tarvittava pätevyys suhteessa työympäristöön. Tuotanto- ja logistiik-

kayksiköiden on varmistettava, että turvajärjestelmät kuten palohälyttimet, asianmukaiset sammuttimet ja ensiapuvälineet ovat korkealaatuisia. Testaus- ja koulutustoimintaa on järjestettävä säännöllisesti.

Vähimmäisvaatimuksena kaikkien Nobia-yksiköiden tulee noudattaa kaikkia kansallisia työterveys- ja turvallisuuslakeja ja sopimuksissa määriteltyjä työterveys- ja turvallisuusmääräyksiä.

Liiketoimintape- riaatteet



Nobia noudattaa oikeudenmukaista kauppaa ja kilpailua koskevia lakeja, lahjontalakeja ja soveltuvia määräyksiä, jotka liittyvät liiketoiminnan etiikkaan niissä maissa, missä se toimii, ja vaatii samaa kumppaneiltaan. Epäreilu kilpailu, lahjusten antaminen ja vastaanottaminen sekä muut korruption muodot vääristävät kilpailua ja haittaavat taloudellista, sosiaalista ja demokraattista kehitystä. Nobia pyrkii ehkäisemään epäreilua toimintaa niissä maissa, missä se toimii.

Reilu kilpailu

Nobia tukee reilua ja rajoittamatonta kilpailua kaikessa toiminnassaan. Se kilpailee sekä eettisellä että oikeudenmukaisella tavalla eikä harjoita sopimatonta toimintaa tai epäterveitä kauppakäytäntöjä. Hinnoitteluyhteistyö, markkinoiden segmentointi, luottamuksellisten tietojen vaihtaminen Nobian ulkopuolisten toimijoiden kanssa sekä muut kilpailua vääristävät toimet ovat kiellettyjä.

Mikäli kilpailuviranomaiset suorittavat yllätystarkastuksen, työntekijöiden

tulee tehdä yhteistyötä viranomaisten kanssa eivätkä he saa häiritä tarkastustamillään tavoin.

Kilpailulainsäädännön rikkomuksilla voi olla vakavia taloudellisia ja juridisia seuraamuksia niin yritykselle kuin yksilöillekin. Siksi kaikkien työntekijöiden tulee pitää silmällä mahdollisia rikkomuksia. Mikäli tietyssä tilanteessa on vaikeaa määrittää, onko se sallittu vai ei, työntekijän tulee ottaa viipymättä yhteyttä lähimpään esimieheensä.



Nobia noudattaa oikeudenmukaista kauppaa ja kilpailua koskevia lakeja, lahjontalakeja ja soveltuvia määräyksiä, jotka liittyvät liiketoiminnan etiikkaan niissä maissa, missä se toimii, ja vaatii samaa kumppaneiltaan.



Lahjonnan ja petosten vastainen toiminta

Nobian työntekijät ja kumppanit eivät saa osallistua väärinkäytöksiin, eli tietoiseen harhaanjohtamiseen etujen saavuttamiseksi.

Nobialla on nollatoleranssi lahjonnan suhteen, eikä yhdenkään työntekijän tule tarjota tai hyväksyä lahjoja, joita voitaisiin pitää sopimattomina etuina. Sopimattomaksi eduksi katsotaan etuus, joka voi vaikuttaa henkilön käytökseen yllyttämällä häntä epälojaaliin tai laittomaan toimintaan työnantajaansa kohtaan oman edun tavoittelun vuoksi. Kaikki lahjat, palkinnot ja edut, mukaan lukien piilotetut komissiot ja kickback-maksut, katsotaan lahjuksiksi, jos ne voisivat vaikuttaa vastaanottajan käyttäytymiseen.

Työntekijät eivät saa hyväksyä, tarjota tai antaa lahjoja, etuja, korvauksia tai kutsuja, jotka voivat vaikuttaa työntekijän, asiakkaan tai kumppanin objektiivisuuteen ja ammatilliseen harkintaan.

Vain kohtuulliset lahjat, palkinnot tai etuudet (joiden arvo ei ylitä paikallista verotonta enimmäismäärää), jotka eivät vaikuta vastaanottajan käyttäytymi-

seen, sallitaan sillä edellytyksellä, että ehdotus, lupaus tai tarjous on esitetty avoimesti. Lahjat viranomaistahojen edustajille julkisten hankintojen yhteydessä eivät ole koskaan sallittuja.

Osto- ja myyntitoimet on suoritettava ammattimaisesti ja rehellisesti. Alennusten, palkkioiden ja bonusten ehtojen on oltava kohtuullisia ja ne on vahvistettava kirjallisesti.

Nobia noudattaa Ruotsin lahjonnan vastaisen organisaation IMM:n säännöstöä lahjoista, palkinnoista ja muista eduista liiketoiminnassa. Asiakirja on tämän menettelyohjeen liitteenä sekä luettavissa verkossa: <http://www.institutetmotmutor.se/en/publications/business-code/>.

Puolueettomuus ja eturistiriidat

Nobian liikesuhteiden on oltava puolueettomia ja kaikkien liiketoimintaa koskevien päätösten tulee perustua yhtiön etuihin ihmissuhteista tai henkilökohtaisista eduista riippumatta. Eturistiriitoja työntekijöiden ja yrityksen välillä tulee välttää.

Työntekijät eivät saa osallistua Nobia



Groupin ulkopuolella sellaiseen toimintaan, joka on ristiriidassa Nobian etujen kanssa. Jos eturistiriita havaitaan, työntekijän on kerrottava siitä lähimmälle esimiehelleen.

Työntekijät tai kumppanit eivät saa käyttää yhteyttään Nobiaan henkilökohtaisen edun saamiseen esimerkiksi ostamalla palveluita sellaiselta yritykseltä, jonka johdossa he itse tai heidän ystävänsä tai sukulaisensa toimivat tai jonka osakkeita he omistavat. Jos kyseinen toiminta on kuitenkin perusteltua, siihen on saatava hyväksyntä lähimmältä esimieheltä.

Nobia on puolueeton suhteessa poliittisiin puolueisiin ja ehdokkaisiin. Nobian nimeä tai resursseja ei saa käyttää poliittisten puolueiden tai ehdokkaiden etujen ajamiseen.

Työntekijöillä ja kumppaneilla ei ole lupaa paljastaa luottamuksellisia tietoja Nobiaista yrityksen ulkopuolisille henkilöille. Luottamuksellisia tietoja ovat tiedot, jotka sisältävät liiketoimintatietoja, asiakastietoja, juridisia asiakirjoja, työtehtäviin liittyviä asiakirjoja ja luottamuksellisia tietoja yrityksen tu-

loksesta ja liiketoimintasuunnitelmista.

Asiakkaat ja toimittajat

Nobia pyrkii tarjoamaan tuotteita ja palveluja, jotka täyttävät asiakkaiden odotukset kaikilta osin. Nobian asiakas- ja toimittajasuhteet perustuvat asianmukaisiin liiketoiminta- ja markkinakäytäntöihin. Asiakassuhteissaan Nobia pyrkii

- tarjoamaan asiakkailleen parasta mahdollista palvelua kuuntelemalla heidän tarpeitaan, kohtelemalla heitä kunnioittavasti ja vastaamalla heidän odotuksiinsa mahdollisuuksien mukaan
- noudattamaan korkeita eettisiä standardeja kaikessa suhdetoiminnassa ja kohtelemaan luottamuksellisia tietoja asianmukaisesti ja kunnioittavasti
- noudattamaan reiluja ja selkeitä sopimuksia.

Ihmisoikeudet



Nobia tukee ja kunnioittaa kansainvälisiä ihmisoikeuksia koskevia yleissopimuksia sekä paikallista työläinsäädäntöä. Jokaiselle suoraan tai välillisesti Nobian palveluksessa toimivalle henkilölle on taattava YK:n yleismaailmallisen ihmisoikeuksien julistuksen mukaiset perusoikeudet. Nobia tekee toimittajilleen säännöllisesti tarkastuksia varmistaakseen, että ihmisoikeusrikkomuksia ei esiinny. Nobia myös seuraa kyseisiä tarkastuksia taatakseen hyväksyttävät työskentelyolosuhteet toimitusketjusaan.

Nobia ei salli käytänteitä, jotka rajoittavat työntekijöiden vapaata liikkuvuutta. Nobian työpaikoilla tai Nobian kumppaneiden toiminnassa ei hyväksytä pakkotyötä, orjatyötä tai muuta pakotettua työtä.

Nobia ei suvaitse alaikäisen työvoiman käyttöä omassa tai kumppaniensa toiminnassa. Noudatamme työntekijän vähimmäisikää koskevaa paikallista lainsäädäntöä. Jos tällaista työläinsäädäntöä ei ole olemassa, työntekijän vähimmäisiäksi katsotaan 15 vuotta.



Jokaiselle suoraan tai välillisesti Nobian palveluksessa toimivalle henkilölle on taattava YK:n yleismaailmallisen ihmisoikeuksien julistuksen mukaiset perusoikeudet.

Ympäristö



Nobia on sitoutunut suojelemaan ympäristöä ja pyrkii vähentämään toimintansa, tuotteidensa ja prosessiansa ympäristövaikutusta. Nobia pyrkii vähentämään ympäristövaikutuksiaan rajoittamalla haitallisten kemikaalien käyttöä, vaalimalla luonnonvaroja, käyttämällä tehokkaampia lämmitysjärjestelmiä ja optimoimalla kuljetuksia. Yrityksen tavoitteena on etsiä uusia tapoja säästää resursseja kaikilla liiketoiminta-alueillaan erityisenä painopisteenä energiankulutus ja tehokkaat kuljetukset. Nobia pyrkii luomaan yrityskulttuurin, joka painottaa ympäristönsuojelua ja luonnonvarojen tehokasta käyttöä.

Nobia pyrkii myös vähentämään ilmastovaikutuksiaan vähimmäisvaatimuksena noudattamalla lakeja, määräyksiä ja sopimuksia, jotka koskevat

kaikenlaisia päästöjä, mukaan lukien kasvihuonekaasut ja muut päästöt ilman, maaperään ja vesistöihin.

Nobialle laatu- ja turvallisuusnäkökohdat ovat tärkeitä keittiöiden koko elinkaaren ajan tuotannosta ja käytöstä hävittämiseen asti. Siksi yritys kehittää ja tarjoaa tuotteita, jotka täyttävät korkeat laatu- ja turvallisuusstandardit sekä asiakkaiden vaatimukset tuotteiden koko elinkaaren ajan.



Nobia on sitoutunut suojelemaan ympäristöä ja pyrkii vähentämään toimintansa, tuotteidensa ja prosessiansa ympäristövaikutusta.

¹Nobia työskentelee järjestelmällisesti ympäristöasioiden ISO 14001 -hallintajärjestelmän ja vastaavien järjestelmien mukaan. Nobia noudattaa EU:n puutavara-asetusta ostaessaan puuta ja puupohjaisia tuotteita.

Menettelyohjeen noudattaminen, täytäntöönpano ja seuranta



Nobia edellyttää kaikilta työntekijöiltään ja kumppaneiltaan tämän menettelyohjeen noudattamista.

Kaikki johtajat vastaavat tämän menettelyohjeen sisällön välittämisestä ja täytäntöönpanosta omien organisaatioidensa sisällä. Työntekijöiden, joilla on ulkoisia yhteyksiä, on kerrottava liikekumppaneilleen tästä menettelyohjeesta. Nobian tavarantoimittajia arvioidaan jatkuvasti tämän menettelyohjeen vaatimusten täyttämisen osalta.

Menettelyohjeen rikkominen tai noudattamatta jättäminen voi johtaa kurinpitotoimiin, mukaan lukien työsuhteen irtisanomiseen tai, jos kyseessä kumppani, liikesuhteen päättämiseen. Kyseiset toimet eivät sulje pois yrityksen mahdollisuutta ryhtyä oikeustoimiin.

Kaikkiin tilanteisiin ei ole saatavilla täsmällistä ohjetta. Tällaisissa tilanteissa osapuolten tulee käyttäytyä tämän menettelyohjeen hengen mukaisesti. Nobia rohkaisee työntekijöitä ottamaan nämä tilanteet esille lähimmän

esimiehensä, henkilöstöosaston tai muiden Nobian edustajien kanssa.

Rikkomuksista ilmoittaminen

Kaikkien työntekijöiden ja kumppanien tulee ilmoittaa laittomista tai tämän menettelyohjeen vastaisista toimista. Nobian työntekijöitä ja kumppaneita, jotka havaitsevat epäeettistä tai laittonta toimintaa, rohkaistaan raportoimaan asiasta esimiehelleen tai Nobian yhteyshenkilölle. Jos kyseinen henkilö on sekaantunut asiaan, josta työntekijä tai kumppani haluaa raportoida, työntekijää tai kumppania kehoitetaan raportoimaan asiasta toiselle esimiehelle tai korkeammassa asemassa olevalle yhteyshenkilölle.



Nobian tavarantoimittajia arvioidaan jatkuvasti tämän menettelyohjeen vaatimusten täyttämisen osalta.



Jos mitään mainituista raportointikanavista ei voida käyttää tai ne kaikki ovat tarkoitukseen sopimattomia, asiasta voi ilmoittaa Nobia SpeakUp -viestintätyökalulla, jonka toiminnasta vastaa puolueeton ulkoinen kumppani. Ilmoitus voidaan tehdä verkossa tai puhelimitse ja täysin nimettömästi. Kaikki kyseinen viestintä on luotamuksellista. Rikkomuksista raportoinneet henkilöt eivät joudu kärsimään kielteisistä seurauksista tai syrjinnästä, jos he ovat ilmoittaneet rikkomuksista vilpittömin mielin ja tämän menettelyohjeen mukaisesti.

Liiketoiminnan etiikasta vastaava neuvosto, johon kuuluu Nobian toimitusjohtaja, talousjohtaja ja henkilöstöpäällikkö, käsittelee raportoidut rikkomukset ajallaan. Rikkomuksesta raportoineelle henkilölle on tiedotettava tutkimuksen tuloksesta, paitsi jos ilmoitus on tehty nimettömästi. Liiketoiminnan etiikasta vastaava neuvosto on velvollinen arvioimaan menettelyohjeen ja raportoidut rikkomukset vuosittain.

Viitteet

Lisätietoja tämän menettelyohjeen soveltamisesta on saatavilla seuraavista asiakirjoista:

- IMM:n säännöstö lahjoista, palkinnoista ja muista eduista liiketoiminnassa
- Nobia-konsernin korvauskäytännöt
- Nobia-konsernin tietoturvakäytännöt
- Hankintoja koskevat operationaaliset rutiinit (NSAR)
- Kaupankäynti Nobian osakkeilla (sisäpiirikäytännöt)
- Nobia-konsernin viestintäkäytännöt

