



EETTISET OHJEET

Cappelen Group

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)

Eettisten ohjeiden tavoitteena on varmistaa hyvä eettinen käytäntö ja määrittää yhteiset standardit johdolle, työntekijöille ja hallitusten jäsenille Cappelen Groupissa. (yritys). Kaikkien, riippumatta osastosta, työtehtävästä tai -asemasta, tulee noudattaa ja kunnioittaa voimassa olevia lakeja, sääntöjä ja määräyksiä.

Yksittäiset työntekijät kantavat vastuun vaatimusten, lain ja soveltuvien sääntöjen noudattamisesta.

VASTUU

Yrityksellä on päävastuu eettisistä ohjeista ja siitä, että niitä noudatetaan.

Johdolla on sanoin, teoin sekä johtotoiminnallaan suuri vaikutus organisaation kulttuuriin, normeihin ja toimintatapaan. Täten, kaikilla johtotehtävissä olevilla on erityinen vastuu seurata, että eettisiä ohjeita noudatetaan ja kaikki työntekijät ovat tietoisia ohjeiden vaatimuksista. Johtotehtävissä olevilla on velvollisuus välittömästi puuttua tapauksiin, joissa on rikottu lakeja tai sääntöjä sekä reagoida mikäli sopimattoman toimintatavan tai sopimattoman kulttuurin esiintymisen uhka havaitaan.

Yksittäisillä työntekijöillä on velvollisuus tutustua heidän työtehtäviensä koskeviin ajantasaisiin päätöksiin ja ohjeisiin. Heillä on myös henkilökohtainen velvollisuus noudattaa ohjeita parhaimman mukaan. Jokaisen työntekijän tulee suorittaa työtehtävänsä ja toimia eettisesti hyväksyttävällä tavalla, jotta hän ei vahingoita yrityksen mainetta.

ETIIKKA JA LOJALITEETTI

Lojaliteettivelvoite on yleinen sopimusoikeudellinen periaate. Työsuhteen kautta työntekijän ja yrityksen välillä on molemminpuolinen lojaliteettivelvoite.

Työntekijän lojaliteettivelvoite tarkoittaa, että työntekijän tulee toimia yrityksen etujen mukaisesti. Esimerkiksi, työntekijän ei tule perusteettomasti puhua työnantajasta, omistajista tai yrityksestä negatiiviseen sävyyn.

Etiikka on enemmän kuin mitä lakiin ja sääntöihin on kirjoitettu, pitäen myös sisällään käytännön toiminnan ja lojaliteetin. Työntekijän lojaliteettivelvoitteen mukaisesti työntekijän ei tule perusteettomasti antaa lausuntoja, jotka voivat vahingoittaa yrityksen intressejä tai toimintaa. Lojaliteettivelvoite pitää sisällään myös sen, että työntekijä pysyy lojaalina tehdyille päätöksille, mutta osallistuu aktiivisesti yrityksen sisäisiin keskusteluihin ja esittää mahdolliset vastalauseet ennen päätösten tekemistä.

Puolestaan työnantajan velvollisuus on varmistaa, että työntekijän intressit huomioidaan mahdollisuuksien mukaisesti. Esimiehillä on erityisvelvollisuus suojella työntekijöitä, jotka havaitsevat ja raportoivat sopimattomista olosuhteista.

Kaikki poikkeamat tulee raportoida yrityksen poikkeaminen hallintajärjestelmään.

KOKOONTUMIS- JA YHDISTYMISSVAPAAUS

Yritys kunnioittaa työntekijöiden oikeutta olla jäsenenä yhdistyksissä ja järjestöissä sekä liittyä ammattiliittoihin ja työehtosopimukseen voimassaolevan säännösten mukaisesti.

KUNNIOITTAMINEN

Yrityksessä pyritään asettamaan monimuotoisuus ja toisen kunnioittaminen etusijalle. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi kaikkien työntekijöiden tulee käyttäytyä kunnioittavasti kollegoita, asiakkaita, yhteistyökumppaneita sekä muita ihmisiä kohtaan.

Työntekijöiden tulee välttää kaikkea häirintää tai muuta sellaista käytöstä kollegoja tai yhteistyökumppaneita kohtaan, joka voidaan tulkita uhkaavaksi tai alentavaksi.

Mitään sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen, ikään, etnisyyteen tai uskonnolliseen vakaamukseen suuntautuvaa lainvastaista syrjintää ei suvaita. Työntekijöiden tulee myös huomioida kulttuurierot ja kunnioittaa niitä.

PUOLUEETTOMUUS JA INTRESSIKONFLIKTIT

Puolueettomuuden säilyttämiseksi päätöksissä ja toiminnassa, tulee työntekijöiden välttää taloudellisia ja henkilökohtaisia intressikonflikteja. Kenenkään ei tule osallistua toimintaan tai päätökseen olosuhteissa, joissa esiintyy epävarmuutta kyseisen työntekijän puolueettomuutta koskien. Lähimmälle esimiehelle tulisi heti ilmoittaa kiistanlaisista tilanteista.

Työntekijän tai hallituksen jäsenen ei tule pyrkiä saamaan etuja itselleen tai muille, silloin kuin nämä edut ovat perusteettomia tai ristiriidassa yrityksen intressien kanssa.

Mahdollisimman pitkälti tulisi välttää tilanteita, joissa puoliset, yhteistaloudessa elävät tai suoraan takenevassa tai etenevässä polvessa olevat perheenjäsenet työskentelevät samassa yksikössä.

Tällaisten henkilöiden ei tule olla toimissa, joissa toinen on toisen lähin esimies. Yllämainituissa sukulaissuhteissa olevien henkilöiden ei myöskään tule yhdessä allekirjoittaa sopimuksia tai muita yritystä sitovia dokumentteja. Jokainen on velvoitettu ilmoittamaan lähimmälle esimiehelle tällaisen tapauksen ilmetessä.

Kenenkään ei tulisi ottaa osaa tai pyrkiä vaikuttamaan päätökseen, joka voi aikaansaada tai vaikuttaa aikaansaavan intressikonfliktin. Erityinen huomio tulee kiinnittää tilanteisiin, joissa työntekijällä tai hallituksen jäsenellä on henkilökohtainen taloudellinen- tai muu intressi asiassa, joko suoraan tai läheisen kautta.

Yritys on kaikkien työntekijöiden pääasiallinen työnantaja, ellei muuta ole kirjallisesti sovittu. Työntekijän ei tule hyväksyä toimeksiantoja yrityksen ulkopuolelta tai hyväksyä ulkopuolisia vastuutehtäviä saamatta hyväksyntää tähän lähimmältä esimieheltä.

HR yhdessä lähimmän esimiehen kanssa hyväksyy kaikki yrityksen ulkopuoliset työtehtävät ja toimeksiannot. Ennen ulkopuolisesta työstä tai toimeksiannoista sopimista, tulee asiasta olla kirjallinen hyväksyntä/sopimus yrityksen kanssa.

Toimeksiantojen ei tule olla ristiriidassa yrityksen intressien kanssa. Tulee suorittaa perusteellinen arviointi, jotta vältetään toimilta, joiden voi katsoa edistävän kilpailijan, toimittajan tai muun kolmannen osapuolen etuja yrityksen kustannuksella. Yritys ei salli työntekijän tai hallituksen jäsenen markkinoida tuotteita tai palveluja, jotka suoraan kilpailevat yrityksen toimittamien tuotteiden tai palvelujen kanssa tai ovat ristiriidassa yrityksen intressien kanssa.

Työntekijöiden tai hallituksen jäsenten, jotka saavat tietoonsa mahdollisen intressiristiriidan, tulee ilmoittaa tästä mahdollisimman pikaisesti lähimmälle esimiehelle.

LUOTTAMUKSELLISUUS

Oikeus puhua virallisesti yrityksen puolesta on varattu vain niille, joille konserninjohtaja (CEO) on kyseisen oikeuden tapauskohtaisesti antanut. Kaikilla työntekijöillä on salassapitovelvoite luottamuksellista ja arkaluontoista tietoa koskien. Salassapitovelvollisuus kattaa kaikin tavoin tapahtuvan tiedon siirron ja luovuttamisen.

INFORMAATIO JA SÄHKÖISET MEDIAT

Sähköinen media käsite pitää sisällään muunmuassa sosiaalisen median, blogit ja verkkosivut. Kaikki sosiaalinen media tulkitaan julkisiksi forumeiksi. Työntekijät, jotka kirjoittavat blogeja, osallistuvat sosiaaliseen mediaan jne. ovat henkilökohtaisesti vastuussa siitä mitä he julkaisevat julkisilla forumeilla. Ajoittain voi olla vaikea erottaa milloin henkilö esiintyy yksityishenkilönä tai yrityksen puolesta. Täten, jokaisella on velvollisuus miettiä, että ketä heidän voi tilanteen mukaan tulkita edustavan.

Samat ohjeet pätevät käytettäessä kuvia ja videoita. Ei ole sallittua ottaa kuvia/videoita yrityksen toimitiloissa/alueella pyytämättä lupaa tähän yritysjohtolta. Luvan saatua tulee kuvassa/videossa esiintyviltä henkilöiltä aina etukäteen pyytää lupa kuvaamiseen.

Työtilanteisiin liittyviä kuvia, videoita tai tekstiä saavat julkaista vain yrityksen tähän valtuuttamat henkilöt.

Kuvia/videoita yrityksestä tai kuvia/videoita, jotka voivat vaikuttaa loukkaavilta, alentavilta tai saattavat toiset huonoon valoon, ei tule julkaista.

Epävarmoissa tilanteissa tulee ottaa yhteyttä lähimpään esimieheen. Yritysvierailujen järjestäjien/isäntien tulee etukäteen informoida tapahtumasta/vierailusta ja vierailijoita tulee informoida yrityksen mediapolitiikasta.

HANKINNAT JA LIIKESUHTEET

Kaikkien yrityksen puolesta tehtyjen taloudellisten sitoumuksien tulee noudattaa vaadittuja valtuutuksia, todistuksia ja ostorutiineja.

Kaikkien kontaktien toimittajien tai liikeyhteistyökumppanien kanssa tulee perustua rehellisyyteen, avoimuuteen ja hyvään liiketoimintatapaan. Kaikkien hankintojen tulee pohjautua rehelliseen kilpailuun sekä ennustettavissa oleviin, avoimiin ja läpinäkyviin prosesseihin.

Yrityksestä ei tule luovuttaa enempää tietoa, kun sen mikä on tarpeellista hyväksyttävien tarjousten antamiseksi, tai mitä hyvien liikesuhteiden ylläpitoon vaaditaan. Toimittajille tai liikeyhteistyökumppanille ei tule yrityksen kautta missään tapauksessa vuotaa toisia toimittajia tai liikeyhteistyökumppaneita koskevia tietoja.

LAHJAT JA HUOMIONOSOITUKSET

Ei tule olla mitään syytä hyväksyä henkilökohtaisia lahjoja arvoltaan yli 50 €. Mikäli työntekijälle tarjotaan lahjaa, jonka arvo on enemmän kuin merkityksetön tai jonka vastaanottaminen voitaisiin katsoa vaikuttavan liikesuhteisiimme, tulee tästä ilmoittaa lähimmälle esimiehelle.

Mikäli on vastaanotettu lahja, jonka arvo on enemmän kuin merkityksetön, tulee lahjan palauttamisesta hyvää tarkoittavaa lahjoittajaa loukkaamattomalla tavalla keskustella lähimmän esimiehen kanssa.

Kenenkään ei tule henkilökohtaisesti hyötyä yrityksen ostosopimuksista tai alennuksista, ellei tällaisten sopimusten perustana ole nimenomaisesti saada etuja työntekijöille. Työntekijöiden ei tule tehdä henkilökohtaisia tilauksia yrityksen toimittajilta, mikäli tästä syntyy epäselvyyttä koskien työntekijän roolia ja intressejä ostotapahtumaa koskien

LIIKETAPA JA MATKAT

Kohtuullinen vieraanvaraisuus ja sosiaaliset tapaamiset ovat osa kohteliasta liiketoimintakäytäntöä. Tällaisen huomion ei tule olla niin laajamittaista, että se vaikuttaa päätöksentekoprosessiin, tai voi antaa toisille tällaisen vaikutelman.

Vieraanvaraisuuden toistuvuuden ja laajuuden tulee olla suhteessa liiketoimintaan yrityksen ohjeiden mukaisesti. Asiakkaiden sponsorointi lahjojen, ruokailun jne. muodossa on oltava pidättyväistä ja normaalin liiketavan mukaista. Tämä koskee erityisesti suhteita asiakkaisiin, joihin sovelletaan julkisiin hankintoihin liittyviä säädöksiä.

Yrityksen työntekijät osallistuvat toimittajien ja yrityskumppanien järjestämiin tilaisuuksiin ainoastaan silloin kuin tällaisilla tilaisuuksilla on liiketoiminnalliset perusteet tai niillä saavutetaan liiketoimintamahdollisuuksia. Ennen tapahtumaan osallistumista, matkustusjärjestelyt ja majoitus tulee olla lähimmän esimiehen hyväksymiä.

SEKSUAALISET PALVELUT

Työntekijät ovat ollessaan liikematoilla tai muissa tehtävissä yrityksen lukuun ehdottomasti kielletty ostamaan mitään palveluja, jotka loukkaavat muita ihmisiä. Tämä koskee myös vapaa aikaa kyseisten tehtävien aikana.

PÄIHDTTÄVÄT- JA HUUMAUSAINET (huumeet, alkoholi, doping, lääkkeet, jne.)

Työntekijöiden ei ole sallittua työskennellä päihdyttävien- ja huumausaineiden vaikutuksen alaisina. Huumausaineiden käyttöä työn ohessa ei hyväksytä. Tämä koskee myös työ- ja liikematoja. Mikäli työntekijä tavataan työaikana päihdyttävien tai huumausaineiden vaikutuksen alaisena, se johtaa kurinpidollisiin toimiin.

Mikäli työntekijä epäilee, että joku on työaikana huumausaineiden tai alkoholin vaikutuksen alaisena, tulee hänen ottaa yhteyttä lähimpään esimieheen tai HR:ään.

Alkoholin tarjoilu on sallittua edustustoiminnassa tai liiketapaamisten yhteydessä, edellyttäen, käyttö on kohtuullista ja edellyttäen myös, että se ei tapahdu koneiden käytön, liikennevälineillä ajon tai muun alkoholinkäytön kanssa sopimattoman toiminnan yhteydessä.

SOPIMATTOMASTA KÄYTÖKSESTÄ ILMOITTAMINEN

Työntekijällä on oikeus sekä velvollisuus ilmoittaa sopimattomasta käytöksestä työpaikalla (lain, sisäisten sääntöjen tai eettisten ohjeiden rikkominen).

Yritys pyrkii kulttuuriin, jossa kynnys sopimattomasta käytöksestä ilmoittamiseen on matala. Ilmoituksen tekemisellä ei tule olla mitään negatiivisia vaikutuksia sen tekijälle.

Työntekijöiden, jotka tarvitsevat neuvoa tai keskustelua tapahtumaa tai eettistä ongelmaa koskien, tulee kääntyä lähimmän esimiehen, yritysjohtajan edustajan tai muun työntekijän luottamusta nauttivan työntekijän puoleen.

HR johtaja on ensisijainen kontakti ilmoitusten tekemiseen. Yrityksellä on rutiini sopimattomasta käytöksestä ilmoittamista koskien.

EETTISTEN OHJEIDEN SEURANTA

Jokaisella työntekijällä ja hallituksen jäsenellä on henkilökohtainen velvollisuus toimia Eettisten ohjeiden mukaisesti. Työntekijöiden ja hallitusten jäsenten ei tule toimia, eikä kannustaa muita toimimaan, Eettisten ohjeiden vastaisesti.

Mahdollinen epävarmuus siitä, että onko tietty toimi eettisten ohjeiden mukainen, tulee, mahdollisuuksien mukaan selvittää ensisijaisesti lähimmältä esimieheltä ennen toimeen ryhtymistä. Näissä eettisissä ohjeissa annettujen sääntöjen rikkominen johtaa sisäisiin kurinpitotoimiin ja vakavissa tapauksissa työsuhteen päättämiseen rikosoikeudelliseen vastuuseen.

Eettisten ohjeiden tulee olla osana jokaiseen työsopimuksen ehtoja.



Carl Diderik Cappelen,
Omistaja Cappelen-Group