

# Code of Conduct

## Eettiset ohjeet työntekijöille

### 1. Johdanto ja tarkoitus

Olemme sitoutuneet noudattamaan kaikkia sovellettavia lakeja, määräyksiä ja sisäisiä käytäntöjä kaikissa toimipaikoissamme. Noudatamme kaikkia kansallisia lakeja ja työehtosopimuksia toiminta-alueillamme. Tämä käytäntö koskee kaikkia työntekijöitä, esimiehiä, johtoa ja harjoittelijoita.

Noudatamme kansainvälisiä standardeja, mukaan lukien:

- Yhdistyneiden Kansakuntien ihmisoikeusjulistus
- YK:n Lasten oikeuksien sopimus
- ILO:n sopimukset
- OECD:n monikansallisia yrityksiä koskevat suuntaviivat
- ICC:n kestävän kehityksen ja korruption vastainen peruskirja

### 2. Konsernin arvot ja periaatteet

Honkajoki-konsernin arvot ja periaatteet muodostavat perustan kaikelle toiminnallemme. Ne ohjaavat päätöksentekoamme, muovaavat yrityskulttuuriamme ja asettavat standardit sille, miten toimimme suhteessa kollegoihin, asiakkaisiin, kumppaneihin ja yhteiskuntaan. Noudattamalla näitä ydinarvoja varmistamme, että toimintamme heijastaa sitoutumistamme eettiseen toimintaan, keskinäiseen kunnioitukseen ja jatkuvaan parantamiseen.

#### Arvomme:

- **Luotettavuus:** Toimintamme on rehellistä ja läpinäkyvää kaikilla liiketoimintamme alueilla.
- **Ympäristöystävällisyys:** Toimimme kiertotalouden ja agroekologian periaatteiden mukaan.
- **Innovatiivisuus:** Panostamme jatkuvasti tuotteidemme ja palveluidemme kehitykseen.
- **Kasvuhakuisuus:** Pyrimme johtavaan asemaan kaikilla liiketoimintamme osa-alueilla.
- **Inhimillisuus:** Huolehdimme henkilöstömme jaksamisesta ja hyvinvoinnista heidän arjessaan.

### 3. Lait ja säädökset

Lakien, säädösten ja sisäisten ohjeiden noudattaminen on keskeistä luottamuksen ja toiminnan eheyden ylläpitämiseksi. Näitä periaatteita noudattamalla suojaamme yritystä, työntekijöitä ja sidosryhmiä oikeudellisilta ja eettisiltä riskeiltä. Sitoutumisemme vaatimukseen varmistaa vastuullisen liiketoiminnan ja toimii positiivisena esimerkkinä toimialallamme.

#### **Tavoite:**

Varmistaa täysi lainmukaisuus ja estää väärinkäytökset.

Kaikkia soveltuvia lakeja, säädöksiä ja sisäisiä ohjeita noudatetaan.

Kiellettyä toimintaa ovat lahjonta, korruptio, rahanpesu, sisäpiiritiedon väärinkäyttö, kilpailuvastainen toiminta sekä muu epäeettinen toiminta.

#### **Tavoitetila:**

Ei yhtään vahvistettua tapausta.

### 4. Erikseen määritellyjä tilanteita koskevat ohjeet

Rehellisyyden ja läpinäkyvyyden ylläpitäminen kaikissa yhteyksissä on olennaista konsernin maineen ja menestyksen kannalta. Nämä ohjeet varmistavat, että työntekijät toimivat vastuullisesti, välttävät eturistiriitoja ja noudattavat eettisiä periaatteita ammatillisissa yhteyksissä.

Seuraavien ohjeiden tavoitteena on varmistaa, että jokainen työntekijä tuntee ja noudattaa yhteisiä pelisääntöjä, jotka tukevat konserniyhtiöiden mainetta luotettavana ja vastuullisena toimijana sekä ehkäisevät väärinkäytöksiä ja lainvastaisia tilanteita.

#### **Työskentely ulkopuolisissa organisaatioissa ja kaupallisen toiminnan harjoittaminen muun kuin työnantajan lukuun:**

- Työntekijöiden on ilmoitettava ja haettava hyväksyntä ennen tehtävien vastaanottamista ulkopuolisissa organisaatioissa, mikäli ne voivat aiheuttaa eturistiriidan.
- Työntekijöiden, jotka haluavat harjoittaa ulkopuolista kaupallista toimintaa, on haettava esihenkilön hyväksyntä varmistaakseen, ettei toiminta ole ristiriidassa konsernin tehtävien ja liiketoiminnan kanssa. Lupa tulee antaa kirjallisena ja siihen on määritettävä mitä kaupallista toimintaa lupa käsittää.

#### **Lahjojen ja vieraanvaraisuuden antaminen ja vastaanottaminen**

- Annettavien ja vastaanotettavien lahjojen sekä vieraanvaraisuuden on oltava kohtuullisia ja asiallisia. Yksittäisen annettavan edustuslahjan arvo ei saa ylittää 100 euroa vastaanottajaa kohden. Henkilöstön vastaanottamien muistamisten arvo ei saa ylittää 100 euroa vuodessa yhtä yhteistyökumppania kohden.

- Annettavien lahjojen valinta perustuu yrityksen linjaukseen, ei lahjan saajan henkilökohtaisiin toiveisiin.
- Lahjat eivät saa koskaan vaikuttaa tai pyrkiä vaikuttamaan liiketoimintapäätöksiin.

### **Yrityksen laitteiden, verkkojen ja toimitilojen käyttö**

- Yrityksen laitteita, verkkoja ja tiloja ei saa käyttää laittomaan toimintaan ja niiden käytön on oltava yrityksen ohjeiden mukaista.
- Yrityksen laitteita, verkkoja ja tiloja ei saa käyttää omaan liiketoimintaan.

### **Poliittinen toiminta**

- Työntekijät eivät saa osallistua poliittiseen toimintaan yrityksen nimissä tai yrityksen edustajana.
- Työntekijät eivät saa tehdä lahjoituksia poliittiseen toimintaan yrityksen nimissä tai yrityksen edustajana.

### **Tavoitetila:**

- Nolla vahvistettua tapausta.
- 100 % työntekijöistä suorittaa Code of conduct verkkokoulutuksen.

### **Lisätietoja:** Tietoturvapoliittikka ja Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvopoliittikka

## **5. Käyttäytyminen työpaikalla**

Myönteisen työpaikkakulttuurin luominen on keskeistä menestyksemme kannalta. Olemme sitoutuneet edistämään työympäristöä, jossa jokainen tuntee olonsa turvalliseksi, arvostetuksi ja osalliseksi. Noudattamalla yhteisiä käyttäytymisstandardeja ja tukemalla yhdenvertaisia mahdollisuuksia kannustamme kaikkia työntekijöitä kehittymään ja osallistumaan yhteistyöhön perustuvaan ja eettiseen työyhteisöön.

### **Tavoite:**

- Edistää turvallista, kunnioittavaa ja osallistavaa työympäristöä.
- Työkavereita, asiakkaita ja kumppaneita kohdellaan avoimesti ja oikeudenmukaisesti. Kaikenlainen uhkailu, syrjintä, rankaisu, seksuaalinen häirintä sekä muu henkinen tai fyysinen väkivalta on ehdottomasti kielletty.
- Lapsityöhön, pakkotyöhön tai ihmiskauppaan suhtaudutaan nollatoleranssilla.
- Edistämme eettistä johtamista ja työturvallisuutta.
- Yhdistymisvapaus ja työehtosopimusneuvotteluoikeudet tunnustetaan ja niitä tuetaan.
- Tarjoamme yhdenvertaiset mahdollisuudet urakehitykseen ja koulutukseen.

### **Tavoitetila:**

- 100 % työntekijöistä saa koulutuksen yhdenvertaisuuspolitiikasta.
- Työtapaturmien määrää vähennetään 50 % vuoteen 2027 mennessä.

**Lisätietoja:** Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvopolitiikka

## 6. Luottamuksellisuus ja tietojen käsittely

Luottamuksellisten tietojen suojaaminen on elintärkeää yrityksemme maineen ja menestyksen kannalta.

Olemme sitoutuneet käsittelemään kaikkea liiketoimintaan ja henkilötietoihin liittyvää aineistoa äärimmäisellä huolellisuudella ja varmistamaan, että arkaluonteiset tiedot pysyvät turvassa. Noudattamalla hyviä tiedonhallintakäytäntöjä ja toimimalla harkiten kaikessa viestinnässä suojaamme omaisuuttamme ja ylläpidämme sidosryhmiemme luottamusta.

### **Tavoite:**

- Suojata yritysten ja yksityishenkilöiden tiedot.

### **Työntekijöiden tulee:**

- Suojata liikesalaisuudet, luottamukselliset liiketoimintatiedot ja henkilötiedot.
- Käyttää yrityksen laitteita, sähköpostia ja järjestelmiä vastuullisesti.
- Noudattaa erityistä varovaisuutta sosiaalisen median käytössä ja julkisissa lausunnoissa sekä olla paljastamatta luottamuksellista tietoa missään yhteyksissä.

### **Tavoitetila:**

- 100 % työntekijöistä on perehdytetty tietoturvaan ja tietosuojaa koskeviin ohjeisiin.
- Ei vahvistettuja tietoturvaloukkauksia, jotka johtuvat ohjeiden vastaisesta toiminnasta.

**Lisätietoja:** Tietoturvapoliittika

## 7. Eturistiriidat ja riippumattomuus

Objektiivisuuden ja riippumattomuuden säilyttäminen työssämme on olennaista luottamuksen ja harkittujen päätösten varmistamiseksi. Olemme sitoutuneet tunnistamaan ja hallitsemaan tilanteet, joissa henkilökohtaiset edut voivat vaikuttaa tai näyttävät vaikuttavan ammatilliseen harkintaamme. Ilmoittamalla eturistiriidat ennakoivasti ja toimimalla rehellisesti varmistamme, että kaikki päätökset tehdään konsernin edun mukaisesti.

### **Tavoite:**

- Varmistaa, että päätökset tehdään konsernin edun mukaisesti.
- Vältämme tilanteita, joissa henkilökohtaiset edut ovat ristiriidassa yrityksen etujen kanssa (esim. perhesuhteet, yksityinen liiketoiminta, kilpailijat).
- Ilmoitamme kaikista mahdollisista tai todellisista eturistiriidoista viipymättä johdolle sellaisen havaittuamme.
- Työntekijät eivät saa käyttää asemaansa henkilökohtaisen hyödyn tavoitteluun.

**Tavoitetila:**

- 100 % työntekijöistä on käynyt Code of conduct koulutuksen.
- Kaikki eturistiriidat on ilmoitettu ja asianmukaisesti hallittu.

**8. Ympäristö- ja sosiaalinen vastuu**

Työntekijöinä jokaisella meistä on tärkeä rooli ympäristön suojelemisessa ja sosiaalisen vastuun edistämisessä. Päivittäiset tekomme tukevat yrityksemme sitoutumista kestäväan kehitykseen. Tekemällä työssämme ympäristötietoisia valintoja ja noudattamalla korkeita sosiaalisia standardeja varmistamme, että konserni toimii vastuullisesti ja toimii positiivisena esimerkkinä muille.

**Tavoite:**

Ympäristö- ja sosiaalisen vastuun integroiminen päivittäiseen toimintaan.

- Sitoudumme ympäristönsuojeluun, resurssitehokkuuteen ja ympäristön kuormituksen ehkäisyyn. Lisätietoja sitoumuksistamme löytyy ympäristöpolitiikastamme.
- Työntekijöiden odotetaan edistävän vastuullisuutta päivittäisillä käytännöillä (esim. jätteiden lajittelu, energiatehokkuus).
- Kaikki työntekijät ovat vastuussa tuoteturvallisuuteen, hygieniaan ja laadunvarmistukseen liittyvien ohjeiden noudattamisesta kaikissa tuotannon ja palvelujen toteutuksen vaiheissa.
- Arvioimme ja raportoimme ympäristövaikutuksemme vuosittain vastuullisuusraportissa.

**Tavoitetila:**

- Vähennetään energiankulutusta 6% vuoteen 2030 mennessä.
- 100 % työntekijöistä on suorittanut kestävyteen/vastuullisuuteen liittyvän koulutuksen.

Lisätietoja: Ympäristöpolitiikka, Turvallisuussuunnitelma, Laatukäsikirja

**9. Työntekijän velvollisuudet työsuhdekeksintöjen ilmoittamisessa**

Työntekijöillä on velvollisuus ilmoittaa viipymättä kaikista työssään tekemistään keksinnöistä kirjallisesti työnantajalle, toimittaa kaikki tarvittavat tiedot keksinnön arvioimiseksi sekä noudattaa salassapitovelvollisuutta keksintöjen käsittelyn aikana ja sen jälkeen. Työnantaja arvioi keksinnön hyödyllisyyden ja päättää mahdollisista oikeuksista ja suojaustoimenpiteistä. Keksijälle maksetaan korvaukset keksinnön taloudellisen merkityksen perusteella soveltuvan lainsäädännön ja työnantajan päätösten mukaisesti.

**Lisätietoja:** Työsuhdekeksintöohjesääntö

## 10. Toimittajien ja kumppaneiden vastuut

Vastuullisuutemme ulottuu oman toiminnan lisäksi myös toimittajiin ja yhteistyökumppaneihin. Odotamme, että kaikki toimittajat ja liikekumppanit noudattavat samoja eettisiä, kestävän kehityksen ja sosiaalisen vastuun standardeja, jotka ohjaavat omaa toimintaamme.

### **Tavoite:**

Varmistaa eettinen, ympäristö- ja sosiaalinen vastuu koko toimitusketjussa.

- Toimittajien ja kumppaneiden on noudatettava kaikkia soveltuvia lakeja ja säädöksiä sekä Honkajoki-konsernin eettisiä periaatteita.
- Edellytämme ihmisoikeuksien, reilujen työolojen ja ympäristönsuojelun standardien noudattamista.
- Hankintaan ja toimittajahallintaan osallistuvien työntekijöiden on varmistettava, että nämä odotukset kommunikoidaan ja noudattamista seurataan.

### **Tavoitetila:**

- 100 % keskeisistä toimittajista on allekirjoittanut ja noudattaa Supplier Code of Conductia.
- Säännöllisiä auditointeja ja arviointeja tehdään noudattamisen varmistamiseksi.

**Lisätietoja:** Supplier Code of Conduct, Ympäristöpolitiikka

## 11. Väärinkäytösten ilmoittaminen ja seuraamukset

Honkajoki-konsernissa uskomme, että avoimuuteen ja vastuullisuuteen perustuva kulttuuri on olennainen osa eettistä liiketoimintaa. Jokaisella työntekijällä on velvollisuus puuttua havaitsemiinsa tai epäilemiinsä väärinkäytöksiin. Ilmoittamalla huolenaiheista asianmukaisten kanavien kautta autamme suojaamaan työpaikkaamme, ylläpitämään arvojamme ja varmistamaan, että kaikkia kohdellaan oikeudenmukaisesti ja kunnioittavasti. Ilmoittaminen on aina luottamuksellista, eikä hyvää tarkoittaville ilmoittajille saa kohdistua minkäänlaisia kostotoimia.

### **Tavoite:**

Kannustaa avointa raportointia ja varmistaa vastuuvastuuvelvollisuus.

- Työntekijät voivat ilmoittaa rikkomuksista luottamuksellisesti esimiehensä, vastuullisuusjohtajan, HR:n tai häirintäilmoituskanavan kautta.
- Jos uskot joutuvasi syrjityksi ilmoituksen tekemisen jälkeen, voit käyttää whistleblow-kanavaa.
- Whistleblow-kanavaa voidaan käyttää vakavista lain tai yrityksen ohjeiden rikkomuksista ilmoittamiseen, esimerkiksi seuraavilla alueilla: hankinnat, rahoituspalvelut, tuoteturvallisuus, ympäristönsuojelu, eläinten terveys ja hyvinvointi,

kansanterveys, yksityisyys ja tietoturva. Ilmoittajat suojataan kostotoimilta. Lisätietoja löytyy Whistleblow-politiikasta.

- Rikkomuksista voi seurata kurinpitotoimia, työsuhteen päättäminen tai oikeudellisia toimenpiteitä.
- Johto vastaa kaikkien ilmoitusten tutkimisesta ja voi vakavissa tapauksissa ohjata asian viranomaisille.

**Tavoitetila:**

- 100 % työntekijöistä on tietoisia ilmoitusmenettelyistä.
- Kaikki ilmoitukset tutkitaan määräajassa.

## 12. Johtaminen ja vastuu

Vahva eettinen johtaminen luo perustan koko organisaation toiminnalle. Esihenkilöiden ja johdon odotetaan toimivan esimerkkinä ja edistävän kulttuuria, jossa rehellisyys ja vastuullisuus ovat osa jokapäiväistä työtä. Samalla jokainen työntekijä jakaa vastuun Code of Conductin noudattamisesta, jotta työympäristömme säilyy oikeudenmukaisena, kunnioittavana ja periaatteellisena.

Ohjeiston vastainen toiminta ja rikkomukset käsitellään aina tapauskohtaisesti. Konsernin johto tekee ensin sisäisen päätöksen mahdollisista seuraamuksista, joihin voi sisältyä esimerkiksi työsopimuksen päättäminen. Jos on syytä epäillä lain rikkomista, asiasta voidaan ilmoittaa viranomaisille.

Mikään painostus tai työssä koetut vaikeudet eivät oikeuta näiden periaatteiden tietoiseen rikkomiseen tai rikkomusten salaamiseen.

**Tavoite:**

Varmistaa eettinen johtaminen ja jaettu vastuu.

- Esihenkilöillä ja johdolla on erityinen velvollisuus ylläpitää ja edistää eettistä toimintakulttuuria.
- Johto vastaa Code of Conductin vastaisten toimien tutkimisesta ja korjaavista toimenpiteistä.
- Jokainen työntekijä on vastuussa toiminnastaan tämän Code of Conductin mukaisesti.

**Tavoitetila:**

Johtamisen suoriutumisen vuosittainen arviointi Code of Conductin noudattamisen osalta.

**Lisätietoja:** Laatukäsikirja

### 13. Hyväksyminen ja voimassaolo

Code of Conductin ymmärtäminen ja siihen sitoutuminen on olennainen osa Honkajoki-konsernissa työskentelyä. Jokaisen työntekijän edellytetään lukevan, ymmärtävän ja sitoutuvan näihin ohjeisiin työsuhteen ehtona. Jotta ohjeistus pysyy ajantasaisena ja tehokkaana, Code of Conduct tarkistetaan ja päivitetään vuosittain johdon ja henkilöstön antaman palautteen pohjalta.

#### **Tavoite:**

- Varmistaa tietoisuus ja sitoutuminen.
- Jokaisen työntekijän on luettava, ymmärrettävä ja hyväksyttävä Code of Conduct osana työsuhdetta.
- Johtoryhmä tarkistaa ja päivittää Code of Conductin vuosittain henkilöstön näkemykset huomioiden.
- Johtoryhmä on hyväksynyt Code of Conductin

|          |  |
|----------|--|
| Liitteet | Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvopolitiikka<br>Ympäristöpolitiikka<br>Väärinkäytösilmoituksia koskeva politiikka<br>Työsuojelun toimintasuunnitelma<br>Turvallisuussuunnitelma<br>Supplier Code of Conduct<br>Laatukäsikirja |
| Jakelu   | Kaikki konsernin työntekijät   |

# HONKAJOKI®