



Millog

KOODI

Millogin pelisäännöt	3
Arvot toimintamme perustana	4
Tasa-arvon toteutuminen	5
Johtaminen ja esimiestyö	6-7
Asiakkaiden ja kolmansien osapuolien kunnioittaminen	8-9
Osaamisen kehittäminen	10
Turvallinen ja mielekäs työympäristö	11
Palkkaus ja palkitseminen	12
Henkilöstön osallistuminen ja vaikuttaminen	13
Yhtiön omaisuuden turvaaminen	14
Tietoturvan ja tietosuojan kunnioittaminen	15
Viestintä	16-17
Me huomioimme ympäristön – ympäristö ei huomaa meitä	18-19
Eettinen ja vastuullinen toimintatapa	20-21
Lähipiiri ja päätöksenteko	22-23
Yhteistyökumppanit, tavarantoimittajat ja alihankkijat	23
Rahanpesu	23
Suhdetoiminta, sponsorointi ja lahjoitukset	24-25
Eturistiriidat, lahjonta ja lahjat	26-27
Miten toimin eri kohderyhmien kanssa?	28
Ohjeen noudattamatta jättäminen ja väärinkäytöksistä ilmoittaminen	29
Loppusanat	30
Muistiinpanoja	31

MILLOGIN pelisäännöt

Millog on korkean turvallisuuskulttuurin yritys, sillä kansakunnan turvallisuuden ylläpitoon liittyvät tehtävät ovat päivittäistä työtämme. Turvallisuuskulttuurimme muodostuu johdon sitoutumisesta, ammattitaitoisesta ja vastuuntuntoisesta henkilöstöstä sekä liiketoiminnan erityispiirteet ja vaatimukset täyttävästä toiminnasta.

Tuotamme asiakkaillemme korkealaatuisia tuotteita ja palveluita kustannustehokkaasti ja kannattavasti. Mittaamme ja analysoimme saavuttamiemme tuloksia säännöllisesti asiakasvaatimusten ja -tarpeiden täyttämiseksi sekä asiakastyytyväisyyden parantamiseksi. Pidämme yllä lakien ja asiakkaiden vaatimat toimitukset ja sertifikaatit ja toimimme niiden vaatimalla tavalla.

Millogissa me jokainen kannamme vastuun tavastamme toimia. Noudatamme kaikessa toiminnassamme lakeja, säännöksiä ja sopimuksia. Toimimme eettisesti ja vastuullisesti ja kunnioitamme sekä työyhteisömme jäseniä että yhteistyökumppaneitamme.

Toisinaan voi tulla tilanteita, joissa olet epävarma tai et yksinkertaisesti tiedä miten toimia. Joskus tarvitaan tapauskohtaista harkintaa ja keskustelua siitä, mikä on laillista, sallittua, soveliaista tai yleisesti hyväksyttävää. Keskustele silloin aina ensin oman esimiehesi kanssa varmistuaksesi oikeasta tavasta toimia. Tarvittaessa voit kääntyä myös Millogin johdon puoleen.

Keräsimme Koodiin tärkeitä toimintaamme tukevia pelisääntöjä. Ota pelisäännöt ohjenuoraksi päivittäisessä työssäsi – unohtamatta tervettä järkeä ja henkilökohtaista vastuutasi.

ARVOT

TOIMINTAMME PERUSTANA

Toimintamme perustana ovat Millogin arvot, jotka ohjaavat henkilöstön ja esimiesten päivittäistä toimintaa sekä yhteistyötä kumppaneidemme kanssa.

Tahdomme menestyä

Asetamme yhdessä haasteellisia tavoitteita ja saavutamme ne. Kehitämme jatkuvasti toimintaamme ja osaamistamme sekä ideoimme uusia ratkaisuja. Näemme muutokset mahdollisuuksina, jotka hyödynnämme.

Onnistumme yhdessä

Ymmärrämme yhteistyön tärkeyden ja teemme sen mahdolliseksi toisillemme ja yhteistyökumppaneillemme. Arvostamme ja kannustamme toisiamme.

Olemme kumppani

Haluamme syventää yhteistyötä asiakkaidemme kanssa löytääksemme uusia ja yhä kilpailukykyisempiä ratkaisuja asiakkaidemme tarpeisiin. Strategisena kumppanina toimimme integroituneena asiakkaamme toimintaan ja organisaatioon.

Haluamme vahvistaa yrityskulttuuria, jossa kannustetaan onnistumaan ja menestymään sekä tunnustetaan yhteistyön arvo.

TASA-ARVON

TOTEUTUMINEN

Millogissa kaikkia työntekijöitä kohdellaan puolueettomasti ja tasa-arvoisesti. Minkäänlainen syrjintä tai häirintä ei ole työssä tai työyhteisössä sallittua. Jokainen millogilainen edistää omalla käytöksellään ja toiminnallaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Esimiehen on toimittava esimerkkinä ja tarvittaessa puututtava esille tuleviin epäkohtiin. Työsuoje luorganisaatiolla sekä henkilöstön luottamustehtäviin valitsemilla edustajilla on oikeus ja velvollisuus huolehtia tasa-arvon ja yhdenmukaisuuden toteutumisesta.

Uusia työntekijöitä palkattaessa tehtävään valitaan henkilö, joka parhaiten täyttää tehtävään liittyvät odotukset ja vaatimukset. Tehtävää täytettäessä tutkitaan aina ensin löytyykö yrityksen sisältä sopivaa henkilöä avoimna olevaan tehtävään. Tehtävää täytettäessä huomioidaan, että ansioituneempaa työntekijää ei syrjäytetä perusteettomasti esimerkiksi sukupuolen

perusteella. Millogin toimialaan liittyvät maanpuolustukselliset syyt tai turvallisuusperusteet voivat asettaa rajoituksia henkilön valinnalle.

Lait määrittelevät yhdenvertaisuusperiaatteen, jonka mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan iän, terveydentilan, sukupuolen, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, rodun, kielen, uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, perhesuhteiden, vammaisuuden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan syyn vuoksi.

JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ

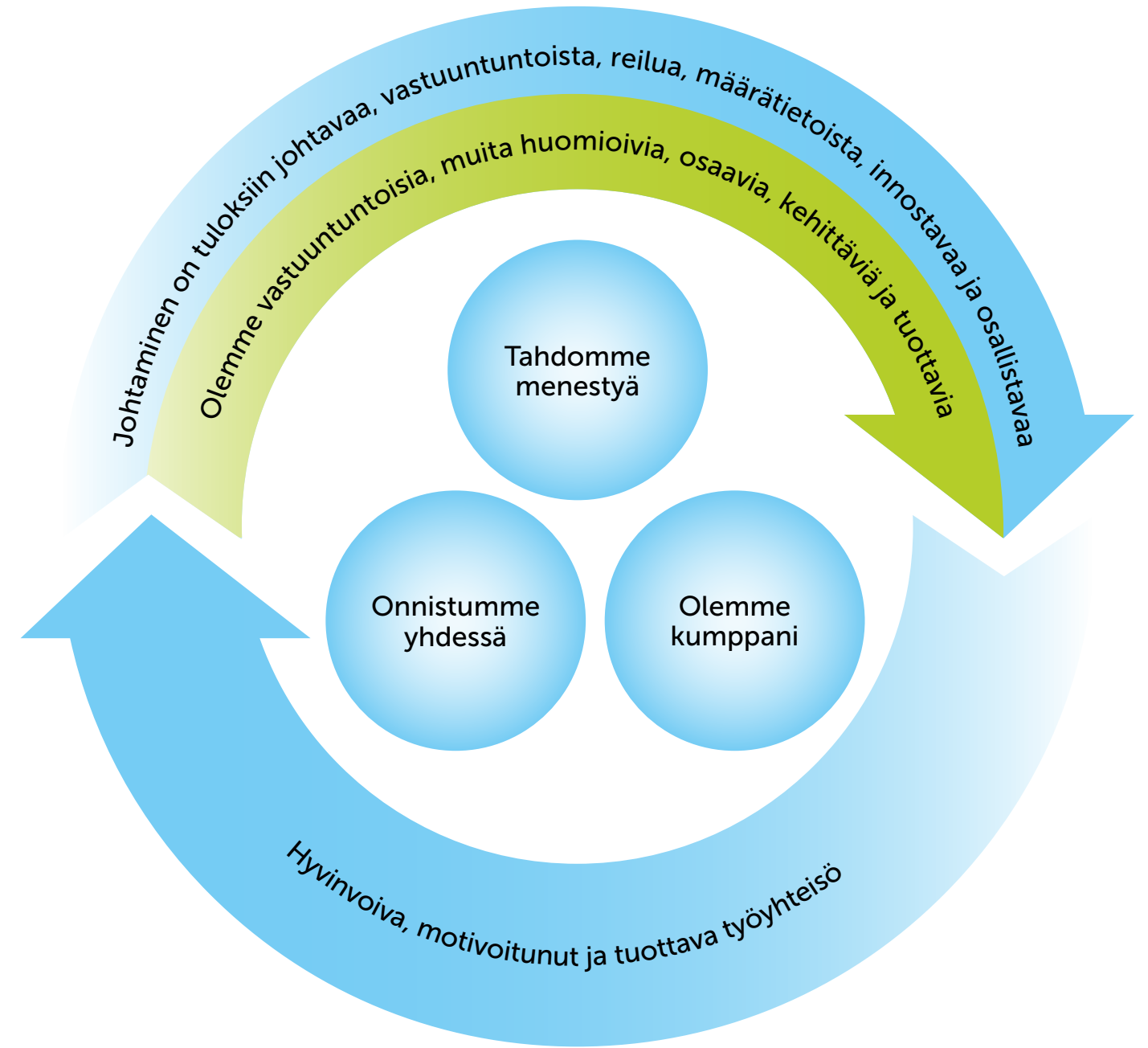
Jokaisella milloglaisella on oikeus hyvään johtamiseen ja esimiestyöhön. Hyvään johtamiseen kuuluvat haasteellisten tavoitteiden asettaminen, onnistumisen mahdollistaminen, oikeudenmukaisuus, valmentava palaute ja rakentava yhteistyö.

Jokainen esimies vastaa oman alueensa henkilöstöasioista. Esimiesten on varmistettava, että oikeat henkilöt ovat oikeissa tehtävissä ja heitä on työmäärään nähden sopivasti. He huolehtivat siitä, että pääsääntöisesti toimitaan normaalin työajan puitteissa.

Esimiesten tehtävänä on johtaa ja luoda edellytykset työssä onnistumiselle ja tuloksellisuudelle. Esimiesten velvollisuus on aktiivisesti ja tarkoituksenmukaisesti toteuttaa johtamiskäytäntöjä, jotka ovat Millogin arvojen ja toimintaohjeistuksen mukaisia. Määrätietoisella, vastuuntuntoisella, innostavalla, reilulla ja osallistavalla johtamisella saavutetaan luottamuksen ilmapiiri sekä yrityskulttuuri, joka tukee tavoitteiden saavuttamista, jatkuvaa oppimista ja kehittymistä.

Tärkeintä kuitenkin on, että jokainen milloglainen omalta osaltaan tukee työyhteisönsä onnistumista. Toimimme vastuuntuntoisesti ja olemme muita huomioivia. Kehitämme jatkuvasti osaamistamme ja omaa työtämme. Meillä jokaisella on vastuu meille asetettujen tavoitteiden mukaisesta työstä, oman työmme tuloksellisuudesta sekä henkilökohtaisesta sitoutumisesta työhyvinvoinnin rakentamiseen ja ylläpitämiseen.

Tuloksena Millogiin syntyy hyvinvoiva, motivoitunut ja tuottava työyhteisö.



ASIAKKAIDEN JA KOLMANSIEN OSAPUOLIEN KUNNIOITTAMINEN



Millog kohtelee kaikkia asiakkaitaan kunnioittavasti ja rehellisesti. Millog täyttää asiakkaiden tarpeet mahdollisimman hyvin Millogia koskevien kaupallisten ja eettisten ohjeiden rajoissa.

Millog pyrkii luomaan tavarantoimittajien kanssa luotettavia, oikeudenmukaisia ja kumpaakin osapuolta hyödyttäviä suhteita. Tavarantoimittajien valinta perustuu vapaaseen ja rehelliseen kilpailuun sekä läpinäkyviin valintakriteereihin, joita voivat olla esimerkiksi laatu, toimintavarmuus, toimitusajat ja hinnat. Henkilökohtaiset syyt eivät vaikuta valintoihin.

Millog edellyttää myös tavarantoimittajiensa noudattavan tässä ohjeessa esitettyjä periaatteita ja toimintamaidensa kansallista lainsäädäntöä.

Henkilöstön lisäksi Millogia voivat edustaa sen puolesta tai sen nimissä toimivat Millogin palkkaamat edustajat, konsultit, välittäjät, palveluntarjoajat ja muut liikekumppanit. Kaikkien tällaisten kolmansien osapuolten edellytetään edustavan Millogia ja toimivan tavalla, joka täyttää korkeat eettiset normit ja linjassa kulloisenkin toimintamaan kansallisen lainsäädännön kanssa.

Millog kohtelee kaikkia asiakkaitaan kunnioittavasti ja rehellisesti.



OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Uskomme, että osaava, ammattitaitoinen ja yhteistyökykyinen henkilöstö tekee Millogista menestyvän yrityksen sekä halutun työnantajan ja yhteistyökumppanin.

Osaamisen kehittämisen lähtökohtana on Millogin liiketoimintastrategia ja asiakasvaatimukset. Parhaiten osaamistamme kehittävät päivittäinen työ ja yhdessä tekeminen. Kantavana ajatuksena on, että jokainen pitää ensisijaisesti itse huolta omasta osaamisestaan ja kehittämisestään. Siirtyminen tehtävästä toiseen antaa hyvän mahdollisuuden työssä oppimiseen. Koulutusta ja valmennusta järjestetään suun-

nitelmallisesti sekä Millogin sisäisinä koulutuksina ja valmennusohjelmina että yhteistyössä asiakkaan ja ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa. Omaehtois- ta ja oppisopimuksella tapahtuvaa kouluttautumista tuetaan sovittujen periaatteiden mukaan. Kehittymisen tarpeesta, tavoitteista ja toimenpiteistä sovitaan esimiehen kanssa kehityskeskustelussa.

Jokaisen Millogissa työskentelevän edellytetään toimivan työssään omaa ja muiden työyhteisön jäsenten terveyttä ja turvallisuutta vaarantamatta. Työolosuhteita kehitetään henkilöstön psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin edistämiseksi huomioiden myös yksilölliset tarpeet. Työpaikan pelisääntöjen noudattaminen on jokaisen oikeus ja velvollisuus. Jokaisen millogilaisen velvollisuus on puuttua epäkohtiin. Asioiden keskusteleminen on välittämistä ja osa toimivaa ja turvallista työyhteisöä.

Työsuojelutyön tarkoituksena on edistää työturvallisuutta. Esimiehet vastaavat työturvallisuusmääräysten noudattamisesta. Jokainen kuitenkin huolehtii omalta osaltaan siitä, että työturvallisuuden taso säilyy korkeana. Havaituista epäkohdista on ilmoitettava välittömästi esimiehelle.

Jokaisen esimiehen tehtävänä on toimia jatkuvasti paremman työympäristön ja sen kehittämisen puolesta. Tasa-arvoinen ja puolueeton kohtelu sekä turvallisen työympäristön tarjoaminen yhdessä hyvän johtamiskulttuurin kanssa ovat perusta luottamuksen ilmapiiriin muodostumiselle työyhteisöön. Ne edistävät työhyvinvointia ja -motivaatiota.

TURVALLINEN JA MIELEKÄS TYÖYMPÄRISTÖ

PALKKAUS JA PALKITSEMINEN



M

Millogissa on käytössä Teknologiateollisuuden työehtosopimusten mukaiset palkkausjärjestelmät. Palkkarakenteen perustana ovat työtehtävän vaativuus ja henkilökohtainen pätevyys. Palkkakehitys perustuu onnistuneisiin työsuorituksiin ja työehtosopimusten mukaisiin palkankorotuksiin. Henkilökohtaisten palkankorotusten perusteena on poikkeuksellisen hyvä ja pitkäjänteinen työsuoritus.

Käytössä on pienpalkkiojärjestelmä, jolla kannustetaan hyviin työsuorituksiin. Pienpalkkiolla palkitaan onnistumisesta työtehtävässä.

Tulospalkkiojärjestelmä tukee yrityksen strategian toteutumista. Palkkion raamit päättää Millogin hallitus vuosittain. Tulospalkkiojärjestelmä kannustaa henkilöstöä saavuttamaan asetetut tavoitteet. Millogin koko henkilöstö on tulospalkkiojärjestelmän piirissä.



HENKILÖSTÖN OSALLISTUMINEN JA VAIKUTTAMINEN

Jatkuva parantaminen edellyttää kaikkien osallistuvan työnsä ja työyhteisönsä toiminnan kehittämiseen. Jatkuva parantamista tukee mm. aloitetoiminta.

Työpaikalla työsuhteeseen liittyvät asiat käsitellään ensisijaisesti työntekijän ja hänen esimiehensä kesken.

Työehtosopimusten luottamusmies- ja neuvottelujärjestelmät sekä paikallinen sopiminen ovat vakiintuneita yhteistoiminnan muotoja. Keskinäistä neuvottelu- ja sopimustoimintaa edistetään mm. työsuhteasioiden koulutuksella ja ennen kaikkea hyvällä ja avoimella yhteistyöllä.

YHTIÖN OMAISUUDEN TURVAAMINEN

Millogin omaisuuden turvaaminen on oleellista Millogin menestymiselle liiketoiminnassaan. Omaisuudella tarkoitetaan sekä aineellista että aineetonta Millogin omaisuutta. Aineellista omaisuutta ovat esim. koneet, laitteet, työvälineet ja toimitilat. Aineetonta omaisuutta ovat esim. henkilöstön osaamiseen, asiakassuhteisiin ja tuotteisiin liittyvä tieto, patentit sekä tietojärjestelmien sisältämä informaatio.

Millogin immateriaaliomaisuuteen, johon kuuluvat patentit, keksinnöt, ohjelmistot ja muut tekijänoikeuden alaiset materiaalit, osaaminen, liikesalaisuudet, tuotemerkit ja tavaramerkit, on Millogin keskeisintä ja arvokkainta omaisuutta. Millog suojelee immateriaaliomaisuuttaan ja muita luottamukselliseksi katsottavia tietojaan. Luottamukselliset tiedot tulee aina olla suojattu sopivalla tavalla riippumatta siitä, missä

muodossa sitä jaetaan tai tallennetaan. Tavoitteena on Millogin toimintaan kohdistuvien riskien hallitseminen sekä normaali- että poikkeusoloissa.

Vastaavasti Millog kunnioittaa ja käsittelee luottamuksellisesti liikekumppaniensa ja asiakkaidensa immateriaaliomaisuutta ja salassa pidettäviä tietoja.

Millogissa työskentelevien tulee käyttää Millogin omaisuutta vain lailliseen liiketoimintaan ja suojella sitä vahingoilta tai luvattomalta käytöltä. Millogin omaisuutta ei missään tilanteessa saa käyttää laittomasti tai määräysten vastaisesti. Millogin omaisuutta ei saa käyttää henkilökohtaisen hyödyn tavoitteluun, vilpillisiin tarkoituksiin tai muutoin epäasiallisella tavalla.



TIETOTURVAN JA TIETOSUOJAN KUNNIOITTAMINEN

Tietoturvan tehtävänä on tunnistaa tietoon kohdistuvat tahalliset ja tahattomat uhat sekä ennalta ehkäistä ja rajata uhkien vaikutukset. Tiedon suojaamisen periaatteet ja käytännöt on kuvattu yrityksen tietoturvaohjeistuksessa, jonka löydät IMS-toimintajärjestelmästä.

Millog ylläpitää riittävää tietoturvan tasoa, jonka päämääränä on turvata Millog Oy:n hallussa oleva asiakkaiden ja sidosryhmien salassa pidettävä tieto, toiminta ja kalusto ja taata näiden tietojen ja materiaalien luottamuksellisuus, eheys, saatavuus ja käytettävyys. Mahdollisia uhkia tunnistetaan ja arvioidaan siten, että niiden muodostamia riskejä voidaan hallita. Jatkuvan

parantamisen toimenpiteillä pidetään yllä riittäviä menettelyjä näiden tavoitteiden saavuttamiseksi.

Millog käsittelee viranomaisten turvaluokiteltua materiaalia tiedon suojaustason edellyttämällä tavalla. Jokaiselle työntekijälle järjestetään pääsy työtehtävässään tarvitsemiinsa tietoihin.

Millog kunnioittaa henkilöstönsä, liikekumppaniensa ja asiakkaidensa yksityisyyttä ja edellyttää sovellettavien henkilötietolakien ja -säädösten tarkkaa noudattamista.

VIESTINTÄ

Sisäisellä viestinnällä varmistetaan, että tavoitteet ymmärretään ja että toiminta on niiden mukaista. Viestinnän tulee olla selkeää, oikea-aikaista ja mahdollisimman avointa. Jokainen Millogissa työskentelevä vastaa osaltaan viestinnän toimivuudesta. Jokaisella on velvollisuus kysyä, mikäli tarvittavaa tietoa puuttuu. Jokaisella on myös yhtä lailla velvollisuus jakaa tietoa: tieto on laitettava liikkeelle, se ei kulje itsestään.

Sisäisen viestinnän välineitä ovat mm. jatkuva vuorovaikutus, yhteiset tilaisuudet, info-tv, intranet ja Millogin henkilöstölehti. Millogin intranet sisältää yrityksen sisäistä materiaalia ja tietoa, eikä se ole tarkoitettu kopioitavaksi tai kerrottavaksi yrityksen ulkopuolelle ilman asianmukaista lupaa tiedon omistajalta.

Millogin internet-sivulla www.millog.fi oleva tieto on julkista tietoa ja sitä voit jakaa myös Millogin ulkopuolisille.

Millogia koskevia virallisia lausuntoja antavat toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet. Virallisella lausunnolla tarkoitetaan yhtiön kannanottoa yhtiöön, asiakkaisiin, toimialaan, omistajuuteen, palveluihin, liiketoimintaan, strategiaan tai talouteen liittyvissä asioissa.

Liiketoimintastrategioiden viestinnästä henkilöstölle sekä strategiassa asetettujen tavoitteiden toteutumisesta vastaavat toimitusjohtaja ja toimialajohtajat, yksikönpäälliköt ja muut esimiehet.

Sisäisellä viestinnällä varmistetaan, että tavoitteet ymmärretään ja että toiminta on niiden mukaista. Viestinnän tulee olla selkeää, oikea-aikaista ja mahdollisimman avointa.

Sosiaalisen median käytötapaohjeistus

Millogin viestintä sosiaalisissa medioissa on julkista, kaikille nähtävissä olevaa materiaalia ja julkaisuja. Näiden julkaisujen jakaminen omissa profiileissa on sallittua ja jopa suotavaa. Haluamme välittää Millogista positiivista ja todenmukaista mielikuvaa.

Muistathan kuitenkin, että voit välittää eteenpäin vain julkista tietoa Millogista, joten yrityssalaisuudet ja asiakkaisiimme liittyvät asiat jäävät normaaliin tapaan Millogin seinien sisäpuolelle.

Jos törmäät sosiaalisessa mediassa Millogia koskevaan negatiiviseen keskusteluun, on todennäköisesti parasta olla puuttumatta asiaan. Jos osallistut keskusteluun, muistathan aina esiintyä työnantajasi eduksi! Kaikissa tapauksissa on hyvä ilmoittaa keskustelusta esimiehelle tai Millogin viestintään.

Tiedostathan tiedon jakamiseen ja tietoturvaan liittyvät riskit. Mikäli matkustat työtehtävien vuoksi, huomioithan, että sijaintisi on helppo jäljittää päivityksien

kautta. Millog ei tarjoa käyttäjätukea ulkopuolisiin sosiaalisen median palveluihin ja työkaluihin. Pääsääntönä on, että työasema on vain työtehtäviä varten.

Neljä tärkeintä sääntöä:

1. Voit jakaa julkista sisältöä Millogin sosiaalisen median kanavista (Facebook, LinkedIn) sekä nettisivuilta.
2. Sosiaalisen median palveluihin rekisteröityessäsi, käytä vain henkilökohtaista sähköpostiosoitetta. Älä käytä työssä käyttämiäsi salasanoja.
3. Harkitse huolella esimerkiksi LinkedIn:ssä tai Facebookissa vastaanottamasi kaveripyynnöt, sillä tuntemattomat pyynnot saattavat olla urkintaa.
4. Millogia koskevasta väärästä tiedosta tai negatiivisesta kirjoittelusta on hyvä raportoida esimiehelle. Mikäli et tiedä, miten sinun tulee toimia jossakin tilanteessa, voit kysyä apua esimieheltäsi tai Millogin viestinnästä.



ME HUOMIOIMME YMPÄRISTÖN - YMPÄRISTÖ EI HUOMAA MEITÄ

Ympäristöllä on tärkeä rooli kaikessa Millogin liiketoiminnassa. Huomioimme ympäristönäkökohdat ja -vaikutukset liiketoimintamme suunnittelussa, harjoittamisessa ja johtamisessa. Pyrimme ennakoimaan asiakkaidemme ja muiden sidosryhmiemme ympäristöodotuksia sekä tarvittaessa pitämään heidät tietoisina tuotteidemme ja toimintamme mahdollisista ympäristövaikutuksista. Ympäristöjärjestelmämme on sertifioitu ISO 14001 mukaisesti.

Otamme ympäristöriskit ja -mahdollisuudet huomioon päätöksenteossamme investointien ja tuotekehityksen suunnitteluvaiheista lähtien. Noudatamme ympäristölainsäädäntöä sekä pyrimme ennakoimaan sen kehitystä. Pidämme ympäristöasioita valvovat viranomaiset tietoisina ympäristötilastamme.

Pyrimme tehokkuuteen energian, veden ja raaka-ainesten käytössä. Suosimme kierrätystä taloudellisten mahdollisuuksien puitteissa. Pidämme henkilöstömme tietoisina toimintojemme ympäristötilasta, ympäristöriskeistä sekä ympäristötilaan liittyvistä kehitystavoitteista. Lähtökohtana on ehkäistä ympäristön pilaantuminen ja kehittää henkilöstömme ympäristötietoisuutta.

Arvioimme säännöllisesti ympäristöjohtamistamme sekä ympäristön tilaa toimipaikoissamme. Päättämme korjaavista toimenpiteistä ja asetamme kehitystavoitteet.

Tutustu Ympäristöjärjestelmän toteuttaminen -menetelyohjeeseen IMS-toimintajärjestelmässämme.



EETTINEN JA VASTUULLINEN TOIMINTATAPA

Mitä on eettinen ja vastuullinen toiminta?

- Lakien, sääntöjen ja sopimusten noudattamista
- Työntekijöiden oikeudenmukaista kohtelua
- Syrjinnän, kiusaamisen ja häirinnän aktiivista vastustamista
- Vastuun ottamista omista teoista ja päätöksistä
- Läpinäkyvyyttä tehtävistä ja tavoitteista
- Lahjonnan aktiivista vastustamista
- Liiketoiminnan ympäristövaikutusten huomioimista
- Vastuullista toimintaa ympäröivässä yhteiskunnassa

Ole esimerkki:
tee ja toimi kuten sanot!

Millogin tavoitteena on pitkäjänteinen, kannattava liiketoiminta, johon pyritään eettisellä ja vastuullisella toiminnalla. Millog pyrkii ottamaan toiminnassaan huomioon mm. talouteen, ihmisiin, yhteiskuntaan sekä ympäristöön liittyvät asiat. Tämä luo pohjan luottamukselle ja luotettavuudelle sekä Millogin työntekijöiden, asiakkaiden, osakkeenomistajien että muiden sidosryhmien keskuudessa. Kenelläkään Millogin henkilöstöön kuuluvalla ei ole oikeutta suorittaa, odottaa tai sallia laitonta toimintaa.

Eettinen ja vastuullinen toiminta liiketoiminnassa tarkoittaa:

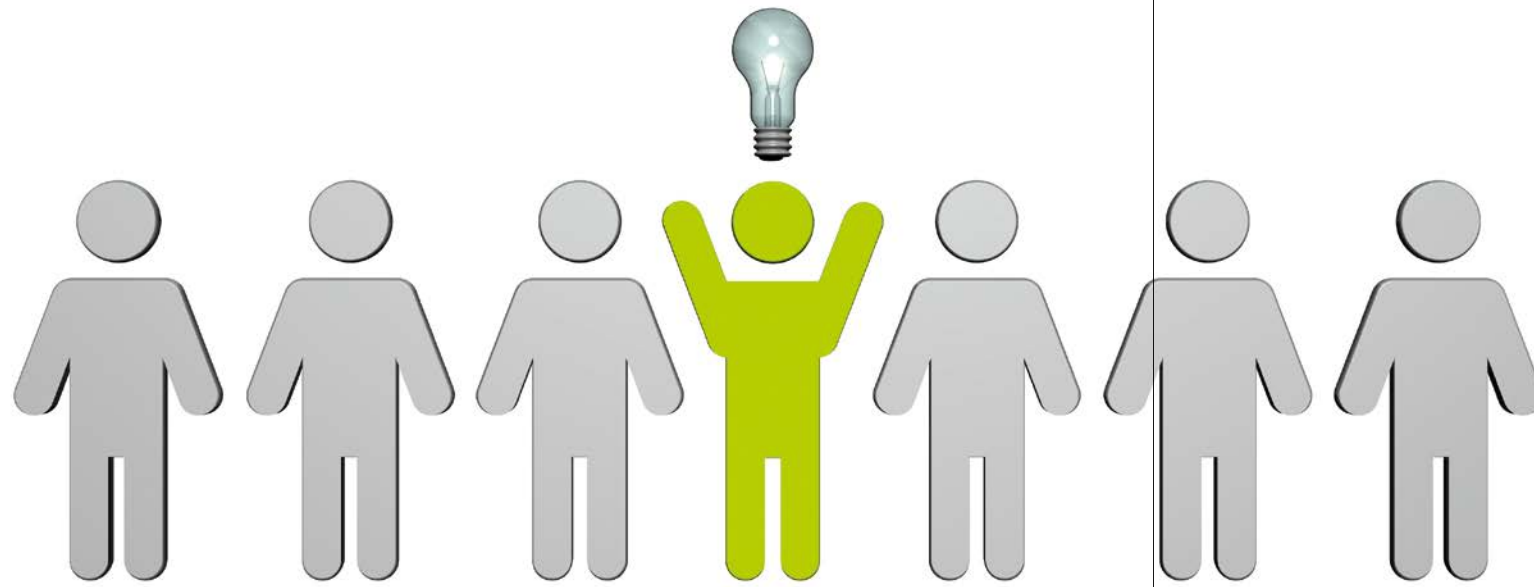
- Noudatamme kaikissa liiketoiminnoissamme hyviä liiketoimintatapoja.
- Noudatamme niiden maiden lakeja, säädöksiä, verotuskäytäntöjä ja normeja, joissa toimimme.
- Emme edistä liiketoimintaamme lahjonnalla.
- Emme osallistu yhtiönä puoluepolitiikkaan emmekä tue siihen osallistuvia tahoja tai yksittäisiä henkilöitä heidän poliittisissa pyrkimyksissään.
- Emme maksa voitelurahoja tai muita laittomia maksuja.

Ehdoton vaatimus on, että Millogin johto, toimihenkilöt ja työntekijät noudattavat eettistä ja vastuullista toimintatapaa poikkeuksetta. Millogissa työskenteleviä

kannustetaan ottamaan yhteyttä esimiehiin tai yrityksen johtoon tilanteissa, joissa on epäselvää, miten toimia sekä ilmoittamaan eettisen toiminnan vastaisesta toiminnasta omalle esimiehelle tai Millogin johdolle. Käytössäsi on myös Raportoi epäillyt väärinkäytökset -kanava. Linkin löydät intranetissä. Kanavan kautta on mahdollista raportoida nimellä tai nimettömänä. Kaikki yhteydenotot käsitellään luottamuksellisesti ja ilman seurauksia raportoijalle. Eettisen toiminnan vastainen toiminta johtaa rangaistustoimenpiteisiin ja tarvittaessa työsuhteen päättämiseen.

Millog noudattaa kaikessa toiminnassaan paikallisia lakeja ja säädöksiä niissä maissa, joissa Millog toimii. Jokaisen työntekijän velvollisuus on hankkia tieto työnsä kannalta olennaisista laeista ja säädöksistä ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin, jotta näitä lakeja ja säädöksiä noudatetaan.

Kaikki Millogin uudet työntekijät saavat perehdytyksen eettisestä tavasta toimia heti työsuhteen alkaessa. Millogin henkilöstöä koulutetaan eettisen toiminnan toimintatapoihin. Tarvittaessa järjestämme koulutusta kohdennetuille ryhmille, kuten johtoryhmille, markkinoinnille, hankinnalle, taloudelle jne.



LÄHIPIIRI JA PÄÄTÖKSENTEKO

Lähipiiriohjeistuksen tarkoituksena on varmistaa päätöksenteon riippumattomuus ja puolueettomuus myös silloin, kun mukana on joko päättäjien lähipiiriin kuuluvia tahoja tai henkilöitä, jotka voivat herättää ulkopuolisissa henkilöissä epäilyksiä päätöksenteon riippumattomuudesta tai puolueettomuudesta. Eturistiriita on olosuhteista syntyvä riski sille, että henkilön kykyyn tehdä riippumaton päätös vaikuttaa toissijainen tavoite, oma tai läheisen hyöty.

Sukulaisen tai muun läheisen osallisuus voi vaikuttaa päätöksentekoon. Siksi henkilön on avoimesti kerrottava eturistiriidasta esimiehelleen ja sovittava hänen sekä muiden hankkeessa tai liiketoimessa olevien tahojen kanssa onko hän estynyt osallistumaan päätök-

sentekoon. Mikäli eturistiriita on olemassa, henkilön on vältettävä osallistumasta päätöksenteon lisäksi esim. valinta-, arviointi- ja hyväksyntäprosesseihin.

Lähtökohta on, että Millogin palveluksessa oleva henkilö ei voi osallistua päätöksentekoon lähipiiriinsä kuuluvassa yhteisössä, jos sillä on voimassaoleva tai potentiaalinen sopimussuhde Millogiin.

Jokaisen on itse aktiivisesti arvioitava, onko Millogin liiketoimissa liityntää omaan lähipiiriin. Mikäli olet epävarma lähipiiriohjeistuksen sovellettavuudesta valmisteilla olevaan liiketoimeen, varmista asia esimieheltäsi tai Millogin johdolta.

Lähipiiriohjeistus koskee kaikkia Millogin palveluksessa olevia päätösvaltaisia henkilöitä (ks. Päätösvaltuudet -menettelyohje IMS-toimintajärjestelmässä) tai niitä, jotka voivat muuten merkittävästi vaikuttaa päätöksentekoon. Myös erilaiset omistussuhteet sekä luottamustoimet, kuten hallituksen jäsenyys, saattavat aiheuttaa vastaavan esteellisyyden.

Vaikka päätös olisi laillinen, se ei aina täytä eettisiä vaatimuksia. Mieti mitä vaikutuksia päätökselläsi on kokonaisuuteen. Jos olet epävarma, ota yhteys esimieheesi tai Millogin johtoon.

- YHTEISTYÖ-KUMPPANIT
- TAVARAN-TOIMITTAJAT
- ALIHANKKIJAT

Millogissa toimimme vain sellaisten yhteistyökumppaneiden ja muiden toimijoiden kanssa, jotka noudattavat eettisen ja vastuullisen toiminnan periaatteita. Yhteistyökumppaneita valitessamme arvioimme liikekumppaneidemme, alihankkijoidemme ja toimittajiemme liiketoimintaa kattavasti ja myös eettisen toiminnan osalta. Millog edellyttää kaikkien toimijoiden noudattavan paikallista lainsäädäntöä kaikissa maissa, joissa ne toimivat.

Kaikki palveluntarjoajiin, tavarantoimittajiin ja alihankkijoihin liittyvät päätökset tulee tehdä mahdollisimman puolueettomasti ja Millogin etu huomioiden. Toimittaja- ja alihankintaverkostoja kehitetään tavalla, joka tuottaa parhaimman mahdollisen kokonaistaloudellisen arvon asiakkaille ja omistajille.

RAHANPESU

Millog ei hyväksy toiminnassaan rahanpesua ja tekee kaikkensa sen ehkäisemiseksi. Rahanpesu on toimintaa, jossa pyritään finanssitransaktioiden kautta peittelemään rikolliseen toimintaan, kuten lahjontaan, terrorismiin ja huumekauppaan, kytköksissä olevan rahan tunnistettavuutta, alkuperää tai määränpäättä.

SUHDETOIMINTA, SPONSOROINTI JA LAHJOITUKSET

Suhdetoiminnan tarkoituksena on edistää yrityksen liiketoimintaa, vahvistaa yrityksen positiivista tunnettuutta ja luoda verkostoja eri toimijoiden välillä. Suhdetoimintaa ovat erilaiset asiakas- ja yhteistyökumppanitilaisuudet, lahjoitusten ja etuuksien antaminen sekä sponsorointi.

Suhdetoimintaan liittyvää vieraanvaraisuutta voivat olla mm. erilaiset asiakastilaisuudet, ateriat, vastaanotot tai osallistuminen viihde- tai urheilutilaisuuksiin, jos näitä tarjotaan tai otetaan vastaan liikesuhteen osana. Huomaa, että kaikista Millogin järjestämistä asiakastilaisuuksista on tehtävä yhteenveto, jossa kerrotaan tilaisuuden aihe ja osallistujat. Vastuu on tilaisuuden järjestäjällä.

Selvitämme vierailtamme tai heidän edustamiltaan organisaatioilta mahdollisuuksien mukaan etukäteen onko sopivaa, että Millog hoitaa asiakastilaisuudesta tai -tapahtumasta aiheutuvia kustannuksia.

Emme maksa tilaisuuksia tai tapahtumia, emmekä asiakkaiden tai yhteistyökumppaneiden ravintolalaskuja ilman, että mukana on ollut Millogin edustaja ja tapahtuma liittyy Millogin liiketoimintaan.

Jos nykyinen, tai mahdollinen tuleva tavar- tai palveluntoimittaja kutsuu Millogin työntekijän työpaikan ulkopuolella järjestettävään tapahtumaan, kyseisen henkilön on kriittisesti arvioitava edistääkö tapahtuma Millogin liiketoimintaa. Osallistuminen tapahtumaan edellyttää aina esimiehen hyväksyntää.

Sponsorointi on tapahtuman, toiminnan, henkilön tai organisaation tukemista. Sponsoroinnilla pyritään rakentamaan ja ylläpitämään haluttua positiivista yrityskuvaa sekä työnantajamielikuvaa. Sponsoroinnilla tuetaan useimmiten urheilua, kulttuuria tai jotain muuta yleishyödyllistä toimintaa.

Millog tukee tarkkaan valittuja paikallisia ja valtakunnallisia kohteita ja sponsoroinnin tarkoituksena on vahvistaa asiakas- ja yhteisösuhteitamme. Sponsorointikohteet valitaan siten, että ne ovat helposti yhdistettävissä Millogin toimintaan, ovat johdettavissa yrityksen arvoista ja ovat Millogin eettisen toimintatavan mukaisia.

Sponsoroinnin kohde ei saa olla henkilö, asia tai taho, jolla on sellainen yhteys Millogin liiketoimintaan, että sponsorointi voidaan tulkita lahjonnaksi. Tasapuolisuuden vuoksi emme tue yksittäisiä henkilöitä, heidän tai heidän perheenjäseniensä harrastuksia.

Lahjoitukset ovat kertaluonteisia, eikä niihin odoteta vastiketta tai muuta suoritetta, jolla on arvoa. Ne kohdis-

tetaan yrityksille tai yhdistyksille. Poikkeuksena sallittuja ovat yksityisten henkilöiden merkkipäivämuistamiin liittyvät kohtuulliset lahjoitukset (esim. merkkipäiväsankarin toive lahjoittaa muistamisiin tarkoitettu summa johonkin hänen määrittelemäänsä hyväntekeväisyyskohteeseen). Niihin tarvitaan esimiehen lupa.

Millog lahjoittaa vuosittain joulumuistamiin varatun summan erikseen päätettävään yleishyödylliseen lahjoituskohteeseen.

Kaikki sponsorointi- ja lahjoituspyynnöt käsitellään keskitetysti ja niistä päättää Millogin johto.

ETU- RISTIRIIDAT, LAHJONTA JA LAHJAT

Millogin työntekijöiden edellytetään toiminnallaan edistävän Millogin etua ja toimivan vastuullisesti. Yhtiön työntekijöiden on vältettävä toimintaa, joka johtaa eturistiriitaan. **Eturistiriidalla** tarkoitetaan tilannetta, jossa kahden eri osapuolen edut jonkin asian puitteissa eroavat toisistaan. Eturistiriita on esim. tilanne, jossa työntekijä joutuu tekemään valinnan työhön liittyvien velvollisuuksien ja henkilökohtaisten etujen välillä.

Millog kieltää korruption ja lahjonnan kaikessa toiminnassaan. **Lahjontaa** on luvata jollekin tai vastaanottaa joltakin mitään sellaista millä on arvoa, jos tavoitteena on saada tai säilyttää liiketoimintaa tai varmistaa liiketoiminnallista etua.

Lahjuksen antamisen tarkoituksena on saada jotain vastineeksi. Millog ja sen palveluksessa olevat henkilöt eivät saa luvata, antaa, hyväksyä, pyytää tai vastaanottaa minkään tyyppistä lahjusta tai laittomia maksuja saadakseen tai säilyttääkseen liiketoimintaa, tai mistään muusta vastaavasta syystä. Lahjuksia voivat olla esimerkiksi raha, palvelut, lahjat, lahjoitukset, laina, epätavallinen vieraanvaraisuus tai muu taloudellinen etu tai hyöty, jonka tarkoituksena on vilpillisesti vaikuttaa johonkin päätökseen tai tekoon. Myös kaikki tällaiset lahjontaan viittaavat tarjoukset on hylättävä heti, ja niistä on ilmoitettava Millogin johdolle.

Suomen rikoslain mukaan henkilö tuomitaan lahjuksen antamisesta, jos hän lupaa, tarjoaa tai antaa virkamiehelle tai välillisesti jollekin toiselle lahjan tai muun edun, jolla vaikutetaan tai pyritään vaikuttamaan, tai jonka voidaan yleisesti arvioida vaikuttavan virkamiehen toimintaan palvelussuhteessa. Kielletty lahjonta voi kohdistua myös muihin kuin virkamiehiin. Lahjonnan kohde voi olla esim. yksityisen yrityksen palveluksessa oleva henkilö tai toimivan yhtiön hallintoneuvoston tai hallituksen jäsen, toimitusjohtaja, ti-
lintarkastaja tai selvitysmies.

Myös lahjuksen vastaanottaminen on rangaistavaa. Lahjomarikos voi toteutua, jos lahjuksen antamisesta tehdään aloite, pyyntö tai lupaus. On tärkeää tiedostaa, että lahjuksen tai sellaista koskevan lupauksen vastaanottajana voi olla muukin henkilö kuin se, jonka toimintaan päätöksentekijänä pyritään vaikuttamaan. Huomioitavaa on, että jo epäily lahjonnasta vahingoittaa sekä yritystä että lahjonnasta epäiltynä olevaa henkilöä.

Lahja ei vaadi vastapalveluksia eikä sen antaja aseta saajalle velvoitteita. Lahjan on aina oltava arvoltaan kohtuullinen. Vaikka lahja tuntuisi kohtuulliselta, on myös harkittava sitä, miltä se näyttää ulkopuolisten silmissä. Lahjasta voi kertoa avoimesti, lahjuksesta ei. Millogin työntekijät eivät saa vastaanottaa Millogin yhteistyökumppaneilta, tavarantoimittajilta tai muilta sidosryhmiltä henkilökohtaisia etuja tai lahjoja, jotka

eivät noudata sovellettavia lakeja tai paikallisia liiketoimintatapoja. Etuja tai lahjoja saa vastaanottaa vain, jos ne annetaan normaalin liiketoiminnan yhteydessä ja ne ovat arvoltaan vähäisiä. Tavanomaisten liikelahjojen vastaanottaminen on sallittua (kynät, solmiot, t-paidat jne.).

Rahan vastaanottaminen tai antaminen on poikkeuksetta aina kiellettyä. Avoimet lahjakortit voidaan rinnastaa rahaan. Myöskään omalle henkilöstölle ei voi antaa minkään suuruista avointa lahjakorttia, sillä lahjakortit ovat saajalleen veronalaista tuloa ja niistä tulee suorittaa ennakonpidätys. Näistä syistä johtuen lahjakorttien antamista tulee pääsääntöisesti aina välttää.

Jokainen lahjan tai muun etuuden antamis- tai vastaanottamistilanne on punnittava tapauskohtaisesti. Etuuden rahallisen arvon tulee pysyä normaalin liiketoiminnan puitteissa ja kohtuullisena. Kohtuullisuus määräytyy ja sitä arvioidaan tilanteen mukaan, sillä rikoslaki ei aseta rajaa lahjan arvolle. Mikäli olet epävarma siitä, mitä kohtuullisuus eri tilanteissa tarkoittaa, kysy esimieheltäsi tai Millogin johdolta.

MITEN TOIMIN ERI KOHDERYHMIEN KANSSA?

Kun toimit yksityissektorilla työskentelevien kanssa, noudata seuraavia periaatteita:

- Tavanomainen vieraanvaraisuus tilaisuuksia isännöitäessä on sallittua.
- Kutsut liike- tai muita matkoja varten tulisi kohdistaa yritykselle.
- Kestitykselle ja vieraanvaraisuudelle tulee olla peruste todellisten liiketoimien hoitamisessa.
- Lomamatkoja ja muita puhtaasti henkilölle itselleen koituvia etuja ei tule antaa.
- Mikäli ei voida olla varmoja tilanteen lainmukaisuudesta tai sopivuudesta, on syytä kohteliaasti kieltäytyä sekä edun vastaanottamisesta että antamisesta.

Kun toimit virkamiesten kanssa, noudata seuraavia periaatteita:

- Virkamies voi olla yhteistyökumppani, jolle voidaan ostaa lahjoja tms., mutta etuuden antamisen tulee kuitenkin olla kaikin puolin tavanomaista ja yleisesti hyväksyttävää. Yleensä esimerkiksi merkkipäivänä annettu lahja on sallittu.
- Virkamiehelle ei saa antaa etua, jonka tarkoituksena on vaikuttaa hänen virkatehtäviinsä. Vaikka näyttöä edun vaikutuksesta virkatehtävien hoitoon ei saataisikaan, rangaistukseen saattaa riittää, että etu on ollut omiaan vaikuttamaan virkamieheen ja hänen toimiinsa virassa.

OHJEEN NOUDATTAMATTA JÄTTÄMINEN JA VÄÄRINKÄYTÖKSISTÄ ILMOITTAMINEN

Millogissa on
nollatoleranssi
epäeettiseen
toimintaan.

Tätä ohjetta rikkovat, jopa hyvässä tarkoituksessa tehdyt toimenpiteet voivat aiheuttaa merkittävää ja pitkäaikaista vahinkoa Millogille ja johtaa oikeustoimiin yhtiötä ja sen henkilöstöä vastaan. Ohjeen vastaisesti toimimisesta seuraa mahdollisia rangaistuksia ja saattaa pahimmillaan johtaa työsuhteen päättämiseen.

Ohje ei ole tyhjentävä, eikä sen tarkoituksena ole käsitellä kaikkia niitä tilanteita, joita Millogin henkilöstö voi monimuotoisessa liiketoimintaympäristössä kohdata. Epäselvissä tilanteissa Millogin henkilöstöön kuuluva on velvollinen kääntymään asiassa lähimmän esimiehensä tai henkilöstöpalveluiden puoleen.

Sen lisäksi, että Millogin henkilöstöön kuuluva on velvollinen välttämään toimia, jotka ovat tämän ohjeen vastaisia, kaikilla henkilöstön jäsenillä on myös velvollisuus ilmoittaa havaitsemistaan ja epäillyistä ohjeen noudattamisen laiminlyönneistä esimiehelleen tai henkilöstöpalveluihin. Anonyymien raportoinnin mahdollistava Väärinkäytös epäilyt -kanava löytyy Millogin intranetin linkin kautta.

Sekä ilmoittajan että epäillyn laiminlyöntiin syylistyneen oikeudet ja yksityisyyden suoja taataan kaikissa tilanteissa. Epäilyistä väärinkäytöksestä ilmoitettaviin henkilöihin ei saa kohdistaa mitään kielteisiä työsuhdetta koskevia toimenpiteitä tai rangaistuksia, vaikka ilmoitus ei olisi aiheellinen.

Loppusanat

Muista, että tarkoitus ei pyhitä keinoja. Mieti kokonaisuutta ja ota huomioon kaikki mahdolliset seuraukset. Kaikkeen emme pysty ohjeilla ennalta varautumaan.

Jos et tiedä tai olet epävarma siitä, miten eri tilanteissa tulisi toimia tai haluat vahvistusta oikeasta toimintatavasta ennen päätöksentekoa, keskustele asiasta ensin esimiehesi, yhtiön johdon tai muiden asiantuntijoiden kanssa.

Intranetin kautta on mahdollista kysyä neuvoa eettiseen toimintaan liittyvissä asioissa konsernin lakiasiaintohtajalta ja ottaa yhteyttä myös nimettömänä Väärinkäytös epäilyt – linkin kautta.

Muistiinpanoja



Millogin työelämän pelisäännöt

www.millog.fi