

DIC-KONSERNIN LIIKETOIMINTAOHJEET STANDARDIT JA OHJEET



Sananen Liiketoiminnan standardeista ja ohjeista . .

DIC Group on toteuttanut tavoitettaan yli 60 maassa ja alueella ja tarjonnut väriä ja mukavuutta erilaisten tuotteiden muodossa. Tällaisia ovat esimerkiksi tulostusmusteet, orgaaniset väriaineet ja autojen, elektroniikan, elintarvikkeiden, asumisen ja muiden toimialojen käyttöön synteettisiä hartseja.

Yrityksen liiketoimintaa voi verrata joukkueurheiluun. Jokaisen pelaajan on oltava varustettu voittoisalla asenteella, tekniikalla ja taidolla. He pelaavat kuten joukkue, analysoivat peliä sekä laativat että toteuttavat taktisen suunnitelman.

Sama koskee yrityksen johtoa. Liiketoimintasuunnitelmia ja käytäntöjä laaditaan ja toteutetaan, tuotteita ja markkinoita sekä yritystä koskevia haasteita käsitellään. Jokainen yksittäinen työntekijä on omassa roolissaan joukkueen jäsenenä ja toteuttamassa liiketoimintasuunnitelmaa ja tuottamassa tarkoitettuja tuloksia.

Yksi yhteinen piirre liiketoiminnalla ja joukkueurheilulla on, että joukkueen jäsenet jakavat vastuut ja työskentelevät yhdessä yhteistä tavoitetta kohti. Toinen yhteinen piirre on, että osallistumisen vähimmäisvaatimus on ymmärtää säännöt ja noudattaa niitä. Jos sääntöä rikotaan, siitä annetaan rangaistus. Liiketoimintaa koskevia sääntöjä ovat erilaiset lait, asetukset, sosiaaliset normit ja sisäiset säännöt. Tässä ohjeessa esitetään globaali toimintatapa, jotta kaikki DIC Groupin ja Sun Chemical Groupin työntekijät ymmärtävät säännöt ja pelaavat niiden mukaan suorittaessaan liiketoimintatehtäviään.

Haluan, että DIC Group on yritysarvojensa mukainen, asiakkaiden, liikekumppaneiden, osakkeenomistajien ja muiden asianomistajien luottamuksen ansainnut, ja kerää ja säilyttää maineen yrityksenä, jonka kanssa ollaan liiketoimintasuhteessa. Jatkuvasti muuttuvassa yritysympäristössä asianomistajien vaatimukset ja odotukset ovat muuttumassa vaativammiksi ja erilaisiksi. Meidän tulee olla sopeutuva, jotta voimme saavuttaa nämä haasteet, mutta saavuttaa ne eettisen ja laillisen toiminnan puitteissa. Kaikki mahdollinen on tehtävä, jotta jaamme muiden kanssa arvot joita pidämme erittäin tärkeänä, kun suoritat tehtäviäsi ja haasteitasi ja säilytät samalla hyvän käsityksen miten “teet oikein” ja vastuullisuuden, joka tässä ohjeessa on kuvattu.

DIC Group pyrkii myös olemaan luotettu yrityskansalainen, jolla on hyvä maine ja on siinä ominaisuudessa mukana Yhdistyneiden kansakuntien Global Compact -aloitteessa. Lisäksi DIC Group toimii liiketoiminnassaan ottaen huomioon ISO26000-standardin vaatimukset ja globaalin sosiaalisen vastuun standardit. Vastuullinen toiminta tämän ohjeen mukaisesti edistää yhteisön kestävä kehitystä ja ympäristön suojelua ja johtaa DIC Groupin kestävään kehitykseen.

Heinäkuu 2014

Yoshiyuki Nakanishi
Representative Director,
Hallituksen puheenjohtaja ja
toimitusjohtaja
DIC Corporation

SISÄLLYSLUETTELO

i	Sananen Liiketoiminnan standardeista ja ohjeista	
1	DIC-tapa	
2	Arvomme	
4	Mitkä ovat liiketoimintaohjeidemme peruseriaatteen?	
	Onko tässä kaikki?	4
	Entä kansalliset erot?.....	5
	Kenen tulee noudattaa näitä standardeja ja ohjeita?	5
	Mitä on vaatimustenmukaisuus?	5
	Mitä teen, jos huomaan, että sääntöjä on mahdollisesti rikottu?	5
	Entä mahdolliseen tutkintaan osallistuminen?	6
	Kuka voi vastata kysymyksiini?	6
7	1 Työntekijän oikeudet: kunnioitus, arvokkuus ja yksityisyys	
	Yhtäläiset mahdollisuudet	7
	Häirinnän ja syrjinnän vastainen asenne	7
	Ei kostotoimia	7
	Häirinnän, syrjinnän tai koston ilmoittaminen.....	8
	Yksityisyys työpaikalla	8
9	2 Ympäristö, terveys ja turvallisuus	
	Miten yhtiön työntekijät suojelevat ympäristöä ja muiden terveyttä ja turvallisuutta?	9
	Vastuullisen käsittelyn ja tuotteen elinkaarien henki.....	9
	Jatkuva parantaminen asetettujen tavoitteiden avulla	9
	Sovellettavien lakien ja asetusten noudattaminen.....	9
	Koulutus ja opastus	9
	Tarkastukset ja yleiskatsaukset	10
	Kemiallisia aineita koskevien asetusten vaatimustenmukaisuus	10
	Laadunvarmistus ja laadunvalvonta.....	10

11	3 Työntekijän vastuuseen kuuluu mahdollisten eturistiriitojen välttäminen ja yhtiön omaisuuden suojeleminen	
	Mikä on eturistiriita?	11
	Kuinka yhtiön luottamuksellista tietoa tulee suojella?	12
	Kuinka yhtiön luottamuksellista tietoa tulee suojella?	12
	Immateriaalioikeudet.....	13
	Mitkä ovat dokumentaatiota ja kirjanpitoa koskevat vaatimukset?	13
	Millainen on yhtiön menettelytapa sähköposti-, puhelin- ja Internet-liikenteen suhteen?	13
15	4 Korruption ja lahjusten vastainen politiikka	
	Mitä on lahjus?	15
	Joitakin esimerkkejä lahjonnasta.....	15
	Toiminta edustajien, toimittajien, konsulttien, jakelijoiden, yhteisyritysten tai konsortio-kumppaneiden kanssa	15
	Mitkä muut liiketoimintastandardien ja ohjeiden osat ovat olennaisia?	15
	Rangaistukset	15
16	5 Työntekijän suhteen valtion virastoihin ja viranomaisiin	
	Milloin lahjat ja maksut valtion virkamiehille ja hallituksen sopijaosapuolelle ovat sopimattomia?	16
17	6 Työntekijän suhde asiakkaisiin, tavarantoimittajiin ja ulkoisiin osapuoliin	
	Asiakastyytyväisyyden ylläpitäminen.....	17
	Millainen on lahjojen vaihtamista ja kolmannen osapuolen kanssa tilaisuuksiin osallistumista koskeva menettelytapa?	17
	Antaminen: Mitkä säännöt koskevat lahjojen antamista tai liiketoiminnan edistämistä asiakkaiden tai kolmannen osapuolen suhteen?	17
	Vastaanottaminen: Mitkä säännöt koskevat lahjojen tai myynninedistämistuotteiden vastaanottamista tavarantoimittajilta tai muilta kolmansilta osapuolilta?.....	17
	Mikä on menettelytapamme alennusten ja ostohyvitysten suhteen?	18

	Mitkä toimenpiteet ovat sallittuja antitrusti-/kilpailulakien suhteen? ...	19
	Millaiset säännöt koskevat suhdettani kilpailijoihin?	19
	Mitä on elinkeinoelämän rajoittaminen?.....	19
	Mitkä ovat kilpailutietoja koskevat säännöt?	20
	Mitä on arvostelu?.....	20
	Sun Chemical Groupin työntekijät ja yhtiön yritykset	
	Toiminta Yhdysvalloissa.....	21
	Kuinka kauppajaoituksia tulee käsitellä?	21
	Entä vastaboikottia koskevat lait?.....	21
	Kuinka kansainvälisen kaupan säätely vaikuttaa työntekijöihin?	21
23	7 Rahanpesun ja terrorismin vastainen toiminta	
	Millaiset säännöt koskevat rahanpesua ja terrorismin vastaista toimintaa?	23
24	8 Pakkotyövoima, lapsityövoima, konfliktimineraalit (Conflict Minerals)	
	Pakkotyövoiman tai vankityövoiman käytön kieltö.....	24
	Lapsityövoiman käytön kieltö.....	24
	Konfliktimineraalit.....	24
25	9 Sisäpiirikauppa	
	Millaiset säännöt säätelevät sisäpiirikauppaa?.....	25
26	o Hyvä kirjanpito ja sisäinen valvonta koskien talousraportteja	
	Mikä on J-SOX?.....	26
	Miten työntekijän tulee toimia kirjanpidon ja talousraporttien suhteen	26
27	LIITE A: Rikkomusten raportoinnin yhteystiedot	
30	LIITE B: Sun Chemical Groupin työntekijät	

DIC Way

- **Missio**

Jatkuvan uudistamisen kautta DIC-konserni pyrkii edistämään kestäväää kehitystä ja luomaan lisäarvoa sekä omille asiakkailleen että yhteiskunnalle.

- **Visio**

Väri ja mukavuus kemian avulla

- **Henki**

Draivi, eheys, omistautuminen, yhteistyö, harmonia



DIC WAY edustaa DIC-konsernin tärkeintä hallintofilosofiaa, joka koostuu kolmesta elementistä: Missio, Visio ja Henki.

- **Missio:** Missiomme määrittää, mitä DIC-konserni pyrkii pohjimmiltaan olemaan. Lisäarvoa, jota pyrimme luomaan ovat "arvokkuus ja luottamus", "asiakastyytyväisyys" ja "harmoninen suhde yhteiskuntaan".
- **Visio:** Visio määrittelee DIC-konsernin liiketoimintaa koskevan laajemman suunnan, jota meidän on seurattava missiomme saavuttamiseksi. Tämä perustuu historiaamme, yrityskulttuuriimme ja DIC-konsernin työntekijöiden osaamiseen.
- **Henki:** Henki määrittelee erityiset toimintaperiaatteet, joita DIC-konsernin työntekijöiden tulisi aina kunnioittaa ja seurata missiomme saavuttamiseksi, se mm. kannustaa työntekijöitämme ajattelemaan ja arvioimaan asioita itsenäisesti ennen toimintaan ryhtymistä. Kolmen pääperiaatteen ("Draivi", "Eheys" ja "Omistautuminen") lisäksi olemme lisänneet myös "Yhteistyön" ja "Harmonian".
 - Draivi Voima, joka kannustaa työntekijöitämme ajattelemaan ja toimimaan
 - Eheys Moraalisen asenteen ylläpitäminen ja asioiden ratkaiseminen järkevällä ja vastuullisella tavalla
 - Omistautuminen Omistautumisen ja kunnianhimon tunne sekä innokas suhtautuminen omiin työtehtäviinsä
 - Yhteistyö Ongelmien ratkaiseminen, jossa hyödynnetään maailmanlaajuisen DIC-konsernin kollektiivista voimaa ja samalla kunnioitetaan jokaisen työntekijämme yksilöllisyyttä ja monimuotoisuutta
 - Harmonia Sosiaalisen vastuun täyttäminen hyvinä yrityskansalaisina sekä jatkuva tietoisuus toimintaperiaatteiden noudattamisesta

Arvomme

Seuraavat DIC Groupin arvot ja lähestymistavat ovat tärkeitä noudattaa suorittaessasi työtehtäviäsi.

Intohimo erinomaisuuteen. Meitä motivoi ylpeyden tunne, kun täytämme tiukat standardit ja olemme parhaita siinä, mitä teemme. Otamme aloitteen ja pyrimme jatkuvasti laadun parantamiseen. Uskomme, että intohimoinen halu oppia ja kasvaa on avain erinomaisuuteen. Olemme sitoutuneet tavoittelemaan päämääriämme innokkaasti, hetytymättömällä ja määrätietoisella sitkeydellä ja voittajan asenteella.

Tinkimättömyys. Olemme rehellisiä, suoria ja eettisiä kaikissa toimissamme asiakkaiden, tavarantoimittajien, sopimusosapuolten ja toistemme kanssa. Teemme työtä rakentaaksemme keskinäisen luottamuksen ja noudatamme tiukasti liiketoimintaamme koskevia lakeja – emme ainoastaan siksi, että tämä on lain vaatima velvoite, **vaan koska se on oikein.**

Innovaatio. Etsimme jatkuvasti eturivin ratkaisuja, jotka tuovat lisäarvoa asiakkaillemme ja yhteisöllemme. Tuemme työntekijöidemme luovuutta, strategista ajattelua ja peräänantamattomuutta näiden ratkaisujen kehittämisessä. Pyrimme jatkuvasti kehittymään sekä meneillään olevien prosessien omaksumisen että tutkimuksen ja kehittämisen avulla. Otamme oppia niin epäonnistumisista kuin onnistumisistakin.

Turvallisuuden ja ympäristön kunnioittaminen ja yhteisöhen gen parantaminen. Korkeimpia prioriteetteja kemiallisten aineiden valmistajan sosiaalisen vastuun näkökulmasta on varmistaa turvallisuus turvallisilla toiminnoilla. Yhtiön tulee ylläpitää työympäristöjä, joissa työntekijöidemme ja naapureidemme terveyttä ja turvallisuutta arvostetaan. Kehitämme tuotteitamme, joita voidaan valmistaa, käyttää ja hävittää ympäristön kannalta vastuullisella tavalla. Suojelemme resurssejamme. Rohkaisemme työntekijöitämme ottamaan aktiivisen roolin yhteisössä, jossa asumme ja työskentelemme.

Vastuullisuus. Hyväksymme sekä yksilöinä että yhtiönä täyden vastuun toiminnastamme ja otamme omistusvastuun tuotteistamme, olivatpa ne sitten toimistossa, laboratoriossa tai

tehtaan lattialla. Tunnustamme vastuamme äärimmäisistä seurauksista, siitä mitä teemme ja ymmärrämme, että suorituksellamme on suora vaikutus kanssatyöntekijöidemme, asiakkaidemme ja yhtiömme menestykseen.

Ryhmätyö. Uskomme yhteisten ponnistelujen tarjoamiin rajattomiin mahdollisuuksiin. Saavutamme erinomaiset tulokset panemalla yhteisölliset tavoitteet henkilökohtaisten etujen edelle. Motivoimme ja rohkaisemme toisiamme ja tuemme mielekästä yhteistyötä eritaustaisten ja eri tieteenaloja harjoittavien työtovereidemme keskuudessa. Kunnioitamme yksilöiden erilaisuutta, moniarvoisuutta ja jaamme tietämystämme koko yhtiössä.

Yksilöllisyyden kunnioittaminen. Uskomme kaikkien ihmisten arvokkuuteen, arvoon ja luovaan potentiaaliin. Ymmärrämme, että työn ja elämän välillä tulee olla tasapaino. Kohtelemme työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja johdonmukaisesti. Palkitsemme ja huomaamme saavutukset, arvostamme asiantuntevuutta ja vaadimme aktiivisesti työntekijöiden osallistumista ja panosta. Investoimme henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen. Tarjoamme työntekijöillemme ympäristön, jossa kaikki voivat vaikuttaa ja löytää täyttymyksen.

Johtajuus. Olemme pitkäaikainen liikekumppani ja kansainvälinen markkinajohtaja alallamme. Pyrimme jatkuvasti olemaan parhaita siinä, mitä teemme – sekä yhtiönä että ihmisinä. Omaksumme henkilökohtaisen johtajuuden arvot – pätevyys, luottamuksen ja intohimon odotusten ylittämiseen – ja innostamme toisia samaan. Tarjoamme asiakkaillemme mahdollisimman korkealaatuisia tuotteita ja palveluita.

Lojaalisuus. Tunneimme olevamme yhteydessä yhtiöön ja näytämme sitoutuneisuutemme ja omistautumistamme asiakkaille ja toinen toisillemme. Jaamme viisauttamme anteliaasti, tarjoamme parhaita neuvojamme ja rohkaisemme työtovereitamme. Ratkaisemme ongelmamme avoimesti ja suorasti. Olemme ylleitä ollessamme osa yhtiötä ja välitämme siitä henkilökohtaisesti. Uskomme, että olemme kaikki yhdessä tällä pitkällä matkalla.

Rohkeus. Arvostamme innovatiivisuutta ja riskinottoa ja kannustamme niihin kaikilla tasoilla. Puolustamme muutosta ja työtä, joka tehdään esteiden voittamiseksi menestymisen hyväksi. Olemme kuitenkin samalla joustavia ja sopeutumiskykyisiä. Vaikka muuttuva ympäristömme vaatii usein nopeaa vastuunottoa ja rohkeaa toimintaa, emme pelkää aloitteen tekemistä tai virheitä, koska tiedämme, että yritys ja erehdys ovat keskeinen osa oppimista.

Asiakaskeskeisyys. Tavoittemme on yksinkertainen – pyrimme luomaan jokaiselle asiakkaalle, sekä yhtiön sisäisille että ulkoisille, moitteettomia laatutuotteita ja -palveluita – aina virheettömiä ja sovittuna aikana toimitettuja. Valjastamme toimintamme palvelumme parantamiseen ja maksimointiin asiakkaan hyväksi. Teemme tämän ennakoimalla heidän tarpeensa, ylittämällä vaatimukset ja pyrkimällä jatkuvasti parempaan.

Tiedonvälitys. Tuemme ja rohkaisemme avointa tiedonvälitystä ja mielekästä yhteistyötä taustaltaan ja koulutukseltaan erilaisten työtovereiden kesken. Pidämme itsemme ajan tasalla ja olemme osallisena liiketoiminnassa. Jaamme tietoa vapaasti ja luotamme

työtovereidemme yhteistyöhön. Uskomme vapaaseen ja rehelliseen ajatustenvaihtoon sekä yhtiön sisällä että sen ulkopuolella.

Ihmisoikeudet. Uskomme, että ihmisoikeuksien kunnioitus on nykyaikaisen, kestävän yhteiskunnan peruselementti ja pyrimme ylläpitämään ihmisoikeuksien tukemista. Yhtiö ei katso sormien läpi ihmisoikeusrikkomuksia tai tue niitä ja se kunnioittaa työntekijöidensä ihmisoikeuksia.

Toimitusketjun vaatimustenmukaisuus. Yhtiö edellyttää, että sen raakamateriaalien toimittajat (mukaan lukien jakelijat) noudattavat DIC Group Supply Chain CSR Deployment Guidebookin ohjeita sekä voimassa olevia lakeja, mukaan lukien orjuuden ja ihmiskaupan poistamiseen pyrkivät lait sekä sopimuslahjuksia ja -korruptiota koskevat lait.

Kestävä kehitys. DIC Groupin tavoitteena on toimia kehityksessä, joka täyttää nykyhetken tarpeet, aiheuttamatta kompromissia tulevien sukupolvien mahdollisuudelle saavuttaa omat tarpeensa sekä olla yhtiö, joka antaa positiivisen panoksensa yhteisöjen ja globaalin ympäristön kestäväälle kehitykselle.

These Standards & Guidelines are a statement of policies for individual and business conduct and do not, in any way, create any contractual or other employment rights or any assurance of continued employment.

And, for Sun Chemical Employees, your employment, unless otherwise specifically covered by written contract, is at will, and terminable by either you or Sun Chemical at any time, with or without cause, and with or without notice.

Mitkä ovat liiketoimintaohjeidemme peruseriaatteen?

DIC Group -yrityksen työntekijät ovat velvollisia hallitsemaan liiketoimintaperiaatteen, jotka ovat sopuoinnussa arvojen kanssa, ja toimimaan näiden periaatteiden mukaisesti. Kukaan ei odota työntekijän olevan lakiasiantuntija. Tärkeintä on toimia oikein. Tämän ohjekirjasi kaltaiset suuntaviivat ovat tärkeitä, kun kehitetään yhteisiä arvoja, joiden avulla yrityksen liiketoimintaa hoidetaan.

Näissä liiketoimintaohjeissa sanat ”ryhmä,” ”yhtiö” ja ”yhtiön yritykset” tarkoittavat DIC Corporationia ja sen tytäryrityksiä, joita ovat mm. Sun Chemical Group Coöperatief U.A., DIC Asia Pacific Pte. Ltd. ja DIC (China) Co. Ltd., ja niiden alaisia tytäryrityksiä, yhteisyrityskumppaneita, joissa DIC Groupin yrityksellä on päätävävalta, sijaintipaikasta riippumatta.

Yhteenveto standardeista, joita kaikkien yritysryhmän työntekijöiden odotetaan noudattavan:

- Noudata kaikkia liiketoimintaamme koskevia lakeja.
- Pyri rehellisyyteen, oikeudenmukaisuuteen ja luotettavuuteen kaikissa tomissasi.
- Vältä kaikkia eturistiriitoja työsi ja henkilökohtaisen elämäsi välillä.
- Arvosta monimuotoisuutta noudattamalla oikeudenmukaisuutta kaikkien työntekijöiden palkkaamisessa.
- Pyri luomaan työpaikasta turvallinen paikka ja suojele ympäristöä.
- Kunnioita työtovereidesi ja yhtiön edustajana tapaamiesi henkilöiden oikeuksia, arvokkuutta ja yksityisyyttä.
- Varmista, että työympäristössämme ei ole minkäänlaista häirintää eikä syrjintää.
- Suojaa yritysryhmän omaisuutta ja estä luottamuksellisten tietojen luvaton julkaiseminen.
- Älä hyväksy tai tarjoa mitään sopimattomia lahjoja tai palkkioita

asiakkaalta, tavarantoimittajalta, virkamieheltä tai kolmannelta osapuolelta.

- Älä hyväksy mitään luottamuksellista tietoa toiselta henkilöltä tai yritykseltä äläkä allekirjoita luottamuksellisuussopimusta kolmannen osapuolen hyväksi ilman asianmukaista valtuutusta ja laillisuustarkistusta.
- Älä sitoudu mihinkään sopimukselliseen veloitteeseen ilman asianmukaista valtuutusta ja laillisuustarkistusta
- Varmista, että kaikki Sun Chemicalin talouskirjanpito on tarkkaa ja aukotonta ja että se vastaa täysin kyseessä olevaa liiketapahtumaa sekä sovellettavissa olevia lakeja ja tilinpitostandardeja.
- Huolehdi siitä, että liiketoimintasuhteesi yritysryhmän asiakkaisiin, tavarantoimittajiin, kilpailijoihin ja julkishallintoon ovat kaikkien sovellettavien lakien mukaisia, mukaan luettuna kilpailua, trusteja, lahjontaa, maksuliikennettä, veroja ja terrorismia koskevat lait.
- Ota selkeä kanta rikollisjärjestöihin, järjestäytyneeseen rikollisuuteen, syndikaatteihin, viharikoksia puolustaviin ryhmiin tai terroristeihin, äläkä suostu minkäänlaisiin tällaisten osapuolten esittämiin vaatimuksiin.

Onko tässä kaikki?

Tämän sivun lyhyt yhteenveto ei vähennä tai rajoita yritysryhmän liiketoimintastandardeja ja ohjeet. Se on tarkoitettu vain esittelemään muutamia tärkeitä käsitteitä, jotka tukevat yhtiömme arvoja. Tarvitset vain tervettä järkeä sekä perusymmärrystä lakia ja eettisiä sääntöjä koskevista periaatteista, jotta voit tehdä osasi liiketoimintaperiaatteiden tiukkojen standardien ylläpitämisessä ja yhtiön maineen säilyttämisessä. Lue huolellisesti tässä ohjekirjassa kuvatut liiketoimintastandardit ja -ohjeet. Nämä selitykset auttavat sinua tunnistamaan eteesi tulevat lailliset ja eettiset ongelmat ja ratkaisemaan ne.

Entä kansalliset erot?

Yhtiömme on monikansallinen yritys, ja siksi meillä on oltava maailmanlaajuiset standardit ja ohjeet. Yhtiömme ymmärtää, että lait vaihtelevat maa- ja aluekohtaisesti, ja vaatii työntekijöitään noudattamaan kulloistakin sijaintipaikkaa sekä kyseessä olevia liiketoimintoja koskevia lakeja. Tämä on kuitenkin vain minimistandardi. Mikäli liiketoimintastandardit ja -ohjeet ovat tiukempia kuin paikallinen laki, yhtiö edellyttää tässä ohjekirjassa annettujen tiukempien, maailmanlaajuisen liiketoimintastandardien noudattamista. Tällä tavoin voimme varmistua työntekijöidemme, tavarantoimittajiemme ja asiakkaidemme oikeudenmukaisesta ja johdonmukaisesta kohtelusta joka puolella maailmaa.

Kenen tulee noudattaa näitä standardeja ja ohjeita?

Nämä standardit ja ohjeet koskevat kaikkia DIC Groupin työntekijöitä, virkailijoita, johtajia, välittäjiä ja neuvonantajia konsultteja joka puolella maailmaa, mukaan luettuna kaikki maassa toimivat liiketoimintayksiköt sekä DIC Groupin valvomat haaraliikkeet ja yhteisyrityskumppanit, joihin yhtiöllä on valvontaoikeus, missä tahansa nämä sijaitsevatkaan.

Mitä on vaatimustenmukaisuus?

Standardit edellyttävät, että yhtiössämme tunnetaan yhteistä vastuuta, että kaikki työntekijät noudattavat yhtiön toimintoja koskevia lakeja ja tiukimpia eettisiä standardeja kaikkialla maailmassa ja että me kaikki toimimme yhteisössämme vastuullisina jäseninä missä tahansa toimimmekin. Nämä liiketoimintastandardit on laadittu yhtiön työntekijöille kautta maailman antamaan yhtiön tavoitteiden saavuttamisessa tarvittavaa tietoa, jonka tuntemus on edellytys maailmanlaajuisen liikesuhteiden hoidossa. Kaikki työntekijät ovat vastuussa näiden standardien ja ohjeiden samoin kuin sellaisten valtion lakien ja säädösten noudattamisesta, jotka koskevat yhtiön toimintoja.

Kaikki työntekijät ovat vastuussa siitä, että he ymmärtävät nämä standardit ja ohjeet ja noudattavat niitä yhdessä yhtiön kanssa. Yhtiön menestys lakisääteisten velvollisuuksien täyttämässä ja eettisten sitoumusten noudattamisessa edellyttää meidän hakevan neuvoja jo ennen ongelmien syntymistä ja edellyttää meidän raportoivan mahdollisesta

liiketoimintastandardien ja -ohjeiden rikkomisesta. Ei ole eroa siinä, onko työntekijä ryhtynyt laittomaan tai epäeettiseen toimintaan saadakseen etua itselleen tai toisille, vai onko hän harhautunut tällaiseen toimintaan yrittäessään hyödyttää yhtiötä. Yksinkertaisesti sanottuna epäeettistä tai laitonta käytöstä ei hyväksytä yhtiön työpaikoilla.

Mitä teen, jos huomaan, että sääntöjä on mahdollisesti rikottu?

Sinua rohkaistaan kaikin tavoin varmistamaan, että yhtiö noudattaa liiketoimintastandardeja ja -ohjeita. Kaikkia työntekijöitä pyydetään ja rohkaistaan ilmoittamaan eettisissä asioissa auttavaan eettiseen linjaan ja henkilöihin, jotka on mainittu liitteessä A. Raporttia laadittaessa on ehdottoman välttämätöntä, ETTEI raportin tekevä henkilö tee omia tutkimuksiaan, sillä asiaan voi liittyä monimutkaisia laillisia ongelmia. Vaikka et olisi varma siitä onko jokin menettely toimintatapoja rikkovaa, sinun on raportoitava epäilyistä.

Kaikkien raporttien, jotka koskevat mahdollista lakien tai yhtiön toimintaperiaatteiden rikkomista, on oltava oikeudenmukaisia. Ne tulee arvioida välittömästi ja käsitellä luottamuksellisesti siinä määrin, kuin se on vallitsevissa olosuhteissa mahdollista.

Yhtiön lakimies tai joku muu soveltuva yhtiön toimihenkilö koordinoi tarvittavan tutkinnan. Nopean ja ajantasaisen raportoinnin ansiosta DIC Group pystyy ratkaisemaan rikkomusongelmat nopeasti.

Yhtiön toimintatapoihin kuuluu tukea ja suojella jokaista hyvässä uskossa toiminutta henkilöä, joka raportoi epäilyistä sääntöjen rikkomisesta. Vaikka suoritettuna tutkimuksen tuloksena todettaisiin, ettei sääntöjen rikkomusta ole tapahtunut, ei niin kauan kuin raportti on tehty hyvässä uskossa eikä pahansuovasti (esimerkiksi toisen henkilön tahallisenä mustamaalaamisena) raportin tehnyt henkilöä ei aseteta vastuuseen raportin ilmoittamisesta.

Rangaistustoimet sellaista henkilöä kohtaan, joka ilmoittaa sääntöjen rikkomuksesta tai joka osallistuu sellaisen raportin pohjalta tehtäviin tutkimukseen, ovat kiellettyjä ja ne muodostavat vakavan liiketoimintaohjeiden rikkomuksen. Sellaiseen rangaistukseen ryhtyvä henkilö joutuu kurinpitotoimien kohteeksi.

Mitkä ovat liiketoimintaohjeidemme perusperiaatteet?

Sellaiseen rangaistukseen ryhtyvä henkilö joutuu kurinpitotoimien kohteeksi.

Entä mahdolliseen tutkintaan osallistuminen?

Kaikkien työntekijöiden edellytetään tekevän yhteistyötä rikkomussyytösten tutkinnassa. Jos korjaavat toimenpiteet määritetään tarpeellisiksi, yhtiö ja sen ylin johto päättävät, mitä toimenpiteitä tilanteen korjaamiseksi tehdään ja miten sen uusiutuminen estetään.

Kuka voi vastata kysymyksiini?

Nämä standardit ja ohjeet eivät voi antaa lopullisia vastauksia kaikkiin kysymyksiin, joita tulee esiin työskenneltäessä yhtiössä. Siksi meidän on luotettava omaan terveeseen järkeemme ja päättelykykyymme, kun arvioimme, mitä vaaditaan yhtiön tiukkojen standardien noudattamisessa, mukaan luettuna arvio siitä, milloin on haettava oikeaa toimintatapaa koskevia neuvoja

Jos sinulla on kysyttävää näistä standardeista ja ohjeista, yhtiön menettelytavoista ja käytännöistä tai yhtiölle tekemääsi työtä koskevista laeista, tai sinusta tuntuu, että tarvitset apua lakiasioissa tai eettisissä kysymyksissä, keskustele esimiehesi tai paikallisen johtajan kanssa. Jos he eivät pysty auttamaan, ota yhteyttä seuraaviin henkilöihin:

- Päälikkösi tai esimiehesi
- Korkeamman tason johtaja johtotason raportointilinjassa
- Liitteessä A mainitut yhteyshenkilöt

Kun haluat tehdä raportin näiden liiketoimintaohjeiden sääntöjen rikkomuksesta, ota yhteyttä johonkin Liitteessä A mainittuun yhteyshenkilöön.

1 Työntekijän oikeudet: kunnioitus, arvokkuus ja yksityisyys

Yhtäläiset mahdollisuudet

Yhtiö tiedostaa, että sen suurin vahvuus on ihmisten lahjoissa ja kyvyissä. Meidän odotetaan säilyttävän vastuumme tiukkojen ammatillisten standardien noudattamisesta ja keskinäisestä kunnioittamisesta, joka on kaikkien ammatillisten suhteiden perusta. Tärkeä osa tässä suhteessa on syrjinnän, pelon, häirinnän ja muiden negatiivisten sosiaalisten ongelmien ehkäiseminen. Siksi yhtiössä varmistetaan, että ihmisillä on mahdollisimman positiivinen ja vapaa työympäristö. Vaikka tietyt henkilöstöohjelmat ja -käytännöt saattavat erota yksityiskohdiltaan eri liiketoimintayksiköissä, maakohtaisissa yksiköissä, tytäryhtiöissä tai haaraliikkeissä, kokonaistavoitteena on ollut ohjeistaa työntekijöiden suhteita koskevat yhtiön toiminnot Yhtiön toimintamenettelyn mukaista on:

- tarjota tasa-arvoinen mahdollisuus työhön värväytymiseen, työhönottoon, koulutukseen, etenemiseen ja palkitsemiseen ja kaikkiin muihin työsuhteeseen liittyvistä eduista riippumatta rodusta, uskonnosta, sukupuolesta, ihonväristä, iästä, aviosäädystä, sukupuolisesta suuntautumisesta, fyysisestä tai henkisestä vammasta, veteraaniasemasta, kansallisesta alkuperästä tai muusta sovellettavan lain suojelemasta ominaisuudesta.
- säilyttää ammatillinen, turvallinen, päihteetön ja syrjinnätön työympäristö.
- antaa tunnustusta ja palkita työntekijät heidän suoritustensa perusteella ja tarjota kilpailukykyiset korvaukset.

Häirinnän ja syrjinnän vastainen asenne

Yhtiön toimintaperiaatteet ja lait kieltävät useissa maissa kaikenlaisen häirinnän, simputuksen, pakottamisen ja kostamisen työpaikalla ja kaikissa yhtiöön ja sen liiketoimintaan liittyvissä toiminnoissa, tapahtumissa ja kokouksissa. Kiellettyyn toimintaan sisältyvät mm. mutteivät rajoitu:

- **Sanallinen häirintä:** luonteeltaan etniset, rodulliset, uskonnolliset tai seksuaalissävyytteiset herjaukset, pilkka, halventavat huomautukset, uhkailut ja uhkaileva kielenkäyttö.
- **Visuaalinen häirintä:** Halventava, loukkaava, uhkaava tai nöyryyttävä kirjallinen, painettu tai sähköinen materiaali, eleet, kuvat tai fyysiset esineet, jotka on lähetetty toiselle henkilölle tai saatettu toisten nähtäville ja jotka ovat luonteeltaan loukkaavia, etnisiä, rodullisia, uskonnollisia tai seksuaalisia.
- **Fyysinen häirintä:** epämiellyttävä koskettelu, simputus tai fyysinen kajoaminen henkilöön tai hänen henkilökohtaiseen omaisuuteensa.
- **Seksuaalinen häirintä:** ei-toivottu seksuaalinen lähentely, riippumatta siitä, onko olemassa suora tai epäsuora työllistymiseen tai etenemiseen liittyvä tilanne tai jokin muu etu tai negatiivisen työtilanteen uhka, jos tällaiset vaatimukset torjutaan.
- **Syrjintä:** Sisältää syrjinnän työllistämässä, esimerkiksi palkattaessa, ylennettäessä, palkanmaksussa, työtehtävissä, työtunneissa ja erottamisissa ilmenevät epätasa-arvoisuudet jotka perustuvat sukupuoleen, ikään, kansallisuuteen, rotuun, ihonväriin, etniseen taustaan, uskontoon, kutsumukseen, sosiaaliseen asemaan, alkuperään, siviilisäätyyn, seksuaaliseen suuntautumiseen tai fyysiseen tai henkiseen vajavaisuuteen tai muuhun sovellettavien lakien ja asetusten alaiseen syrjintään.
- **Fyysinen rangaistus:** Sanallista väärinkäytöstä ja psykologisia tai fyysisiä pakkotoimia.

Ei kostotoimia

Kostotoimia ovat rangaistustoimet, joihin ryhdytään sellaisen työntekijän kohdalla, joka on tehnyt sisäisen tai ulkoisen raportin tai antanut tukevan todistajan lausunnon syrjintä- tai häirintäilmoituksesta.

Kostotoimet ovat ehdottomasti kiellettyjä ja jokainen sellaiseen syyllistynyt joutuu

kurinpitotoimien kohteeksi.

Häirinnän, syrjinnän tai koston ilmoittaminen

Häirintää, syrjintää tai kosta koskevat valitukset tulee suunnata Liitteessä A mainitulle yhteys henkilölle.

Yksityisyys työpaikalla

Yhtiön yksityisyyttä koskevan toimintamenettelyn mukaista on noudattaa niitä lakivaatimuksia, jotka koskevat yksityisyyttä työpaikalla. Työntekijöiden ja sopimusosapuolien on kuitenkin oltava tietoisia siitä, että heillä saattaa olla rajoitetut oikeudet yksityisyyteen, kun on kysymys sellaisista tiedoista tai tiedostoista, joita he itse ylläpitävät tai joita yhtiö ylläpitää yhtiön omistamilla tietovälineillä tai jotka koskevat tällaista omaisuutta, tai kun he välittävät tai tallentavat tällaista tietoa yhtiön tietokonejärjestelmien, puhepostin, sähköpostin tai muun teknisen välineistön kautta, lukuun ottamatta tietoja tai tiedostoja, joita ylläpidetään yhtiön henkilöstötoimessa tai lailla nimenomaisesti säädetyllä tavalla.

Yhtiö saattaa ohittaa salasanat tutkiessaan, tarkastaessaan tai etsiessään työntekijän tietokoneen tiedostoja tai lähetyksiä, puhepostia, sähköpostia tai muuta yhtiön tietovälinettä, johon tietoa on tallennettu tai jolla sitä on välitetty. (Euroopan Unionissa tietyt lait ja direktiivit suojaavat ja valvovat sitä, mikä katsotaan henkilökohtaiseksi yksityistiedoksi, vaikka se olisi tallennettu yhtiön järjestelmiin. Yhtiön toimintamenettelyyn kuuluu tällaisten lakien ja direktiivien noudattaminen.)

Työntekijän henkilökohtaisia, ei-julkisia tietoja koskevat tietosuojalait vaihtelevat huomattavasti eri maissa sen mukaan, miten tietoa on saatavissa sähköisten ja muiden viestintävälineiden kautta. Yhtiön toimintamenettelyssä noudatetaan kaikkia

yksityisyyttä koskevia lakeja ja Euroopan unionin direktiivejä, joita sovelletaan ei-julkiseen, henkilökohtaiseen ja henkilöitävissä olevaan yhtiön työntekijöitä koskevaan tietoon. Koska nämä lait ovat monimutkaisia, tämä ohjekirja ei voi kattaa kaikkia yhtiön vaatimia, yksilöityjä toimenpiteitä yksityiskohtaisesti.

Pääpiirteissään yhtiön toimintamenettely vaatii:

- Asianmukaisten menettelytapojen ja voimassa olevan lain noudattamista koskien sisäistä ja ulkoista ketä tahansa yhtiön työntekijää koskevan ei-julkisen ja henkilöitävissä olevan tiedon käsittelyssä.
- Pääsy ei-julkisiin, henkilötasolla tunnistettaviin tietoihin on rajoitettu työntekijöihin ja niihin kolmantena osapuolena oleviin palveluntuottajiin, joiden on määritetty tarvitsevan kyseistä tietoa työsuhteeseen liittyvien yhtiön suunnitelmien, ohjelmien, etuisuuksien ja henkilöstötoimintojen hallintaa varten.
- työntekijän kirjallista suostumusta ennen tiedon julkistamista, jos työntekijää koskeva ei-julkinen, henkilöitävissä oleva tieto aiotaan antaa kolmannelle osapuolelle, joka on muu kuin lain vaatima osapuoli, käytettäväksi yhtiön terveydenhoidon, eläke-etujen tai muun työntekijän etuja koskevan suunnitelman osana joko yhtiön ylläpitämänä työntekijöitään varten tai muutoin lain sallimalla tai edellyttämällä tavalla.
- Entisistä työntekijöistä olevaa tietoa säilytetään samalla tavoin kuin nykyisiä työntekijöitä koskevaa tietoa.

2 Ympäristö, terveys ja turvallisuus

Miten yhtiön työntekijät suojelevat ympäristöä, terveyttä ja muiden turvallisuutta?

DIC Group hyväksyy vastuullisena yrityskansalaisena ja kemiallisia aineita valmistavana ja myyväenä yrityksenä, että työntekijöidemme ja tuotantolaitostemme terveys, turvallisuus ja suojaus samoin kuin ympäristönsuojelu ovat perustavia yhtiön johtamisessa. DIC Group, joka on sitoutunut kestävän kehityksen periaatteeseen antaa oman panoksensa yhteisölle jatkuvalla liiketoiminnan ja globaalin ympäristön, biodiversiteetti mukaan lukien, harmonialla ja tuottamalla ympäristön kannalta kestäviä tuotteita ja teknologiaa.

Vastuullisen käsittelyn ja tuotteen elinkaarien henki

Vastuullinen käsittely on aloitteellisuutta otettaessa käyttöön ja jatkuvasti parannettaessa toimia jotka suojaavat terveyttä, turvallisuutta ja ympäristöä DIC Groupin kemiallisen tuotteen elinkaaren ajan, tuotteiden kehityksessä, raakamateriaalien toimituksessa, valmistuksessa ja jakelussa, niiden käytön ajan ja loppukäytön ja hävittämisen aikana. DIC Group osallistuu ennakoivasti näihin aktiviteetteihin ja työntekijöiden edellytetään:

- Ymmärtää ja olla tietoinen vastuullisen käsittelyn hengestä.
- Ymmärtää uuden tuotteen tai valmistusprosessin ympäristö-, terveys- ja turvallisuusvaikutukset kehityksestä koko elinkaaren ajan ja pienentää mahdollisia haittavaikutuksia mahdollisimman suuressa määrin.

Jatkuva parantaminen asetettujen tavoitteiden avulla

DIC Group toimii liiketoiminnassaan tavalla, joka (i) asettaa työntekijöiden, liikeyhteisöiden ja paikallisten yhteisöjen turvallisuuden ja terveyden etusijalle; (ii) siirtyä kohti kestävää kehitystä ja (iii) ja luo arvoa pienentämällä ympäristön kuormitusta. Näitä tarkoituksia varten DIC Group asettaa tavoitteita ja toteuttaa ohjelmia joilla pyritään parantamiseen.

DIC Groupin työntekijän edellytetään:

- Yhteistoimintaa DIC Groupin turvallisuutta ja terveyttä koskeissa ohjelmissa.
- Yhteistoimintaa DIC Groupin globaalissa ympäristönsuojeluohjelmassa.
- Ymmärtää DIC-yhtiössasi laaditut hätätilannesuunnitelmat ja toimii hätätilanteessa sovellettavan suunnitelman mukaisesti.

Sovellettavien lakien ja asetusten noudattaminen

DIC Group noudattaa kaikkia sovellettavia lakeja ja asetuksia ympäristönsuojelun ja hoidon edistämiseksi, työntekijöidemme, asiakkaidemme, paikallisten asukkaiden ja yhteisöjen terveyden ja turvallisuuden edistämiseksi sekä muuten toimimme terveyden, turvallisuuden ja ympäristön puolesta.

Jos terveys-, turvallisuus- ja ympäristölait ja asetukset jossain maassa vaikuttavat olevan riittämättömät, DIC Groupin käytäntö on soveltaa DIC Groupin yrityksissä tässä ohjeessa ilmaistujen arvojen mukaisia standardeja. DIC Group kunnioittaa kaikkien asianosasten maiden liiketoimintastandardeja ja -käytäntöjä ympäristöä, turvallisuutta ja terveyttä koskien suurimmassa mahdollisessa laajuudessa jopa silloin kuin vaatimusten noudattamista ei lainsäädännöllisesti edellytetäisi. DIC Groupin työntekijöiden edellytetään noudattavan kaikkia sovellettavia lakeja, asetuksia ja DIC Groupin käytäntöjä turvallisuutta, terveyttä ja ympäristöä koskien.

Koulutus ja opastus

DIC Group tarjoaa koulutusta ja opastusta työntekijöille turvallisuus-, terveys- ja ympäristöasioissa. Kaikkien työntekijöiden tulee omaksua DIC Group -yhtiönsä järjestämä koulutus ja opastus ja parantaa omaa tietämystään ja kykyjään voidakseen antaa oman panoksensa DIC Group -yrityksensä sitoumukselle turvallisuuden, terveyden ja

ympäristön suhteen.

Tarkastukset ja yleiskatsaukset

Jokaisen DIC Groupin työntekijän tulee raportoida kaikista viranomaisten vaatimista tutkimuksista ympäristö-, turvallisuus tai terveystarkastuksissa henkilölle, jonka työntekijän DIC Group -yritys on nimennyt ja tämän henkilön valvonnassa on toimittava yhteistyössä sellaisessa ulkoisessa tarkastuksessa tai sisäisessä tarkastuksessa, jonka suorittaa DIC Group.

Kemiallisia aineita koskevien asetusten vaatimustenmukaisuus

Kullakin maalla ja lainsäädäntöalueella voi olla tiukat kemiallisten aineiden valmistusta, tuontia, vientiä ja/tai käyttöä säätelevät lait ja asetukset. Jokaisen yhtiön yrityksen tulee noudattaa paitsi sijaintimaansa lakeja ja asetuksia, ja lisäksi niiden maiden lakeja joissa muut sopimuskumppanit ja tuotteiden käyttäjät sijaitsevat. Työntekijöiden tulee aina perehtyä ja olla tietoisia kemiallisia aineita koskevista voimassa olevista laeista ja asetuksista,

mukaan lukien sellaiset jotka säätelevät uusien kemiallisten aineiden rekisteröintiä ja nykyisten kemiallisten aineiden käyttöä ja määriä.

Laadunvarmistus ja laadunvalvonta

Yhtiö katsoo laadunvarmistuksen ja laadunhallinnan olevan liiketoiminnan johtamisen peruskivi.

Työntekijöiden tulee pyrkiä tuottamaan tuotteita, palveluita ja tietoa, joka täyttää asiakkaidemme ja markkinoiden vaatimukset ja samalla työskennellä jatkuvasti laadun parantamisen puolesta ja tukea laadunvarmistusta.

3 Työntekijän vastuuseen kuuluu mahdollisten eturistiriitojen välttäminen ja yhtiön omaisuuden suojeleminen

Yhtiön työntekijöillä on vastuu täyttää velvollisuutensa yhtiön parhaiden etujen mukaisesti. Vähimmäisvaatimuksena on eturistiriitojen välttäminen, yhtiön luottamuksellisen omaisuuden suojeleminen luvattomalta käytöltä tai julkistamiselta ja yhtiön menettelytapojen noudattaminen, kun ne koskevat yhtiön omaisuuden käyttöä ja työntekijän vuorovaikutusta muiden työntekijöiden kanssa

Mikä on eturistiriita?

Eturistiriita syntyy kaikissa tilanteissa, joissa on mahdollista jakaa lojaalisuus henkilökohtaisten etujen ja/tai kolmannen osapuolen ja yhtiötä koskevien velvollisuuksien välillä. Tyypillisesti eturistiriita syntyy silloin, kun työntekijä käyttää asemaansa hyväkseen saadakseen henkilökohtaista taloudellista etua tai kun hän tekee työtä yhtiön ulkopuolella. Ristiriita on olemassa aina, kun henkilön yksityiset toimet eivät vastaa yhtiön etuja. Toimet, jotka merkitsevät todellisia eturistiriitoja, eivät ole koskaan hyväksyttäviä. Toimia, jotka vaikuttavat eturistiriidoilta, on myös vältettävä.

Esimerkkejä eturistiriidoista:

- henkilökohtainen edun hankinta tehtäessä työtä tai tarjottaessa palveluita konsulttina, neuvonantajana, työntekijänä tai johtajana jollekin kilpailijalle, tavarantoimittajalle tai asiakkaalle
- sellaisten tuotteiden tai palveluiden myyminen, jotka kilpailevat tai ovat samanlaisia yhtiön tarjoamien tuotteiden tai palveluiden kanssa
- toimiminen ulkopuolisessa, voittoa tavoittelevassa liiketoiminnassa, ellei siihen ole toimitusjohtajan tai rahoitusjohtajan nimenomaista hyväksyntää
- Yhtiön laitteiden, omaisuuden tai ajan käyttäminen yhtiön ulkopuoliseen toimintaan, ellei siihen ole toimitusjohtajan tai rahoitusjohtajan

nimenomaista hyväksyntää

- osallistuminen johonkin maksutapahtumaan tai jonkin kilpailijan, asiakkaan tai tavarantoimittajan taloudellisen edun omaaminen tai valvominen, kun kyseessä on muu kuin alle 5 %:n omistajuus sellaisessa yhtiössä, jonka arvopapereita myydään julkisesti kansallisessa arvopaperipörssissä.
- henkilökohtainen hyöty liikemahdollisuuksista, jotka laillisesti katsottuna kuuluvat yhtiölle.
- osallistuminen liiketoimintatapahtumiin yrityksen kanssa tarkoituksena saada henkilökohtaista tuloa tai hyötyä suoraan tai epäsuorasti, joko itselle tai jollekin kotimaiselle kumppanille tai perheenjäsenelle ilman toimitus- tai rahoitusjohtajan etukäteen antamaa kirjallista hyväksyntää.
- perheenjäsenen tai kotimaisen kumppanin palkkaaminen sellaisen yksikön liiketoimintaan, jota henkilö itse johtaa, ellei siihen ole toimitusjohtajan tai rahoitusjohtajan hyväksyntää.
- korvauksen tai muun aineellisen palkkion hyväksyminen kolmannelta osapuolelta palveluista, joita työntekijä tarjoaa yhtiön puolesta.
- korvauksen tai muun materiaallisen palkkion hyväksyminen kolmansilta osapuolilta, joilla on liikesuhde tai jotka ehdottavat liikesuhdetta yhtiön kanssa.
- työskentely kahdelle tai useammalle työntantajalle samaan aikaan tai henkilökohtaisen edun hankinta tehtäessä työtä tai tarjottaessa palveluita konsulttina, neuvonantajana, työntekijänä tai johtajana jossakin ulkopuolisessa voittoon tavoittelevassa yrityksessä, ellei tälle työlle ole toimitus- tai rahoitusjohtajan nimenomaista hyväksyntää. Tällaiseen annetaan yleensä hyväksyntä, jollei kyse ole eturistiriidasta tai haitallisesta vaikutuksesta tai edes mahdollisuus eturistiriidalta

3 Työntekijän vastuuseen kuuluu mahdollisten eturistiriitojen välttäminen ja yhtiön omaisuuden suojeleminen

vaikuttavasta tilanteesta tai työsuoritusta haittaavasta asiasta.

Työntekijään, joka rikkoo eturistiriitaa koskevaa menettelytapaa, voidaan käyttää kurinpitomenetelmiä, mm. työsuhteen päättämistä. Mahdollista eturistiriitaa koskevissa kysymyksissä työntekijän on välitettävä asiaa koskevat tiedot ennen ryhtymistä kyseenalaiseen toimintaan Liitteessä A mainitulle henkilölle.

Kuinka yhtiön luottamuksellista tietoa tulee suojella?

Yhtiön omaisuuden hankkiminen ja ylläpito maksavat. Työntekijöiden tulee käyttää tätä omaisuutta vain määritettyyn käyttötarkoitukseen ja sillä tavoin, että omaisuuden arvo ja käytettävyys säilyvät. Työntekijän velvollisuutena on käyttää yhtiön omaisuutta vastuullisella tavalla ja yksinomaan liiketoimintatarkoituksiin. Yhtiön omaisuuden väärinkäyttö tai tuhoaminen on vakava rikkomus tätä velvollisuutta kohtaan.

Koneita, matkapuhelimia, laitteita, tietokoneita, sähköisiä laitteita, ajoneuvoja ja muuta yhtiön omaisuutta, joka on annettu työntekijöiden vastuulle työtehtävien suorittamista varten, on käytettävä kaikkien heidän toimintaansa koskevien sääntöjen, säädösten ja varotoimenpiteiden mukaisesti. Työntekijöiden tulee käyttää sellaisia välineitä ja muuta yhtiön omaisuutta yhtiön ja yritysryhmän käytäntöjen mukaisesti sekä kaikkien sovellettavien lakien, määräysten, asetusten ja sellaisten laitteiden käyttöä koskevien suojaustoimien mukaisesti. Työntekijöiden tulee rajoittaa sellaisten välineiden ja muun yhtiön omaisuuden käyttöä eikä sellaisia välineitä tai muuta yhtiön omaisuutta saa käyttää henkilökohtaisen edun tavoitteluun tai laittomiin toimintoihin osallistumiseen.

Työntekijät eivät saa myydä, liisata, lainata, lahjoittaa tai muulla tavoin hävittää yhtiön yrityksen välineitä tai omaisuutta omaa etua tai tarkoitusta varten.

Kuinka yhtiön luottamuksellista tietoa tulee suojella?

Yhtiön omistusoikeudellinen ja

luottamuksellinen tieto kuuluu yhtiön arvokkaimpaan omaisuuteen.

Luottamukselliseen tietoon luetaan kaikki yhtiötä, sen tuotteita, suunnitelmia tai liiketoimintaa koskevat tiedot, jotka eivät ole vapaasti julkisesti saatavilla. Tällaisen tiedon vääränlainen tai luvaton julkaiseminen saattaa merkittävästi vahingoittaa yhtiön

kilpailuasemaa ja vaikuttaa sen arvokkaan omaisuuden häviämiseen. Tällaisen tiedon vääränlainen julkistaminen tai käyttäminen saattaa olla jopa rikos, ja henkilö voidaan tuomita sakkoihin, oikeustoimenpiteisiin ja mahdollisesti vankeuteen.

Asiakasluettelot, omaisuustiedostot ja muut liiketoimintaan liittyvät tiedot, jopa julkisista lähteistä kerätyt, ovat yhtiön omaisuutta eikä niitä saa ottaa tai käyttää henkilökohtaisen edun saamiseen. Yhtiön omistusoikeudellinen tieto on merkittävä sanalla "luottamuksellinen" ja pääsy tällaisiin tietoihin on rajoitettava henkilöihin, jotka tarvitsevat kyseistä tietoa.

Yhtiö vaatii, että työntekijä suostuu suojaamaan kaikkea luottamuksellista tietoa ja olemaan paljastamatta tällaista tietoa millekään kolmannelle osapuolelle tai käyttämättä sitä henkilökohtaisen edun hankintaan tai kilpailuun yhtiön kanssa (ellei erityisesti sallittu etukäteen annetulla kirjallisella suostumuksella ja yhtiön antamalla hyväksynnällä). Tämä ei koske henkilöä pelkästään tämän ollessa yhtiön työntekijä, vaan myös sen jälkeen, kun hänen työsuhteensa yhtiössä on päättynyt.

Työntekijänä olet vastuussa rehellisyydestä ja kaiken liiketoimintaan liittyvän tiedon suojelemisesta, mukaan luettuna sähköiset tallenteet ja puheposti. Työntekijän on ryhdyttävä toimenpiteisiin hänen vastuulleen annetun tiedon suojelemiseksi. Työntekijä ei saa esimerkiksi väärällä tavalla muuttaa tai tuhota, vääristää tai julkistaa tietoa.

Työntekijän vastuulla on varmistaa, että yhtiön kaikki luottamuksellinen tieto on asianmukaisesti turvattu tai sähköisesti suojattu siten, että henkilöt, joilla ei ole kyseisen tiedon käyttöoikeutta, eivät pääse siihen käsiksi. Työntekijän tulee huolehtia siitä, että tietoa ei julkisteta vahingossa

sähköisillä välineillä käytettäessä langattomia

3 Työntekijän vastuuseen kuuluu mahdollisten eturistiriitojen välttäminen ja yhtiön omaisuuden suojeleminen

viestimiä tai matkapuhelinviestimiä, joita ei ole suojattu salakuuntelua vastaan.

Työntekijät pystyvät avaamaan vain sellaisia tiedostoja tai ohjelmia – joko tietokoneella tai muussa muodossa oleviin – joihin heillä on käyttöoikeus. Työntekijöillä ei ole käyttöoikeutta tai latausoikeutta luottamukselliseen tietoon (olipa se yhtiön tai kolmannen osapuolen tietoa) ilman yhtiön yrityksen nimeämän asioita hoitavan henkilön lupaa.

Työntekijöiden, joilla on henkilökohtainen tai erikoisluvalla saatu sähköisten tiedostojen ja sähköpostin käyttöoikeus, ei tule avata tällaisia tiedostoja näiden järjestelmien normaalien tuki- tai hallintatoimien ulkopuolella ilman asianmukaista lupaa. Luvattomin keinoin hankittujen tiedostojen, salasanojen, tietokonejärjestelmien tai -ohjelmien luvaton tarkastelu, kopiointi, levittäminen, poistaminen, vahingoittaminen tai muuntaminen saattaa olla perusteena kurinpitotoimenpiteille, jotka saattavat merkitä jopa työsuhteen päättämistä.

Immateriaalioikeudet

Yhtiön toimintamenettelyyn kuuluu yhtiön immateriaalioikeuksien, mukaan lukien patenttien, rekisteröityjen mallien, tavaramerkkien, tieto-aidon, teknisten tietojen ja tekijänoikeuksien suojeleminen, säilyttäminen ja hyödyntäminen. Yhtiön yritysten tulee noudattaa kaikkia muiden osapuolten lisenssisopimusten käyttöehtoja.

Työntekijät käyttävät esimerkiksi ohjelmistoja tekstinkäsittelyyn, talousraportointiin, tiedonhallintaan ja muihin sovelluksiin. Pääosa sinut työllistävän yhtiön yrityksen ostamista ohjelmistoista ovat jonkinlaisen lisenssisopimuksen alaisia, ja sopimuksissa kuvataan ohjelmistojen käyttöehdot ja sallitut käytöt.

Kansainväliset tekijänoikeuslait määräävät siviili- ja rikosoikeudellisia rangaistuksia laittomasta kopioinnista ja laittomasta lisenssiä edellyttävän ohjelmiston käytöstä. Jokaisen käyttäjän täytyy olla tietoinen rajoituksista, jotka koskevat ohjelmiston käyttöä, ja jokaisen käyttäjän tulee sitoutua noudattamaan näitä rajoituksia. Jos sinulla on kysyttävää, pyydä lisätietoja paikalliselta tietotekniikkajärjestelmän edustajalta.

Työntekijät eivät saa asentaa mitään henkilökohtaisia tai valtuuttamattomia ohjelmistoja yhtiön laitteisiin ja/tai koneisiin ilman asiasta vastaavan yhtiön yrityksen edustajan antamaa edeltävää kirjallista lupaa. Työntekijät eivät saa ladata, asentaa tai käyttää piraattiohjelmistoja.

Lisäksi kaikki työt, tiedot tai keksinnöt, joita kehität työsi alalla, kuuluvat sinut työllistävälle yhtiön yritykselle. Kaikki sellaiset teokset tulee välittömästi julkaista ja kohdistaa sinut työllistävälle yhtiön yritykselle.

Mitkä ovat dokumentaatiota ja kirjanpitoa koskevat vaatimukset?

Kaikki yhtiöön puolesta tehtävät maksut, kulut ja muu rahaliikenne on hyväksyttävä ja kirjattava, ja tämän on tapahduttava tietoisesti, ymmärryksellä ja tietoisena siitä, että tällaisen maksun koko summa käytetään yksinomaan maksuasiakirjoissa kuvattuun tarkoitukseen.

Kaikki maksutositteet ja suoritukset on kuvattava täydellisesti ja täsmällisesti yhtiön kirjanpidossa, ja tätä on tuettava asianmukaisilla asiakirjoilla, joissa on kuvattu toiminnan tarkoitus. Väärin tehdyt kirjanpitoviennit, laittomat vararahastot, kirjanpidon ulkopuoliset erät tai salaiset tilit, kynnysrahat henkilöille ja laittomat lahjoitukset poliittisille puolueille ja henkilöille ovat ehdottomasti kiellettyjä.

Maksujen suorittamisen asianmukaiseen valvontaan vaaditaan sitoutumista yhtiön määrittämiin toimenpiteisiin ja menettelytapoihin avattaessa ja suljettaessa pankkitilejä sekä asianmukaiset allekirjoitusvaltuudet.

Millainen on yhtiön menettelytapa sähköposti-, puhelin- ja Internet-liikenteen suhteen?

Yhtiö tarjoaa internetyhteyden ja muita tietopalveluita, joiden avulla edistetään yhtiön liiketoimintatavoitteita ja -tarkoituksia. Internetiä tulee käyttää liiketoiminta- ja opiskelutyökaluna. Satunnainen lyhyt internetin käyttö on hyväksyttävää koulutuksen, kehityksen tai harjoittelun vuoksi, kun se hyödyttää yhtiötä ja antaa sinulle mahdollisuuden olla tehokkaampi

3 Työntekijän vastuuseen kuuluu mahdollisten eturistiriitojen välttäminen ja yhtiön omaisuuden suojeleminen

työtehtävissäsi parantamalla työ-/henkilökohtaisia aktiviteetteja.

Internetpalveluiden tai yhtiön yrityksen antaman laitteen käyttöä henkilökohtaista viihdettä, henkilökohtaista etua tai muuta henkilökohtaista tarkoitusta varten tulee kaikkina aikoina rajoittaa töiden aikana ja niiden jälkeen. Lisäksi sellaisten internetpalveluiden tai laitteen käyttö internetin käyttämiseen uhkapelaamisessa, pornon katseluun ja/tai osallistumiseen, loukkaavien tai kiihottavien tai muuten epäammatillisen sisällön tai osallistuminen toimintaa joka rikkoo seksuaalisen häirinnän kieltoa tai muita käytäntöjä, on ankarasti kielletty.

Sinut työllistävän yhtiön yrityksellä on tietyt oikeiden valvoa ja kirjata lokiin internet- ja sähköpostiliikenne, estää loukkaavia, laittomia ja liiketoimintaan liittymättömiä sivustoja, jotta varmistetaan vaatimustenmukaisuus ryhmän käytäntöjen kanssa tai kieltää tai rajoittaa internetin käyttöä. Jos internetin käyttäjä ei ole varma rikkooko sivusto yhtiön käytäntöä tai lakia, hänen tulee ottaa yhteyttä tietotekniikkaosastoon tai sen henkilöstöön.

Internetin, matkapuhelimen ja muiden langattomien viestintävälineiden käyttöä pidetään julkisena, ja käyttäjien on toimittava sen mukaisesti.

Yhtiön valvonnassa olevaa Internetin kautta toimivaa sähköpostijärjestelmää voidaan käyttää tiettyihin luottamuksellisiin asioihin, kun noudatetaan yhtiön sähköposti- ja Internet-menettelytapoja. Vastaanottajan osoite tulee varmistaa ennen arkaluonteisen, luottamuksellisen viestin lähettämistä.

Sähköisiä viestintävälineitä voidaan käyttää tiedon välittämiseen ja vaihtamiseen niin kauan kuin käyttö on sellaisten lakien, säädösten ja yhtiön menettelytapojen mukaista, jotka koskevat mm.:

- vienti- ja tuontiteknologiaa, ohjelmistoja ja dataa
- tiedonvälitystä yli kansallisten rajojen, erityisesti kun kyseessä ovat yksilöt, joita koskee tietosuojalakeja koskeva suoja
- tekijänoikeuksia, tavaramerkkejä ja mainostusta koskevia lakeja
- yhtiön sisäistä käyttöä koskevia säädöksiä, kun tiedot lähetetään Sun Chemicalin sähköposti- ja Internet-menettelytapojen mukaisesti.

Jos näiden lakien ja käytäntöjen noudattaminen epäonnistuu, yhtiön kyky käyttää liiketoiminnassaan vapaasti sähköisiä viestimiä vaarantuu. Siksi on tärkeää, että työntekijät suojelevat tätä omaisuutta käyttämällä sitä oikein.

Lisäksi työntekijän tulee olla tietoinen siitä, että kaiken yhtiön liiketoimintaan tarkoitetun sähköpostin ja/tai puhepostin katsotaan olevan yhtiön aineistoa ja omaisuutta. Sovellettavien tietosuojalakien alaisena ja tarkemmin osiossa "Työntekijän oikeudet" kuvatulla tavalla yhtiö pidättää itsellään oikeuden valvoa sen järjestelmien kautta lähetettyjä tai vastaanotettuja viestejä, muuta materiaalia ja tietoja ja päästä niihin käsiksi.

4 Korruption ja lahjusten vastainen politiikka

Yhtiöllä on nollatoleranssi lahjuksia ja korruptiota kohtaan. Poliittikkamme on noudattaa kaikkia liiketoiminnassamme kaikkia niiden lainsäädäntöalueiden lakeja joissa toimimme. Yhtiön korruption ja lahjusten vastainen politiikka ulottuu kaupankäyntiin ja suorituksiin kaikissa maissa joissa toimimme. Sääntöjen noudattaminen on ehdotonta. Yhtiö ei tule hyväksymään johtajiltaan, päälliköiltään, työntekijöiltään, edustajiltaan tai tavarantoimittajiltaan lahjuksiin tai korruptioon osallistumista (suoraan tai epäsuoraan) missään muodossa.

Mitä on lahjus?

Lahjuksen määritelmä on:

- tarjota, luvata tai antaa, tai
- Pyytää, suostua vastaanottamaan ja vastaanottaa:
 - taloudellisia tai muita etuja
 - toiselle henkilölle tai entiteetille (julkisella tai yksityisellä sektorilla)
 - jonka tarkoitus saada toinen olennaisessa asemassa oleva henkilö toimimaan epäsoveliaalla tavalla tai tai palkita sellaisesta epäsoveliaasta toiminnasta.

Epäsoveliaa toiminta tarkoittaa toimintaa joka rikkoo odotuksia, että kyseinen henkilö toimii hyvässä uskossa, puolueettomasti tai luottamusasemansa mukaisesti.

Joitakin esimerkkejä lahjonnasta

Lahjonnän käsite on hyvin laaja eikä se rajoitu pelkästään käteismaksuihin. Esimerkiksi seuraavat voidaan katso lahjonnaksi:

- käteismaksu tai lahja asiakkaalle odotuksena tai toiveena että sellainen etu auttaa yhtiötä voittamaan urakan
- maksu missä tahansa muodossa (vaikka vain vähäinen) julkiselle virkamiehelle, jotta luvan myöntämisessä kiirehditään, ja mikä tahansa helpottaminen tai voitelurahan maksaminen (summasta riippumatta) joko

julkisella tai yksityisellä sektorilla.

- ensimmäisen luokan matkan ja/tai viiden tähden hotellimajoituksen tarjoaminen viranomaiselle, joka vierailee toimipaikassa.

Yhtiö kieltää helpottamis- tai voitelurahojen maksamisen.

Toiminta edustajien, toimittajien, konsulttien, jakelijoiden, yhteisyritysten tai konsortiokumppaneiden kanssa

Kaikissa toimissa yhtiön palveluita aliurakoivien edustajien tai tavarantoimittajien ja yhteisyritys-/konsortiokumppaneiden kanssa sinun tulee varmistaa, että he ovat tietoisia yhtiön nollatoleranssipolitiikasta ja että heillä on käytössä vastaavat, ehdottomat politiikat, joita noudatetaan.

Milloinkaan ei ole hyväksyttävää kääntää katsetta tai toimia periaatteella “parempi olla kysymättä” toimittaessa yhtiön tavarantoimittajien tai agenttien kanssa, koska heidän toimensa saattavat altistaa sinut ja/tai yhtiön rikosoikeudelliseen vastuuseen. Sinun tulee siksi toimia asianmukaisella huolellisuudella ja soveltaa tuntemismenettelyä mahdollisten edustajien, tavarantoimittajien tai yhteisyrityskumppaneiden kanssa.

Mitkä muut liiketoimintastandardien ja ohjeiden osat ovat olennaisia?

Lue myös liiketoimintastandardien ja ohjeiden osat “Työntekijän suhde asiakkaisiin, tavarantoimittajiin ja ulkopuolisiin tahoihin” sekä “Työntekijän suhde julkishallintoon”, jotka molemmat ovat osa tätä politiikkaa.

Rangaistukset

Sen lisäksi että tämän politiikan noudattamatta jättäminen on rangaistavaa, lahjusrikoksista tuomittua yritystä ja yksilöitä koskevat vakavat rikosoikeudelliset rangaistukset. Jos tiedät tai epäilet lahjontaa tapahtuneen, sinua kehoitetaan raportoimaan tämä yhtiön Liiketoimintastandardeissa ja -ohjeissa kuvatulla tavalla.

5 Työntekijän suhteen valtion virastoihin ja viranomaisiin

Yhtiö uskoo hyvien suhteiden ylläpitämiseen eri hallitusten ja virastojen kanssa, jotka säätelevät sen liiketoiminnan käytäntöjä ja operaatioita. Tämä tulee tehdä kuitenkin kaikkina aikoina tiukkaan kaikkia sovellettavia lakeja noudattaen ja yhtiön rehellisyys- ja tinkimättömyyspolitiikan mukaisesti. On tärkeää, että me yhtiössä emme noudata vain voimassa olevia lakeja, vaan että luomme ja ylläpidämme luottamusta ja yhteistyösuhteita myös niiden valtion viranomaisten kanssa, joiden kanssa työskentelemme.

Milloin lahjat ja maksut valtion virkamiehille ja hallituksen sopijaosapuolelle ovat sopimattomia?

On ehdottoman kiellettyä antaa, lainata, tarjota, luvata, ottaa vastaan tai tehdä anomus minkään arvoisesta lahjuksesta, ostohyvityksestä, lahjapalkkiosta tai kynnysrahasta, joka annetaan julkishallinnon tai valtion virkamiehelle tai otetaan tällaiselta virkamieheltä vastaan. Tämä laki koskee henkilöitä, jotka toimivat yhtiön puolesta kaikkialla maailmassa ja siihen sisältyy kaikkien edellä mainittujen etuisuuksien saamista valtion virkamiehiltä tai niiden antamista. Sellaiset epäsovivat maksut voivat olla lahjuksia, alennuksia, lahjoja, palkkioita, voitelurahoja tai kynnysrahaa kenelle tahansa julkiselle tai valtion viranomaiselle. Esimerkiksi jopa muodollisten palkkioiden tai edullisten aterioiden tarjoaminen hallituksen hankintaviranomaiselle voi olla sopimatonta tai laitonta. Jopa minimaaliset summat voivat eräiden lainvalvontaviranomaisten silmissä olla sopimattomia ja tulkittavissa lahjuksiksi tai kynnysrahoiksi.

Näitä lakeja noudatetaan tiukasti ja rangaistukset rikkomuksista ovat ankaria yhtiön yrityksille ja osallisille henkilöille. Nämä lait voivat koskea yhtiön yrityksen puolesta toimivia henkilöitä missä tahansa päin maailmaa.

Tämän lain kattavuus on laajempi kuin miltä se ensin vaikuttaa. Se koskee kaikkien muidenkin henkilöiden, joita ei välttämättä pidetä valtion virkamiehinä, kuten kansainvälisten komiteoiden

tai organisaatioiden jäsenien sekä valtion omistamien tai valvomien kaupallisten yritysten johtajien, virkailijoiden tai työntekijöiden tai ja näiden yksilöiden sukulaisten, lahjonnan.

On ehdottoman kiellettyä antaa, lainata, tarjota, luvata, ottaa vastaan tai tehdä anomus minkään arvoisesta lahjuksesta, ostohyvityksestä, lahjapalkkiosta tai kynnysrahasta, joka annetaan julkishallinnon tai valtion virkamiehelle tai otetaan tällaiselta virkamieheltä vastaan.

Poikkeuksena edelliseen periaatteeseen, voit satunnaisesti tarjota vaatimattoman aterian ja lahjan virkailijalle vain, jos se täyttää kaikki seuraavassa mainitut ehdot ja noudattaa ohjeita koskien lahjoja ja viihdettä koskevista säännöistä ja arvorojoista, kuten kukin yhtiön yritys on rajannut: (1) liiketapaamisen yhteydessä tai liiketoimintatarkoituksessa; (2) arvoltaan kohtuullinen (ei ylellinen); (3) ei ole tarkoitettu vaikuttamaan sopimattomalla tavalla mihinkään toimintaan tai päätökseen, eikä sitä voi tulkita sellaiseksi; (4) on liiketoimintasuhteen ja paikallisen tavan mukainen; (5) laillinen omassa maassasi ja vastaanottajan maassa eikä (6) ole ristiriidassa vastaanottajan työnantajan käytäntöjen kanssa.

Vaatimattomia ja kulttuurillisesti soveliaita lahjoja (esimerkiksi yhtiön yrityksen logo-paidat tai -mukit) tai jotka ovat paikallisen tavan mukaisia (esimerkiksi keksien tai makeisten antaminen juhla-aikoina) ovat esimerkkejä edellä olevan poikkeuksen mukaan sallituista lahjoista.

SUN CHEMICAL GROUP TYÖNTEKIJÄT:
Sun Chemical kieltää poikkeuksetta kaiken lahjojen antamisen valtion viranomaisille, toimittajille ja hallintolaitoksille.

6 Työntekijän suhde asiakkaisiin, tavarantoimittajiin ja ulkoisiin osapuoliin

Asiakastyytyväisyyden ylläpitäminen

Ryhmän työntekijöiden tulee aina kiinnittää suurta huomiota asiakkaidemme tarpeiden tyydyttämiseen ja täyttämiseen liiketoiminnan kaikissa vaiheissa sekä edistää ja vahvistaa kestäviä liikesuhteita.

Ryhmän työntekijöiden tulee analysoida asiakkaan vaatimukset, integroida sellaisen analyysin tulokset organisaation käytäntöihin nopeasti ja toteuttaa sellaisia käytäntöjä tuotteiden ja palveluiden laadun parantamiseksi.

Ryhmän työntekijöiden tulee pyrkiä ymmärtämään asiakkaidemme tulevia vaatimuksia ja saavuttaa asiakkaiden odotukset ylittävät laatutasot.

Millainen on lahjojen vaihtamista ja kolmannen osapuolen kanssa tilaisuuksiin osallistumista koskeva menettelytapa?

Pienten lahjojen vaihtaminen ja aterioiden tai viihteen tarjoaminen on liiketoimintaa harjoittavien henkilöiden ja yhtiöiden välillä tavanomaista. Soveliasuus (lahjan antaminen ja aterian tai jonkinlaisen viihdetapahtuman, kuten teatteri- tai urheilutapahtuman, tarjoaminen) riippuu olosuhteista ja sijaintipaikan tavoista. Yleensä tällaisen myynninedistämistuotteen hyväksyminen tai tarjoaminen on hyväksyttävää seuraavassa määrin.

Antaminen: Mitkä säännöt koskevat lahjojen antamista tai liiketoiminnan edistämistä asiakkaiden tai kolmannen osapuolen suhteen?

Hyväksyttäviä ovat yhtiön rahoittamat tapahtumat, jotka on suunniteltu edistämään liiketoimintaa tai tapahtumat, joihin osallistuu pieni määrä henkilöitä kerrallaan. Jotkin tapahtumat, kuten matkat, urheilutapahtumat, lomat, lahjat ja myynninedistäminen voivat olla tehokkaita menetelmiä, jos ne tehdään oikealla tavalla. Normaalin liiketoiminnan puitteissa on sallittua tarjota asiakkaille aterioita, edellyttäen että se tapahtuu vaatimattomasti ja asianmukaisesti. On erittäin hyödyllistä rakentaa vankat suhteet kolmansiiin osapuoliin, ja oikein toteutetut myynninedistämistoimet auttavat tässä,

Nämä ohjeet varmistavat menettelyn läpinäkyvyyden ja soveltuvuuden.

Sen sijaan kaikenlaiset lainat, lahjukset, kynnysrahat, maksut, ilmaiset palvelut, tai materiaalisesti arvokkaat lahjat yhteisölle tai henkilölle, joka harjoittaa liiketoimintaa tai pyrkii siihen yhtiön kanssa, katsotaan kaupallisiksi lahjuksiksi, eivätkä ne ole sallittuja. Varmistaakseen näiden vaatimusten noudattamisen yhtiö kieltää maksun, lahjan, palvelun tai myynninedistämistuotteen antamisen suoraan tai epäsuorasti välittäjien tai kolmannen osapuolen kautta tavarantoimittajille, asiakkaille, mahdollisille asiakkaille tai heidän välittäjilleen, työntekijöille, sukulaisille tai luottohenkilöille, jos kyseisellä tuotteella on materiaalista arvoa.

Poikkeuksia voidaan hyväksyä, mutta niihin vaaditaan etukäteen kirjallinen lupa yhtiön lakimieheltä, toimitusjohtajalta tai rahoitusjohtajalta. Käteistä tai käteiseen verrattavaa lahjaa täytyy aina välttää. Yhtiö kieltää myös tarjoamasta käteistä tai käteiseen verrattavaa lahjaa sekä ylellisiä lahjoja tai viihdykkeitä (kuten ilmaiset lomat, korut, kalliit urheiluvälineet, vapaa majoitus tai kuljetus) tai muita huomattavan arvokkaita tuotteita tai palveluita kolmannelle osapuolelle, ellei tähän ole yhtiön lakimiehen, toimitusjohtajan tai rahoitusjohtajan kirjallista lupaa.

Vastaanottaminen: Mitkä säännöt koskevat lahjojen tai myynninedistämistuotteiden vastaanottamista tavarantoimittajilta tai muilta kolmansilta osapuolilta?

Yhtiö kieltää ankarasti hyväksymästä tai vastaanottamasta suoraan tai epäsuorasti minkään työntekijän, välittäjän, neuvonantajan tai konsultin kautta mitään lahjaa, lahjapalkkiota tai palvelua, jonka arvo ylittää nimellisen arvon yhtiön tavarantoimittajilta, mahdollisilta tavarantoimittajilta, asiakkailta, mahdollisilta asiakkailta tai heidän välittäjiltään, työntekijöiltään, sukulaisiltaan tai luottohenkilöiltään

Yhtiön lakimieheltä, toimitusjohtajalta tai rahoitusjohtajalta tulee saada hyväksyntä, jos jokin tavara tai palvelu on arvoltaan nimellisen

arvon yli.

Kukaan yhtiön työntekijä ei saa mistään syystä lupaa käteisen tai minkään arvokkaan tuotteen vastaanottamiseen kolmannelta osapuolelta, jos siihen sisältyy suora tai epäsuora velvoite, jonka perusteella yhtiön tulisi luoda tai ylläpitää liikesuhdetta tähän henkilöön tai hänen yhteistyökumppaniin.

Yhtiön työntekijät voivat hyväksyä kohtuullisia ja tilanteeseen sopivia aterioita yrityksiltä ja henkilöiltä, joilla on kanssamme liiketoimintaa tai jotka pyrkivät siihen, mikäli tämä tapahtuu mukavuussyistä maksun jakamisen välttämiseksi ja jos tarkoituksena on toimia vastavuoroisesti yhtiön maksaessa vastaavanlaisessa tilanteessa. Läsnäolo tai osallistuminen sellaisiin retkiin, urheilutapahtumiin, huvitilaisuuksiin ja vastaavaan sellaiseen toimintaan, jonka rahoittajana on tavarantoimittaja, mahdollinen tavarantoimittaja, palveluntarjoaja, mahdollinen palveluntarjoaja tai muu kolmas osapuoli, saattaa olla hyväksyttävää, jos tällainen tapahtuma liittyy osapuolten keskinäisen liiketoiminnan kehittämiseen.

Yhtiön työntekijät eivät saa ilman pääjohtajan, lakijohtajan, rahoitusjohtajan tai controllerin hyväksyntää hyväksyä ilmaista kuljetusta, majoitusta, hotellihuoneita tai maksuttomia matkoja liiketapaamisten, seminaarien tai muiden sellaisten tapahtumien yhteydessä, joissa rahoittajana tai läsnä on nykyinen tai mahdollinen tavarantoimittaja, nykyinen tai mahdollinen asiakas tai heidän välittäjänsä, työnantajansa, sukulaisensa tai luottohenkilönsä. Jos sillä on yhtiön lakimiehen, toimitusjohtajan tai rahoitusjohtajan ennalta antama hyväksyntä sille, että tapahtumalla on arvoa yhtiön yritykselle, jolle työskentelet, yhtiön yritys maksaa sellaisessa tapauksessa matkakulusi. Muussa tapauksessa työntekijöiden tulee maksaa omat matka- ja majoituskulunsa.

Yhtiö tukee hyvien suhteiden luomista kolmansien osapuoliin, ja tämän menettelytavan tarkoituksena on varmistaa avoimuudellamme saamamme nettohyödyn suhteen yhdistämällä kulut toimintoihin.

Mikä on menettelytapamme alennusten ja ostohyvitysten suhteen?

Kaikki maksut, alennukset, ennakkoalennukset, ostohyvitykset tai palautukset tai kaikenlaiset muut maksut kaikille asiakkaille,

tavarantoimittajille, jälleenmyyjille, sopimusosapuolille, välittäjille, konsulteille tai heidän toimihenkilöilleen, johtajilleen, työntekijöilleen tai muille asiaan liittyville osapuolille (kaikkia näitä yksilöitä ja ryhmittymiä kutsutaan tästä eteenpäin ”henkilöiksi”), ovat luvallisia vain seuraavien ehtojen täyttyessä:

- Tilihyvityksenä henkilön yhtiön asiakastilille, jota ylläpidetään normaalilla liiketoimintatavalla asiakkaan tai tavarantoimittajan kanssa.
- Yhtiön sellaiselle henkilölle osoitetulla sekillä, jonka kanssa yhtiöllä on liikesuhde ja jolle maksu määrätään maksettavaksi tietyn kaupan perusteella.
- pankkisiirrolla yhtiön henkilön pankkitilille maassa, jossa henkilö käy kauppaa yhtiön kanssa.

Mikään muu maksutapa ei ole sallittu. Erityisesti käteismaksua tai tuotteita käteismaksun korvikkeena, siirtoja ulkomaisille tileille, sokkotileille tai kolmansien osapuolien tileille, ylläskutusta, jonka jälkeen suoritetaan ostohyvitys tai takaisinmaksu ylläskutuksesta, maksua omistajien, virkailijoiden tai johtajien yksityisille tileille, kun liikesuhde on yhtiön entiteetin kanssa tai muuta maksutapaa, jota ulkoinen osapuoli voisi huomaamattomasti käyttää maksun suorittamiseen yhtiön määrittämien menettelytapojen välttämiseksi.

Maksun suorittaja saa olla vain se yhtiön yritys, jossa henkilöllä on tili tai jolle henkilö tuottaa palveluita tai tuotteita.

Jos henkilö mainitsee, että Sun Chemicalin on maksettava haaraliikkeelle tai tytäryhtiölle tai jollekin muulle ryhmittymälle tai yksilölle, joka on muu kuin henkilö itse, mitään maksua ei tule suorittaa kyseiselle ryhmittymälle tai yksilölle, ellei Sun Chemical saa kirjallista valtuutusta ja ohjeita henkilöltä tällaisen maksun suorittamiseen. Valtuutuksen tulee olla kirjoitettu henkilön kirjelomakkeelle ja sen allekirjoittajana tulee olla henkilön virkailija, esimies tai johtaja, jolla on valtuudet allekirjoittamiseen. Tällaisen maksun hyväksymiseen on saatava etukäteen kirjallinen hyväksyntä asianmukaiselta henkilöltä

kyseisestä yhtiöstä.

Kaikille henkilöille maksettaviin alennuksiin, ostohyvityksiin tai muihin takaisinmaksuihin on oltava etukäteen saatu suostumus rahoitusjohtajalta tai hänen valtuuttamaltaan henkilöltä. Kaikki tällaisiin maksuihin liittyvät kysymykset on osoitettava yhtiön lakimiehelle tai rahoitusjohtajalle.

Mitkä toimenpiteet ovat sallittuja antitrusti-/kilpailulakien suhteen?

Useimmilla mailla on lakeja, jotka kattavat myyjän/asiakkaan suhteet, erityisesti silloin, kun asiakas tarjoaa tuotteita jälleenmyyntiin jälleenmyyjänä. Kustannusten alle myyminen tai sitoutuminen hinnoittelukäytäntöön, joka rajoittaa asiakkaiden kilpailukykyä, on yleensä laitonta. Kun ollaan tekemisissä asiakkaiden kanssa, seuraavia käytäntöjä on vältettävä ja on kysyttävä lakiasiantuntijoiden neuvoa, ennen kuin sovitaan minkään seuraavien käytäntöjen toteuttamisesta tai ryhdytään niitä toteuttamaan:

- **Jälleenmyyntihinnan ylläpitäminen:** On kiellettyä vaatia asiakasta, joka ostaa tuotteita jälleenmyytäväksi, myymään niitä tiettyyn hintaan tai olemaan myymättä niitä alle tietyn hinnan.
- **Jälleenmyyntirajoitukset:** On kiellettyä asettaa rajoituksia jälleenmyyntiehtoihin, ellei niihin ole laillista liiketoimintaan perustuvaa syytä. Maantieteelliset rajoitukset, tiettyjä asiakkaita koskevat myyntikiellot, kilpailukieltosopimukset ja vastaavat ovat kaikki epäilyttäviä käytäntöjä, ja niiden laillisuus on huolellisesti tarkistettava ennen sopimuksen solmimista.
- **Sitouttaminen:** Tuotteet voivat olla niputettuja yhteen, jos erillisiä osia myydään myös yksittäin kohtuulliseen hintaan. On kiellettyä vaatia asiakasta ostamaan yhtä tuotetta tai palvelua, jotta hän voisi ostaa toisen tuotteen tai palvelun.
- **Hintasyrjintä:** Lailliset erot myyntihinnoissa perustuvat eroihin määrässä, suorituskyvyssä, erikoisvaatimuksissa ja muissa tekijöissä, jotka oikeuttavat hintaeron. Tämä on perusteena hintojen eroavaisuudelle asiakkaalle ja olennainen osa markkinointia ja myyntiä.

Toisaalta on kiellettyä myydä samoja tuotteita asiakkaille, jotka kilpailevat toisiaan vastaan samoilla markkinoilla samasta liiketoiminnasta eri myyntiehdoilla ja hinnoilla. Tällä alueella laki on erittäin monimutkainen erityisesti Yhdysvalloissa. Sellaisista kysymyksistä, jotka koskevat toisen asiakkaan suosimista tai syrjimistä toiseen nähden tai asiakkaiden kilpailua samasta liiketoiminnasta, tulisi keskustella lakimiehen kanssa.

- **Harhaanjohtava mainonta:** On kiellettyä suunnitella, nimetä, mainostaa tai suorittaa mitään muuta tointa, joka johtaa harhaan tai on mahdollisesti harhaanjohtava koskien tuotteen valmistajaa, alkuperää, sisältöä tai laatua.
- **Kartellit:** Kartelleihin ja kartellisopimuksiin osallistuminen on kiellettyä.

Millaiset säännöt koskevat suhdettani kilpailijoihin?

Vuorovaikutus kilpailijoiden kanssa on tärkeä osa liiketoimintaa. Kova kilpailu ei merkitse sitä, että laillista yhteistyötä ja siitä saatavaa hyötyä pitäisi välttää. Kilpailijoiden kanssa työskentely kaupan, standardien sekä hyväntekeväisyys- tai koulutusjärjestöjen alalla on kannatettavaa ja hyödyllistä. Meidän on kuitenkin varmistettava, että suhteemme kilpailijan työntekijöihin ovat eettisesti oikein ja laillisia.

Mitä on elinkeinoelämän rajoittaminen?

Antitrustilait ja kilpailulait rajoittavat lähes joka maassa sellaisia sopimustyyppejä, joissa kilpailijat voivat olla osallisena. Pyrkimys rajoittaa kauppaa tai hintakilpailua on laitonta. Myös osallistuminen tällaisiin rajoituksia koskeviin keskusteluihin on laitonta, vaikka keskustelun kohteena olleet toimenpiteet eivät koskaan toteutuisi, koska niitä pidettäisiin salajuonena kaupan rajoittamiseksi.

Esimerkkejä laittomista sopimuksista kilpailijoiden kanssa:

- hintojen määrittäminen, hintoihin sidotut ehdot, alennukset tai muut ehdot, kuten luotto- ja maksuehdot, ostohyvitykset, ilmaiset tuotteet, palvelut tai lähetykset.

- myyntimäärien, asiakkaiden tai myyntialueiden jakaminen tai sopimus olla etsimättä myyntiä tietyiltä markkinoilta, tietyltä asiakkaalta tai tietyistä paikasta.
- tuotteiden kehittämisen tai tuotannon rajoittaminen.
- kieltäytyminen kaupasta tiettyjen asiakkaiden tai tavarantoimittajien kanssa tai liiketoiminnan suuntaaminen tietyille, suosituille toimittajille.

Kilpailulakiin kohdistuvat rikkomukset ovat äärimmäisen vakavia rikkomuksia. Koska sopimukseksi voidaan päätellä pelkästään osallistuminen keskusteluun tällaisista aiheista tai jopa sen pelkkä passiivinen kuunteleminen kilpailijoiden ollessa läsnä, työntekijän ei tulisi koskaan keskustella täsmällisistä hinnoista, asiakkaista tai tavarantoimittajista tai tuotantosuunnitelmista kilpailijan työntekijöiden kanssa. Jos työntekijä osallistuu tapahtumaan, jossa kilpailija on läsnä ja jossa keskustellaan luvattomista aiheista, työntekijän on välittömästi vaadittava keskustelun lopettamista tai poistuttava keskustelupaikalta. Mikäli sopimusrikkomus todetaan, seurauksena voi olla sakkoja ja oikeustoimenpiteitä, jotka voivat merkitä työntekijälle jopa vankeutta ja Sun Chemicalille tuntuja sakkoja.

Mitkä ovat kilpailutietoja koskevat säännöt?

Laillisesti hankitut kilpailua koskevat tiedot ovat tärkeitä, koska ne auttavat yhtiötä pysymään vahvana markkinoilla, joilla se toimii. Markkinatutkimus, tuotteen evaluointi ja testaus, julkisesti saatavilla olevan tiedon tutkiminen, mukaan lukien kilpailijoiden julkaisemat tiedot, ja ulkopuolisten konsulttien käyttö sellaisten markkina- ja teollisuustietojen hankintaan, jotka koskevat omaa toiminta-alueitamme, ovat laillisia liiketoimintamenettelyjä.

On kuitenkin kiellettyä hankkia tietoa epäeettisin tai laittomin keinoin, kuten teollisuusvakoilulla, luvattomalla tunkeutumisella toisen alueelle, varastamalla, lahjomalla kilpailijan työntekijöitä tai käyttämällä muita laittomia menetelmiä kilpailijaa koskevan luottamuksellisen tiedon hankintaan. Jos saat tai kuulet jotakin tietoa, joka saattaa olla hankittu epäeettisesti tai laittomasti, ota välittömästi yhteys yhtiön lakiosastoon.

Jos vastaanotat tai saat tietoosi tietoja, jotka on voitu hankkia epäeettisellä tai laittomalla tavalla, ota välittömästi yhteys vastaavaan virkailijaan tai yhtiön yrityksesi lakiosastoon.

Mitä on arvostelu?

Yhtiön maine on erittäin arvokasta omaisuutta. Arvostelu on henkilön sellaista toimintaa, jonka tarkoituksena on vahingoittaa yhtiön, sen tuotteiden, liiketoiminnan, johdon tai työntekijöiden mainetta tai esittää ne väärässä valossa. Työntekijä ei saa esittää virheellistä tai harhauttavaa lausuntoa ulkoisesti kilpailijan tuotteista, johdosta, toimenpiteistä tai mistään muusta kyseistä yhtiötä koskevasta asiasta. Kaikkien työntekijän lausuntojen tulee olla totuudenmukaisia, ja niiden tulee perustua asianmukaisiin tosiasioihin ja tietoihin. Työntekijä ei missään tapauksessa saa kommentoida tai spekuloida mitään yhtiön mainetta, taloudellista tilaa tai lakiongelmia koskevia asioita.

SUN CHEMICALIN TYÖNTEKIJÄT

JA

YHTIÖN YRITYKSET, JOTKA TOIMIVAT YHDYSVALLOISSA

Muiden DIC Group -yritysten työntekijät: ota yhteys DIC:n lakiasiainosastoon koskien sinut työllistävän yhtiön yrityksen sovellettavia vientivalvontamääräyksiä

Kuinka kaupp rajoituksia tulee käsitellä?

USA:n ja EU:n alueen Sun Chemicalin (Sun Chemical Group) ja DIC Group -yhtiöiden ja niiden kansainvälisten sisar- ja tytäryhtiöiden kelpoisuutta käydä kauppaa maailmanmarkkinoilla rajoitetaan USA:n liittovaltiohallituksen ja EU:n viranomaisten laatimilla säädöksillä. Esimerkiksi yhdysvaltalaisia yrityksiä, Yhdysvaltain ulkopuolisia yrityksiä, joissa on USA:n kansalaisia esimiehinä, virkailijoina tai johtajina, ja kaikkia yrityksiä, jotka käyttävät raaka-aineinaan USA:ssa valmistettuja tuotteita tai jälleenmyyvät sellaisia, kielletään osallistumasta talousboikotteihin, jotka on suunnattu ystävällismielisiä maita kohtaan tai käymästä kauppaa sellaisten yritysten kanssa, jotka voivat myydä yhtiön tuotteita kauppasaarrossa oleviin maihin.

Entä vastaboikottia koskevat lait?

Vastaboikottilait on tarkoitettu estämään yrityksiä tukemasta boikottia, jonka toinen maa on asettanut toista vastaan. Monissa maissa, joissa Sun Chemical harjoittaa liiketoimintaa, on sellaisia lakeja. USA:n hallitus ja eurooppalaiset hallitukset ovat säätäneet tällaisia toimenpiteitä koskevia tiukkoja lakeja. Nämä lait kieltävät yrityksiä ja niiden kaikkia työntekijöitä tekemästä yhteistyötä boikotin ollessa luvaton ja harjoittamasta liiketoimintaa rodun, uskonnon tai kansallisen alkuperän perusteella TAI kieltävät antamasta tällaisia asioita koskevia tietoja asiakkaille tai mahdollisille asiakkaille.

Nämä lait kieltävät myös antamasta tietoa suhteista, joita yhtiöllä saattaa olla boikotoitavan maan kanssa. Näiden säädösten mukaan pyynnöstä osallistua boikottiin täytyy raportoida välittömästi asianmukaiseen valtion täytäntöönpanovirastoon. Nämä pyynnot voivat mahdollisesti esiintyä missä tahansa liiketoimintaan liittyvässä asiakirjassa, mukaan luettuna sopimukset, tarjouspyynnot,

remburssit, tilausmääräykset ja kyselyt, joilla etsitään tietoja mahdollisista toimittajista.

Työntekijöiden tulee olla varuillaan sellaisten lausekkeiden suhteen, jotka kieltävät tavarantuonnin tietyistä maista tai jotka vaativat lähettämään tavarankäytön aluksilla, jotka pystyvät purjehtimaan tiettyjen maiden satamiin. Jos jokin asiakirja sisältää kieltä, jonka uskot mahdollisesti liittyvän boikottiin, ota välittömästi yhteys Sun Chemicalin lakiosastoon, josta saat neuvoja ja apua, ennen kuin ryhdyt liiketoimiin.

Kuinka kansainvälisen kaupan sääntely vaikuttaa työntekijöihin?

USA:n hallituksella ja EU:lla sekä sen jäsenvaltioilla on taloussaartoja "vihollisvaltioina" pidettyjä maita kohtaan. Tyypillisesti ne ovat maita, jotka harjoittavat tai tukevat terrorismia ja ihmisoikeusrikkomuksia tai muita toimia, joita ei voida hyväksyä. Hyvänä yrityskansalaisena Sun Chemical noudattaa tiukasti näitä kauppasaartoja. Esimerkiksi

USA:n kauppaministeriö ja valtiovarainministeriö säätelevät kaupankäyntiä erilaisten Yhdysvaltain ulkopuolisten maiden kanssa ja joissakin tapauksissa kieltävät sen.

USA:lla on tällä hetkellä laajoja taloudellisia kauppasaartoja Kuubaa, Irania, Pohjois-Koreaa, Sudania ja Talibania vastaan, mukaan luettuna Talibanin hallitsemat alueet ***Nämä kauppasaarrot ovat voimassa helmikuussa 2014 ja voivat muuttua.***

Työntekijää kehotetaan pyytämään päivitetty luettelo Sun Chemicalin lakiosastolta.

OFAC (United States Office of Foreign Assets Control of the Treasury Department) julkaisee osana pakotetoimintaa luetteloa henkilöistä ja yrityksistä jotka ovat pakotelistalla olevien maiden omistamia tai hallinnoimia tai jotka toimivat

kohdemaiden puolesta. Luettelointi koskee myös henkilöitä, ryhmiä ja yhteisöjä, esimerkiksi terroristeja ja huumausaineiden salakuljettajia, jotka kuuluvat muihin kuin maakohtaisiin ohjelmiin. Sellaisia henkilöitä ja yrityksiä kutsutaan yhteisnimellä “Specially Designated Nationals” tai “SDNs.” Heidän varansa on jäädytetty ja USA:N kansalaisia on yleensä kielletty käymästä kauppaa näiden kanssa. Lisätietoja on osoitteessa

<http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/Pages/default.aspx> ja

http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/SDN-List/Pages/program_tags.aspx

Nämä kiellot koskevat myös USA:n kansainvälisiä tytäryhtiöitä, jotka käyttävät raaka-aineinaan USA:ssa valmistettuja tuotteita, jälleenmyyvät sellaisia tai joilla on USA:n kansalaisia johtokunnassaan tai johtotehtävissä. Kauppa mainittujen maiden tai ryhmittymien kanssa voi saattaa yhtiön ankarien rangaistusten alaiseksi. Työntekijän tulee keskustella aikomuksistaan Sun Chemicalin lakiosaston kanssa, ennen kuin hän tekee aloitteita tai ryhtyy mainittujen maiden kanssa mihinkään kaupallisiin suhteisiin suoraan tai epäsuorasti välittäjien, asiamiesten tai jälleenmyyjien kautta. Sun Chemicalin lakiosasto voi antaa työntekijälle kauppasaarroista täsmällistä tietoa.

Lisäksi USA:n kauppaministeriö säätelee tavaroiden, palveluiden ja teknologian vientiä USA:n ulkopuolisiin maihin. Tällaiset valvontatoimet kohdistuvat pikemmin tavara-, palvelu- ja teknologiatyyppeihin kuin maihin, joihin niitä viedään. Kauppasaartosäädöksien kaltaiset säännöt, jotka liittyvät teknologian ja arkaluontoisten tavaroiden kuten monien kemikaalien ja kemikaalivalmisteiden siirtämiseen, rajoittavat näiden tuotteiden kauppaa tai siirtoa USA:n ulkopuolelle.

On varmistettava huolellisesti, voidaanko USA:sta peräisin olevaa teknistä tietoa tai korkealaatuista teknologiaa myydä tai siirtää USA:n ulkopuolella oleviin sijaintipaikkoihin. Koska lait tällä alueella muuttuvat jatkuvasti, työntekijän tulee kysyä neuvoa Sun

Chemicalin lakiosastolta, ennen kuin hän ryhtyy liiketoimiin, joihin sisältyy USA:ssa valmistettujen tai yhdysvaltalaisista alkuperää olevien tavaroiden vientiä tai kauppaa (ml. näiden tuotteiden kauppa tai vienti, kun tuote on sisällytetty paikallisesti valmistettuihin tuotteisiin) kauppasaarrossa oleviin maihin tai yhteisöihin joko suoraan tai epäsuorasti välittäjien, jälleenmyyjien tai asiamiesten välityksellä.

EU ja sen jäsenvaltiot ylläpitävät eri maihin kohdistuvia kauppasaartoja ja taloudellisia pakotteita. Päivitetty lista kaikista tämänhetkisistä vaatimuksista on osoitteessa www.eurunion.org/legislat/sanctions.htm

Tietyt pakotteet on suunnattu määrättyjä tavaroita ja ostajia vastaan. Näitä ovat esimerkiksi sotaan liittyvät käyttäjät, kuten Angola/Unita, Bosnia-Hertsegovina, Burma/Myanmar, Kongo/Zaire, Kroatia, Haiti, Liberia, Entinen Jugoslavian tasavalta Makedonia, Sierra Leone, Sudan, Taliban/Al Quaida ja Zimbabwe.

Lisäksi EU toteuttaa saartolakia Yhdysvaltoja vastaan Kuuban, Iranin ja Libyan kaupan suhteen. Lyhyesti sanottuna EU-maiden yrityksiä ja asukkaita kielletään noudattamasta USA:n pakotteita Kuubaa ja Irania vastaan. On kuitenkin noudatettava varovaisuutta kaikissa liiketoimissa Kuuban kanssa, sillä USA:n kansalaiset ja USA:han matkustavat henkilöt saatetaan pidättää ja asettaa syytteeseen kaupan sallimisesta, mahdollistamisesta tai käymisestä Kuuban kanssa. EU-maiden asukkaat ja heidän lähiomaisensa voivat saada pysyvän pääsykiellon USA:han tällaisesta osallisuudesta. Yritykset, joissa on USA:n kansalaisia virkailijoina, esimiehinä tai johtajina tai jotka myyvät USA:ssa valmistettuja tuotteita Kuubaan ja Iraniin, saattavat mahdollisesti USA:n kansallisuutta olevat työntekijänsä tai tytäryhtiönsä alttiiksi syyteille USA:ssa.

On jälleen huomautettava, että koska kauppasaarrot ja pakotteet saattavat muuttua laajuudeltaan ja kohteiltaan nopeasti ja ilman erillistä ilmoitusta, on parasta kysyä neuvoa Sun Chemicalin lakiosastolta ennen ryhtymistä kauppaan minkään edellä mainitun maan kanssa.

7 Rahanpesun ja terrorismin vastainen toiminta

Millaiset säännöt koskevat rahanpesua ja terrorismin vastaista toimintaa?

Äskettäin Yhdysvalloissa, Japanissa ja monissa EU-maissa ja muissa OECD-maissa säädetyn lain mukaan pyritään pysäyttämään laitton maksuliikenne, johon sisältyvät veroparatiisit, salaiset pankkitilit ja pöytälaatikkoyhtiöt, jotka ”pesevät” laittomista toiminnoista, kuten yrityslahjonnasta, veronkierrosta ja huumekaupoista, saatua rahaa. Lisäksi ollaan käymässä käsiksi kansainvälisille terroristijärjestöille välitettäviin varoihin asettamalla taloudellisia pakotteita, jäljittämällä kansainvälisiä maksuja ja määrittämällä terroristien toimia tukevat välittäjäorganisaatiot.

Käteisen tai siihen verrattavan maksun tai siirron vastaanottaminen (sekit, tilinsiirrot, vekselit, remburssit yms.) henkilöiltä tai yhteisöiltä missä tahansa maassa ja minkä tahansa suuruisena summana, kun yhtiö ei tunne vastapuolta ja sen edunsaajia, saattaa luoda tilanteen, jossa yhtiö on vaarassa avustaa rahanpesussa tai mahdollistaa rahanpesun, joka on rikollinen teko useimmissa maissa.

On varmistettava hyvin huolellisesti, että liiketoimia toteutetaan vain tunnettujen, laillisten liikeyhteisöjen ja hyvämaineisten pankkien ja rahoituslaitosten kanssa. Kaikki maksutoiminnot välittävien ja nimettömien osapuolten tai ”tuntemattomien entiteettien” kanssa tai niiden kautta (joiden kanssa ei ole aiempaa suhdetta ja joita ei helposti voi määrittää omistajiksi tai valvojiksi) tulee tutkia huolellisesti ennen minkään maksutoiminnon suorittamista, jotta voidaan varmistua siitä, että yhtiötä ei käytetä rahanpesuun tai terroristien tukemiseen.

Edellä kuvattujen tiettyjen maiden kanssa annettujen yleisten kauppaa koskevien kieltojen lisäksi kaupankäynti tiettyjen listattujen terroristitoimintoja tukevien yksilöiden ja yritysten kanssa on kiellettyä. Yhtiön työntekijöitä kielletään tekemästä työtä, panemasta alulle, helpottamasta ja toteuttamasta mitään liiketapahtumaa minkään sellaisen henkilön tai ryhmittymän kanssa, joka on Ulkomaiset terroristijärjestöt -listassa (Foreign Terrorist Organizations) tai Maailmanlaajuisten terroristien erikoislistassa (Specially Designated Global Terrorists). Nämä kuukausittain päivitettävät luettelot julkaistaan seuraavien tahojen Internet-sivustoilla: USA:n valtiovarainministeriö (www.ustreas.gov - valitse sivustokartassa oleva Office of Foreign Assets Control), Yhdistyneet kansakunnat, Euroopan unioni ja Englannin kansallispankki (Bank of England). Rikkomukset terrorismin vastaisia lakeja kohtaan johtavat ankariin rikosoikeudellisiin rangaistuksiin sekä yhtiön että yksilöiden osalta, myös USA:ssa. Seurauksena voi olla elinikäinen vankeus ja joissakin tapauksissa kuolemanrangaistus.

Yhtiön yritysten tulee varmistaa, ettei transaktioita käytetä terroristien, terroristiorganisaatioiden tai organterrorismia tai terroristista aktivismia tukevien organisaatioiden auttamisessa tai tukemisessa

8 Pakkotyövoima, lapsityövoima, kiistanalaiset mineraalit (Conflict Minerals)

Pakkotyövoiman tai vankityövoiman käytön kieltö

Pakko- tai rangaistustyövoima tai sellaiseen osallistuminen on kiellettyä. Pakko- tai rangaistustyövoimaksi määritetään kaikenlainen työ ja palvelu, joka saadaan henkilöltä rangaistuksen uhalla ja johon kyseinen henkilö ei ole tarjoutunut. Äärimmäisiä esimerkkejä ovat orjatyövoima, vankityövoima ja velkatyövoima, mutta velkoja voidaan myös käyttää keinona pitää työntekijät pakkotyössä.

Henkilöllisyyspaperien haltuunottaminen, pakollisten talletusten vaatiminen, tai työntekijöiden vaatiminen potkujen uhalla työskentelemään ylitöitä, joihin he eivät ole aiemmin antaneet suostumusta, ovat kaikki esimerkkejä pakkotyövoimasta.

Lapsityövoiman käytön kieltö

Lapsityövoima tai minkäänlainen sellaiseen osallistuminen on kiellettyä. Lapsityövoima määritellään kansainvälisen työorganisaation ILO:n Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) -lausuman mukaisesti tai paikallisen laillisen työskentelyn vähimmäisiän mukaan, sen mukaan kumpi on korkeampi.

Konfliktimineraalit

Yhtiön yritykset edellyttävät että niiden materiaalin toimittajat noudattavat sovellettavia lakeja, mukaan lukien sellaisia, jotka on tarkoitettu poistamaan orjuus ja ihmiskauppa sekä sopimusten solmimisessa esiintyvää lahjontaa ja korruptiota. Toimittajien edellytetään erityisesti, jos sovellettavissa,

noudattavan Kalifornian läpinäkyvyys lakeja tavarantoimitusketjuissa 2010 (CTSCA); liittovaltion Victims of Trafficking and Violence Protection Act of 2000, ja kaikki sen muutokset ja lisäykset, (VTVPA); ja Foreign Corrupt Practices Act of 1977 (FCPA), ja kaikkien liiketoimintamaiden sovellettavia lahjusten vastaista käytäntöä.

Lisäksi, jos toimitetut tuotteet sisältävät yhtään tinaa, tantaalia, kultaa tai volframia, toimittajien edellytetään noudattavan Dodd-Frank Wall Street Reform ja Consumer Protection Act 2010 -lain konfliktimineraaleja koskevia kohtia ja sertifioimaan, ettei mikään näistä mineraaleista ole peräisin Kongon demokraattisesta tasavallasta tai jostain sen naapurimaasta. DIC Group ottaa konfliktimineraaliongelman vakavasti ja osallistuu ongelman hoitoon yhdessä toimittajien kanssa toimitusketjumme välityksellä. DIC Groupin peruseriaatteen konfliktimineraalien osalta ovat:

DIC Group pidättäytyy käyttämästä kultaa, tantaalia, volframia ja tinaa, jotka on luokiteltu konfliktimineraaleiksi, mikä tarkoittaa Kongon demokraattisessa tasavallassa tai sen naapurimaissa aseellisissa konflikteissa tai väärinkäytöksellä louhittuja mineraaleja. Lisäksi, jos jonkin raaka-aineen, jota DIC Group ostaa kolmannen osapuolen toimittajalta, havaitaan olevan konfliktimineraali, DIC Group lopettaa välittömästi hankinnat osapuolelta.

9 Sisäpiirikauppa

Millaiset säännöt säätelevät sisäpiirikauppaa?

“Sisäpiirikauppa” on julkisesti osakkeitaan myyvän yhtiön julkisten arvopaperien (osakkeet, obligaatiot, optiot, myyntioptiot, julkihuudot tms.) ostamista tai myymistä tai muuta niihin liittyvää kaupankäyntiä, kun kaupan osapuolena on kyseisen yrityksen työntekijä tai läheisessä suhteessa tähän yritykseen oleva henkilö, joka saa yritystä koskevaa olennaista tietoa tai jolla on sellaisten käyttömahdollisuus, ennen kuin yritys on julkistanut kyseisen tiedon suurelle yleisölle.

DIC on Japanissa pörssissä noteerattu yritys. Sisäpiirilait koskevat julkisesti osakkeitaan myyvän yrityksen tytäryhtiöiden työntekijöitä, joka on julkisesti osakkeitaan myyvä yritys, konsultteja, tilintarkastajia, lakimiehiä ja muita, joilla on luottamukselliset yhtiöön.

Koska materiaaliset tosiasiat saattavat liittyä julkisesti kauppaa käyvän yrityksen tytäryrityksiin, tietämys yhtiötä koskevasta olennaisesta, ei-julkisesta tiedosta, kun sitä käytetään DIC:n osakepaperikauppaan, on rikkomus sisäkauppalakia vastaan. Yhtiössä työskentelevillä saattaa olla työsuhteensa aikana yhtiötä, DIC:tä, muuta DIC:n konserniyhtiötä tai muuta julkisesti osakkeitaan myyvää yritystä koskevien sellaisten tietojen käyttöoikeudet, jotka eivät ole yleisön käytettävissä.

Yhtiöiden työntekijät eivät saa käyttää tällaisia tietoja hyväkseen tehdessään itseään tai muita koskevia investointipäätöksiä. Investoiminen tällaisten ei-julkisten tietojen perusteella saattaa luoda “sisäpiirikaupan” ja voi asettaa työntekijän sekä siviili- että rikosoikeudelliseen vastuuseen. Tällaiset tiedot on pidettävä aina luottamuksellisina, kunnes se yhtiö, jota tiedot koskevat, julkistaa ne yleisölle. Tällaisten tietojen kertominen toiselle henkilölle, joka sitten pystyy tekemään investointipäätöksen, on myös laitonta, ja sitä pidetään sisäpiirikauppana. Tällainen toiminta voi saattaa sekä työntekijän että mainitun toisen henkilön siviili- ja rikosoikeudellisen vastuuseen.

Yhtiön kaikkien työntekijöiden täytyy ryhtyä kaikkiin kyseeseen tuleviin toimenpiteisiin, mukaan lukien keskustelu yhtiön rahoitusjohtajan ja lakimiehen kanssa, ennen DIC:n osakkeiden tai sen muiden arvopaperien tai muiden sellaisten julkisesti osakkeitaan myyvien yritysten arvopapereiden ostamista tai myymistä, joilla on liikesuhde DIC:iin, yhtiöön tai muuhun DIC-ryhmän jäseneen, jos ostaminen tai myyminen perustuu tietoon, jota saatetaan pitää luottamuksellisena, olennaisena ja ei-julkisena.

o Hyvä kirjanpitolaki ja sisäinen valvonta koskien talousraportteja

Mikä on J-SOX?

J-OX, Japanin rahoitusinstrumentteja ja vaihtoa koskeva laki, otettiin käyttöön pyrittäessä estämään väärä raportointi ja virheet talousraporteissa ja se laadittiin USA:n Sarbanes-Oxley Act -lain pohjalta. Siinä edellytetään sisäisten kontrollienohjauksen arviointia. J-SOX koskee kaikki japanilaisia julkisesti pörssissä noteerattuja yrityksiä ja niiden konsolidoituja yritysryhmiä ja edellyttää taloudellisen raportoinnin sisäisiä kontroleja ja ohjauksen arviointia sekä julkisten tilintarkastajien suorittamia auditointeja. Koska DIC on Japanissa julkisesti pörssissä noteerattu yritys, J-SOX koskee kaikkia yhtiön yrityksiä.

Miten työntekijän tulee toimia kirjanpidon ja talousraporttien suhteen

Jotta DIC pystyy säilyttämään J-SOX-järjestelmän vaatimustenmukaisuuden koskien rahoitusraporttien sisäisiä kontroleja, sinun tulee yhtiön yrityksen työntekijänä:

- Pyrkä ymmärtämään toiminnan menettelytapojen ja sisäisen kontrollin mekanismeja yrityksessä ja toimia yhteistyössä, jotta varmistetaan, että sellaiset menettelytavat ja mekanismit toimivat tehokkaasti.

- Älä jätä huomioimatta petosta, törmäystä tai peittelyä koskien toiminnallisia menettelytapoja tai sisäisiä kontrollimekanismeja.
- Ryhdy kohtuullisiin toimenpiteisiin, jotta varmistetaan että kaikki kirjat ja liiketoimintatietueet (mukaan lukien taloudelliset, liiketoiminta, kulut ja muut liitännäiset raportit) ovat tarkkoja ja täydellisiä.
- Ilmoita välittömästi kaikki virheet, väärät tiedot tai epäsäännöllisyydet rahoitusasiakirjoissa tai liiketoimintatietueissa (myös sellaisten epäilyt) vastaavalle henkilölle.
- Noudata tämän liiketoimintaohjeen vaatimuksia ja yrityksesi kirjanpitomääräyksiä ja toiminnallisia menettelytapoja.
- Harkitse ja ehdota parannuksia, jos havaitset tarpeen parantaa toiminnallisia menettelytapoja kokonaisvaltaisesti.

LIITE A

Rikkomusten raportoinnin yhteystiedot

Yhteystiedot tämän liiketoimintaohjeen rikkomusten raportointiin, kun sinulla on kysyttävää näistä standardeista ja ohjeista, niihin kuuluvista käytännöistä tai menettelytavoista DIC Groupissa, tai kysyttävää laeista, jotka säätelevät toimiasi yhtiön puolesta tai jos tarvitset apua laillisessa tai eettisessä kysymyksessä, ota yhteys johonkin seuraavista henkilöistä puhelimitse, sähköpostitse tai muulla tavoin.

DIC JAPAN

Executive Officer in charge of Compliance

DIC Building

7-20, Nihonbashi 3-chome

Chuo-ku, Tokyo 103-8233 Japan

Puhelin: 81-3-6733-3000 Faksi: 81-3-6733-3022

ComplianceOfficer@ma.dic.co.jp

Legal Department

DIC Building

7-20, Nihonbashi 3-chome

Chuo-ku, Tokyo 103-8233 Japan

Puhelin: 81-3-6733-3000 Faksi: 81-3-6733-3022

legal@ma.dic.co.jp

Kyowa-sogo Law Office & Kyowa-partners Law Office (vain japaninkielinen)

Umeda Hankyu Building Office Tower 34

8-1 Kakuda-cho, Kita-Ku, Osaka 530-0017

Puhelin: 81-6-6311-8850

diccompliance@kyowa-sogo.gr.jp

DIC HQ Whistle Blower Committee: compliance@ma.dic.co.jp

DIC CHINA

Legal Department

12th Fl., Metro Plaza

No. 555 Lou Shan Guan Road

Shanghai 200051 People's Republic of China

Puhelin: 86-21-6228-9922 Faksi: 86-21-6241-9221

legal@dic.com.cn

DIC China Whistle Blower Committee: whistleblower@dic.com.cn

DIC Aasia-Tyynenmerenalue

Legal Department

78 Shenton Way, #19-01

Singapore 079120

Puhelin: 65-6224-0600 Faksi: 65-6224-3313

legal@dic.com.sg

DIC AP Whistle Blower Committee: compliance@dic.com.sg

Eettinen linja

Kun haluat raportoida mahdollisesta huolesta tai mahdollisesta lain tai DIC:n käytäntöjen rikkomuksesta, sinua kehoitetaan ottamaan yhteyttä **DIC:n eettiseen kuumalinjaan, numeroon 00531-121 520 / 0066-33-112505** (Japani), tai Internetissä osoitteessa www.EthicsPoint.com valitsemalla haluamasi kieli, ja napsauttamalla sitten “Jätä uusi raportti”. Anna pyydettyä organisaation nimeksi “DIC Corporation” ja noudata ohjeita. Tällä sivulla on myös luettelo puhelinnumeroista Japanin ulkopuolisiin maihin.

Rikkomusten raportoinnin yhteystiedot (jatkuu)

SUN CHEMICAL

Tämän liiketoimintaohjeet rikkomusten raportoiminen

James R. Van Horn, Vice President, General
Counsel & Secretary

Puhelin: 973.404-6550 (suora)

Faksi: 973.404-6439

Sähköposti: jim.vanhorn@sunchemical.com

Kevin Michaelson, Chief Financial Officer

Puhelin: 973.404.6310 (suora)

Faksi: 973.404.6898

Sähköposti: kevin.michaelson@sunchemical.com

Myron Petruch, President & CEO

Puhelin: 973.404.6400

Faksi: 973.404.6807

Sähköposti: myron.petruch@sunchemical.com

Kun haluat raportoida huolesta tai mahdollisesta lain tai DIC:n käytäntöjen rikkomuksesta, sinua kehotetaan ottamaan yhteyttä DIC **eettiseen kuumalinjaan, numeroon 1.866.730.7932** (Yhdysvallat, Kanada ja Puerto Rico), tai internetissä www.EthicsPoint.com valitsemalla haluamasi kieli, ja napsauttamalla sitten “Anna uusi raportti” ja anna pyydettyä organisaation nimeksi “DIC Corporation” ja noudata ohjeita. Yhdysvaltain, Kanadan ja Puerto Ricon ulkopuolella oleville henkilöille tarkoitettu puhelinnumeroiden luettelo löytyy myös tältä verkkosivustolta.

Lähetä kaikki kirjalliset viestit osoitteeseen:

Sun Chemical Corporation

35 Waterview Boulevard

Parsippany, NJ 07054

U.S.A.

Syrjintää tai häirintää koskevat valitukset

Syrjintää ja häirintää koskevat valitukset tulee osoittaa esimiehellesi, henkilöstöhallinnolle, Sun Chemicalin lakiosastolle tai eettiseen kuumalinjaan.

Ympäristöä, terveyttä tai turvallisuutta koskevat huolet

Raportit kaikista todellisista tai mahdollisista ympäristö-, terveys tai turvallisuusongelmista tai kaikki kysymykset työntekijän vastuista tai käytännöistä näillä alueilla tulee välittömästi ilmoittaa esimiehelle, yhtiön ympäristöasiain varatoimitusjohtajalle.

LIITE B

Sun Chemical Groupin työntekijät

Yhdysvaltain työntekijät

Tässä esitteessä annetut standardit ja ohjeet luovat pohjan yksilön käyttäytymiselle ja yhtiön toiminnalle eivätkä millään tavoin muodosta mitään sopimuksellista tai muuta työllistämiseen liittyvää oikeutta tai muuta lupausa työllisyyden jatkuvuudesta, koska jokainen työsuhde on, ellei muutoin ole nimenomaisesti kirjallisesti sovittu, joko yksilön tai Sun Chemicalin tahdonilmaisun perusteella milloin tahansa päätettävissä, ja tähän voidaan antaa syy ja ennakkoilmoitus tai olla antamatta niitä.



Color & Comfort by Chemistry