

## Code of Conduct

# Savon Voiman eettiset toimintaohjeet

Ohjeistus koskee kaikkia Savon Voiman työntekijöitä ja kaikkia tilanteita – myös niitä, joissa savonvoimalaiselle tarjotaan etuutta ns. yksityishenkilönä, mutta tosiasiallisesti hänen asemansa perusteella Savon Voimalla.

Konsernihallitus on hyväksynyt nämä toimintaohjeet ja lahjonnan vastaiset periaatteet. Kaikki Savon Voiman työntekijät ovat omalta osaltaan vastuussa periaatteiden noudattamisesta.

### ARVOT

Toimintaperiaatteet ovat lähtökohta päivittäiselle työllemme. Tämän toimintaohjeistuksen tarkoituksena on selventää ne eettiset ja toiminnalliset periaatteet, joilla Savon Voima liiketoimintaansa harjoittaa suhteessa sidosryhmiin, työntekijöihin ja ympäristöön. Ohjeistus ei kata yksityiskohtaista toimintaohjeistusta kaikkiiin mahdollisiin tilanteisiin ja tällöin jokaisen täytyykin arvojemme pohjalta harkita hyvän ja sopivan käytöksen rajat.

Ohjeistuksen on hyväksynyt Savon Voiman hallitus ja sitä noudatetaan koko konsernissa.

### Toimintaperiaatteet heijastavat arvojamme, jotka ovat:

#### Asiakas on tärkein

Teemme työtä asiakkaidemme parhaaksi ja ylittääksemme asiakkaiden odotukset.

#### Meihin voi luottaa

Kerromme avoimesti toiminnastamme ja tavoitteistamme. Pidämme kiinni lupauksistamme ja teemme laadukkaasti sen, mitä lupaamme. Olemme ammattilaisia, luotamme toistemme osaamiseen ja arvostamme toisiamme.

#### Tahdomme menestyä

Teemme tuloksellista ja molempia osapuolia hyödyttävää yhteistyötä sidosryhmiemme kanssa. Menestymme yhdessä asiakkaidemme ja kumppaneidemme kanssa.

#### Opimme ja kehitämme

Parannamme jatkuvasti toimintaamme, palvelujamme ja osaamistamme. Iloitsemme onnistumisista ja opimme virheistä. Pysymme avoimina muutoksille.

### Lisäksi toimintaamme ohjaavat tavoitteet:

*Nolla tapaturmaa*

*Nolla ympäristövahinkoa,*

joiden osalta teemme määrätietoista kehittämistyötä ja säännöllistä arviointia.

Häirintä ja syrjintä on toiminnassamme ehdottomasti kiellettyä, ja havaittuihin ongelmiin on puututtava mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

### VASTUULLISET TOIMINTAPERIAATTEET

Liiketoimintaa harjoitetaan voimassa olevien määräysten, lakien ja eettisten standardien mukaisesti. Hyviä liiketapoja noudatetaan kaikessa toiminnassa.

Liiketoiminnassamme teemme investointeja ja suunnitelmia pitkälle aikavälille mahdollisimman kestäväällä ja vastuullisella tavalla. Ympäristöstä huolehtiminen näkyy jokapäiväisessä työssämme ja edistämme omalta osaltamme kestävään kehitykseen tähtääviä innovaatioita.

Keskinäiselle kunnioitukselle ja avoimelle yhteistoiminnalle perustuva yrityskulttuuri ovat yritystoimintamme ydin. Turvallinen työympäristö, jossa epäkohtiin aktiivisesti vaikutetaan ja puututaan, on kaikkien etu. Me emme tee tulosta turvallisuuden kustannuksella.

Työsuhteissa edistämme aktiivisesti tasa-arvoa ja noudatamme voimassa olevaa lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia sekä tuemme ammatillisia koulutus- ja kehittymismahdollisuuksia.

Edellytämme voimassa olevan lainsäädännön ja työehtosopimusten noudattamista myös yhteistyökumppaneiltamme, joiden kanssa solmimme hankinta- tai yhteistyösopimuksia.

### ETURISTIRIITOJEN TUNNISTAMINEN

Velvollisuutemme on huolehtia, että eturistiriidat eivät vaikuta päätöksentekoon Savon Voimalla. Eturistiriidalla tarkoitetaan tilannetta, jossa Savon Voiman päätöksenteon riippumatto-

muus vaarantuisi päätöksentekoon tai sen valmisteluun osallistuvan henkilön henkilökohtaisen edun tai sen tavoittelun vuoksi. Päätöksenteon riippumattomuus voi vaarantua myös silloin, kun päätöksentekoon osallistuvalla Savon Voiman edustajalla on yhtiön ulkopuolinen sidonnaisuus liiketoimen toisena osapuolena olevaan yritykseen.

Liiketoimintaa tehdessämme, meidän on suhtauduttava huolellisesti tilanteisiin, joissa päätöksenteon riippumattomuus voisi jostain syystä vaarantua. Savon Voiman palveluksessa olevan tai hallintoelimen jäsenen henkilökohtainen etu ei saa vaikuttaa hänen toimintaansa Savon Voimalla. Myöskään edellä mainitun henkilön työsuhde, hallintoelinjäsenyys tai edustus jossain muussa kuin Savon Voima -konserniin kuulumattomassa yrityksessä, ei saa vaikuttaa päätöksentekoon Savon Voima -konsernissa. Päätöksentekoon Savon Voimassa ei saa osallistua asiassa tai liiketoimessa, josta hänellä on tai näyttää olevan joko henkilökohtaista etua tai etu kohdistuisi hänen lähipiiriinsä tai edustamaansa yhteisöön. Eturistiriitojen tunnistamiseksi olemme tuottaneet toimintaohjeita erilaisiin tilanteisiin ja huomioineet ne muissa ohjeistuksissa.

### **AVOIN VIESTINTÄ JA YHTEISKUNTAVASTUU**

Kerromme rehellisesti ja avoimesti tavoitteistamme ja toiminnastamme sidosryhmillemme, myös ongelmatilanteissa. Edistämme vuoropuhelua ja sidosryhmien kuulemistä. Emme levittele asiattomia tai sopimattomia kannanottoja työyhteisöstämme.

Kannustamme henkilökuntaamme osallistumaan yhteiskunnalliseen toimintaan ja päätöksentekoon, mutta emme tue suorasti tai epäsuorasti poliittisia puolueita tai organisaatioita. Yhtiö ei myöskään osallistu yksittäisten ehdokkaiden vaalikampanjoiden rahoitukseen.

### **HANKINTAPERIAATTEET JA YHTIÖN OMAISUUDEN KÄYTTÖ**

Jokaisen hankintoja tekevän Savon Voiman työntekijän on noudatettava eettisiä hankintaperiaatteitamme. Hankintaperiaatteet edellyttävät mm. että:

- Tunnumme eettiset toimintaohjeemme ja sitoudumme noudattamaan niitä.
- Noudatamme voimassaolevia lakeja, asetuksia ja säädöksiä, yleistä hyvää tapaa sekä rehellisyyden, vastuullisuuden, tasapuolisuuden ja syrjimättömyyden periaatteita.
- Hankinnat suoritamme kustannustehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti vapaassa kilpailutilanteessa.
- Emme tee yhteistyötä kilpailijoiden kanssa hankintoihin liittyvissä asioissa, poikkeuksena erilliset yhteistyöryhmittymät, joihin on saatu kilpailuviranomaisen hyväksyntä.

Henkilöstön edellytetään huolehtivan yhtiön omaisuudesta hyvin ja käyttävän sitä tehokkaasti. Yhtiön omaisuuden käyttö luovattomiin tarkoituksiin on kielletty.

Savon Voiman edustajat tai näiden perheenjäsenet eivät saa ottaa vastaan mitään suosionosoituksia, kuten rahaa, arvokkaita lahjoja, etuja, ilmaismatkoja Savon Voiman nykyisiltä tai mahdollisilta uusilta toimittajilta. Lahjojen tulee antaessa ja saataessa olla aina arvoltaan tavanomaisia eli sellaisia, joita Savon Voimakin saattaisi liikelahjana antaa.

### **LAHJONNAN VASTAISET PERIAATTEET**

Savon Voima ei hyväksy lahjontaa missään muodossa. Lahjonnanvastaisten periaatteiden tarkoituksena on pyrkiä estämään ja auttaa havaitsemaan lahjontaa. Lahjonnanvastainen ohjelma osa Savon Voiman eettisiä liiketoimintaperiaatteita (Code of Conduct).

Lahjontana pidetään minkä tahansa lahjan, vieraanvaraisuuden, lainan, kulujen tai maksun, palkkion tai rahanarvoisen edun tarjoamista tai vastaanottamista, jos se ei ole pyyteettömyyteen perustuva vaan tarkoituksena on vaikuttaa liiketoiminnan päätöksentekoon, aikaansaada epärehellinen tai laitton teko tai luottamuksen rikkominen yrityksen liiketoiminnassa. Lahjontana pidetään myös toimivallan tai aseman väärinkäyttöä tietyn yksityisen edun tavoittelemiseksi.

Lahjonnanvastaisesta ohjelmassa kuvataan tarkemmin käytännön toimintaohjeet, joilla näitä periaatteita toteutetaan.

# Lahjonnanvastainen ohjelma

## Soveltamisohjeet

Ohjelma koskee ja sitä tulee soveltaa Savon Voima -konsernissa ja kaikissa sen tytäryhtiöissä.

Lahjonnanvastaista ohjelmaa sovelletaan suhteissa asiakkaisiin, yhteisyrityksiin, edustajiin, urakoitsijoihin, alihankkijoihin, tavaran- ja palveluntoimittajiin ja muihin osapuoliin, joiden kanssa yrityksellä on liiketoimintaa.

### 1 HYVÄNTEKEVÄISYYDEN TUKI JA SPONSOROINTI

- Hyväntekeväisyyden tuki ja sponsorointikohteisiin laaditaan vuosibudjetti ja erilaisilla tahoilla on julkinen mahdollisuus haakea tukea. Tuen tai sponsoroinnin kohteet arvioidaan markkinointi- ja viestintätiimin toimesta. Päätöksen perusteet kirjataan huolella.
- Savon Voiman ensisijaiset kohteet ovat yhteisöjä, joiden toiminta on avointa ja luotettavaa ja jonka kohteena on erityisesti toimialueen lasten ja nuorten sekä perheiden hyvinvointiin liittyvien asioiden edistäminen.
- Sponsorointi tai hyväntekeväisyyden tuki edellyttää huolellista taustaselvitystä. On varmistettava, ettei lahjoitus hyväntekeväisyyteen tai sponsorointi aiheuta eturistiriitaa, joka vaikuttaisi johonkin konkreettiseen liiketoimeen. Eturistiriita voi syntyä, jos liiketoimintaan osallistuvan asiakkaan tai julkisyhteisön työntekijällä on yhteyksiä vastaanottavaan yhteisöön tai jos lahjoituksen tai sponsorointirahan voidaan olettaa vaikuttavan hänen arviointikykynsä.
- Tilanteissa, joissa myönnetään lahjoituksia tai sponsorointirahoja organisaatioille, joihin työntekijöillämme on yhteyksiä, on käytävä erityisen huolella läpi, ettei synnytetä henkilökohtaisia eturistiriitoja.
- Yhteistyökumppanin (hyväntekeväisyysjärjestö tai sponsoroinnin kohde) taustat täytyy selvittää sen varmistamiseksi, etteivät he toimi lahjonnan peiteorganisaationa.
- Tuen vastaanottajalta on vaadittava raportti varojen käytöstä.
- Ensisijaisesti vältämme sponsoroinnista yksittäisiä henkilöitä, ellei kyse ole huolellisen arvioinnin perusteella tehtävästä sponsorointisopimuksesta, jossa saamme vastikkeena näkyvyyttä ja markkinointiyhteistyötä siten, että se on linjassa yhtiön arvojen kanssa.
- Hyväntekeväisyyteen annettujen lahjoitusten ja sponsorointivarojen kulkureittejä on valvottava ja varmistettava, että maksut menevät sovittuihin kohteisiin.
- Hyväntekeväisyyteen tai sponsorointiin annetut tuet julkistetaan vuosittain.

### 2 SAVON VOIMA EI TUE POLIITTISTA TOIMINTAA

- Keskeinen osa lahjonnanvastaisia periaatteita on, että Savon Voima tai sen työntekijät tai agentit eivät saa antaa suoraa tai epäsuoraa tukea poliittisille puolueille, järjestöille tai yksittäisille poliitikoille saavuttaakseen etuja liiketoiminnassa.

### 3 LAHJAT, VIERAANVARAISUUS JA KULUJEN MAKSU

#### Sallitut liikelahjat ja vieraanvaraisuus

Lahjojen tulee antaessa ja saataessa olla aina arvoltaan tavanomaisia eli sellaisia, joita Savon Voimakin saattaisi liikelahjana antaa.

Lahjaa tai vieraanvaraisuutta **ei saa antaa tai ottaa vastaan, jos:**

- etu ylittää tavanomaisen ja kohtuullisen alalla noudatettavan käytännön
- syntyy edes epäily omista tai antajan motiiveista
- syntyy edes epäily järjestelyn vaikutuksesta liiketoimien tulokseen tai päätöksentekoon
- syntyy edes epäily siitä, että asia näyttäytyisi julkisuudessa Savon Voiman kannalta epäedullisena
- etu voisi vaikuttaa tai näyttää vaikuttavan jommankumman osapuolen riippumattomuuteen tai puolueettomuuteen
- etu on käteisen rahan tai lahjakortin muodossa, pois lukien lahjakortit, joiden kohde on antajan taholta määriteltä, yhden palveluntarjoajan sisällöltään ja arvoltaan ennalta rajattuun valikoimaan oikeuttava, eikä rahaksi suoraan muutettavissa.

Tavanomaiset ja vähäarvoiset liikelahjat, muistamiset, joulutervehdykset ja kohtuullinen vieraanvaraisuus kuuluvat normaaliin liiketoimintaan ja kanssakäymiseen asiakkaiden, yhteistyökumppaneiden ja palveluntoimittajien kanssa ja tämä on sallittua.

Hyväksyttäviä lahjoja tai vieraanvaraisuutta ovat edut, jotka ovat:

- annettu tai vastaanotettu avoimesti, ilman veloitteita ja/tai odotuksia
- yrityksen sidosryhmien hyväksyttävissä ja kestävät julkisen tarkastelun
- laillisia sekä kohtuullisia rahalliselta arvoltaan
- annettu tai vastaanotettu epäsäännöllisesti, eikä sillä ole objektiivisesti arvioitunakaan vaikutusta tehtyihin hankintapäätöksiin.

#### Hankinta- tai sopimusneuvotteluihin kytkeytyviä lahjoja tai vieraanvaraisuutta tulee välttää

- Kun Savon Voiman työntekijät tapaavat nykyisiä tai mahdollisia

sia uusia toimittajia, jotka haluavat tarjota jotakin, on normaalin lounaan tai päivällisen nauttiminen hyväksyttävää. Kaikkea kohtuuttomuutta on kuitenkin vältettävä.

- Jos työntekijän edellytetään käyvän tutustumassa valmistajan tuotantolaitokseen tai vastaavaan, vastaa matkakuluista Savon Voima.
- Jos nykyinen tai mahdollinen tuleva toimittaja/yhteistyökumppani kutsuu muutoin Savon Voiman työntekijän työpaikan ulkopuolella järjestettävään seminaariin tai tapahtumaan (tai siihen verrattavaan), on osallistumista arvioitava erittäin kriittisesti. Mikäli osallistuminen on liiketoiminnallisista syistä järkevää, kustantaa siihen liittyvät matkat Savon Voima. Osallistumisen tapahtumaan tai matkaan hyväksyy liiketoimintajohtaja. Ulkomaanmatkat hyväksytetään aina toimitusjohtajalla. Toimitusjohtajan ulkomaan matkan hyväksyy konsernihallituksen puheenjohtaja.
- Savon Voiman edustajat tai näiden perheenjäsenet eivät saa ottaa vastaan mitään suosionsoituksia, kuten rahaa, arvokkaita lahjoja, etuja, ilmaismatkoja Savon Voiman nykyisiltä tai mahdollisilta uusilta toimittajilta.
- Tavanomaista suuremmat lahjat (lahjan tai edun arvo yli 100 euroa), vieraanvaraisuus tai kulujen maksaminen tulee raportoida sähköpostitse: henkilostopalvelut@savonvoima.fi.
- Lahjojen tai vieraanvaraisuuden tulee olla luonteeltaan selkeästä, jonka kaikki yrityksen toimintaan liittyvät asianosaiset (stakeholders) voivat hyväksyä.

#### 4 LUENNOINTI- TAI KONSULTOINTIPALKKIOT MAKSETAAN SAVON VOIMALLE

Työntekijällämme ei ole oikeutta veloittaa itselleen ulkopuolisen järjestäjän luento- tai esiintymispalkkiota työaikana pidetyistä esiintymisistä/luennoinnista tai esityksestä, joka on valmistettu työaikana ja jotka koskevat yrityksemme liiketoimintaa ja henkilön työtehtäviä Savon Voimalla. Luennointiin luvan antaa esimies. Mikäli työntekijä luennoi tai konsultoi esimerkiksi oppilaitoksissa, erilaisissa tilaisuuksissa, koulutuksissa, messuilla tai muissa vastaavissa tapahtumissa laskuttaa Savon Voima mahdollisen palkkion ja matkakulut järjestäjältä/kutsujalta. Matkakulut sekä palkan (tai ansionmenetyskorvauksen) työntekijälle maksaa Savon Voima. Asianomaisen työntekijän tulee olla laskutuksen osalta yhteydessä henkilöstöhallintoon.

#### 5 URAKOITSIJAT JA ALIHANKKIJAT

- Urakoitsijoille ja alihankkijoille tiedotetaan lahjonnanvastaisesta ohjelmasta ja periaatteista.
- Sovellamme Savon Voima -konsernin lahjonnanvastaista ohjelmaa kautta linjan kaikissa sopimus- ja ostokäytännöissämme. Savon Voima -konsernin yhtiöiden on kerrottava ohjelmastaan, ennen kuin ne solmivat merkittäviä hankesopimuksia ja varmistettava, että urakoitsijat ja alihankkijat ovat halukkaita noudattamaan ohjelmaa aktiivisesti. Sopimukseen pitää sisältyä ehto, joka antaa mahdollisuuden soveltaa sanktioita ja myös mitätöidä sopimus, jos sopimuskuumppani syyllistyy lahjontarikkomukseen.
- Kun solmimme merkittäviä sopimuksia, on otettava kilpailu- ja hankintalainsäädännön lisäksi huomioon, miltä hankkeet

näyttävät ulospäin. Meidän tulee osoittaa käytännössä, että osto- ja hankintaprosessit toteutetaan puhtaasti riippumattomin liiketaloudellisin perustein ja että niihin sovelletaan järjestelmällistä arviointia eikä niissä käytetä lahjontaa.

- Merkittävien urakoitsijoiden ja alihankkijoiden toimintaa on valvottava ja sovittava oikeudesta mitätöidä sopimus, jos urakoitsijat ja alihankkijat turvautuvat lahjontaan.
- Kerromme avoimesti miten tiedotamme mittavien hankkeiden tarjouspyynnöistä asianosaisille, miten tarjouspyynnöistä ilmoitetaan niistä kiinnostuneille ja millä perusteilla hankesopimukset solmitaan. Kilpailun hävinneille hakijoille on ilmoitettava tehdystä hankesopimuksesta ja suorittajan valintaperusteista.

#### 6 LAHJONNASTA KIELTÄYTYMINEN TAI LAHJUSTEN VASTAANOTTO

Keskeinen osa eettistä toimintaa on, että työntekijät tietävät, ettei heitä odota aseman alennus, rangaistus tai muu kielteinen seuraamus yrityksen hävittyä tarjouskilpailun, kun henkilö kieltäytyy maksamasta lahjuksia.

Toisaalta jokaisen tulee myös tietää, että toinen työntekijä tai lahjontaa tarjoava ei voi heitä pakottaa ottamaan vastaan lahjusta. Lahjuksesta kieltäytymisestä ei henkilölle tule seurauksia.

Samalla työnantajalla on oikeus ryhtyä henkilöihin kohdistuviin asianmukaisiin kurinpitotoimiin, mikäli näiden ohjeiden vastaisesta käyttäytymisestä tulee ilmi. Sanktioita sovelletaan avoimesti ja niiden tulee liittyä suoraan rikkomuksen aiheuttaneeseen tapaukseen, jotka myös käydään oppimistarkoituksessa avoimesti läpi.

#### 7 ORGANISAATIO, VASTUUT JA TIEDOTTAMINEN

Yrityksen hallituksen tai vastaavan toimielimen on noudatettava lahjonnanvastaisia periaatteita. Hallituksen on kannettava kokonaisvastuu ohjelman toteutuksesta ja varmistettava johdolle riittävät voimavarat ja aktiivinen tuki ohjelman soveltamisessa.

Toimitusjohtaja vastaa siitä, että ohjelmaa toteutetaan johdonmukaisesti ja selkeästi linjatuin valtuuksin.

Hallituksen, toimitusjohtajan ja muun ylimmän johdon tulee näkyvällä ja aktiivisella esimerkillään osoittaa itse soveltavansa lahjonnanvastaisia periaatteita kaikissa toimissaan.

Eettisyysasioiden koulutuksesta ja ohjeistuksesta huolehtii HR johdon antamin linjauksin. Linjauksista ja ohjelman kehityksestä keskustellaan ja neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa.

Mikäli Sinulla on tämän ohjeen tulkitsemiseen tai ymmärtämiseen liittyviä epäselvyyksiä, älä epäröi kysyä asiaa esimieheltäsi tai esimerkiksi yksikkösi johtajalta. Voit myös olla yhteydessä henkilöstöjohtajaan tai toimitusjohtajaan.

Ohjelmasta ja toimintaohjeistuksesta tiedotetaan koko henkilöstöä ja se on osa perehdytystä. Ajantasainen ohjeistus löytyy Voimanetistä.