

**THE WARRANTY GROUP, INC.**

**LIKETOIMINNAN PERIAATTEET JA ETIIKKA**

**Johtokunnan hyväksymä: 16. tammikuuta 2007**

**Johtokunnan hyväksynnän ensimmäinen tarkastettu versio: 18. lokakuuta 2011**

**Johtokunnan hyväksynnän toinen tarkastettu versio: 18. heinäkuuta 2013:**

**Johtokunnan hyväksynnän kolmas tarkastettu versio: 30. tammikuuta 2014**

## ESIPUHE

Arvomme ja kulttuurimme ohjaavat käyttäytymistämme yhtiönä ja nämä molemmat määrittävät maineemme ja menestyksemme maailmanlaajuisilla markkinoilla. Eläminen näiden arvojen mukaan ja niihin pohjautuva ja niitä tukeva käyttäytyminen on ratkaisevan tärkeää The Warranty Groupille sen ylläpitäessä asemaansa maailman eturivin takuuohjelmien ja vastaavien palvelujen tarjoajana autoille, kodille, kulutustuotteilla ja rahoituspalvelulaitoksille.

Arvomme

- **Luottamus** – Asiakkaidemme luottamuksen ansaitseminen joka päivä.
- **Kunnioitus ja integriteetti** – Kunnioita toisia ja toimi ehdottoman kunniallisesti.
- **Kiireellisyys** - Toimi kiireellisesti.
- **Erinomaisuus ja vastuullisuus** - Erinomaisen jäljen vaatiminen kaikessa, mitä teemme, ja vastuun ottaminen toimistamme.

### **Kulttuurimme**

Kannustamme työympäristöä, joka edistää yhteistyötä, innovointia ja avoimuutta kaikilla tasoilla, tarjoamalla työntekijöille resursseja ja kehitystyökaluja teollisuuskasvun ja työtyytyväisyyden edistämiseksi.

## VIESTI TOIMITUSJOHTAJALTAMME

Arvoisat kollegat:

The Warranty Group on nykyisenlaisensa menestystarina kunkin työntekijämme ponnistelujen ja saavutusten ansiosta. Voidaksemme jatkaa menestyksemme kasvua ja rakentamista, on tärkeää, että TWG tarjoaa kaikille työntekijöille ympäristön, josta he voivat olla ylpeitä — ylpeitä tarjoamistamme tuotteista ja palveluista, ylpeitä eettisestä tavasta, jolla toimimme ja kohtelemme asiakkaitamme ja toisiamme, ja ylpeitä TWG:n sitoumuksesta tukea ja kehittää työntekijöitään menestymään.

Arvomme ovat pohjana sille, keitä olemme yhtiönä, ja antavat erityisen luonteen kansainvälisille operaatioillemme ja maineellemme maailmanlaajuisilla markkinoilla. Ydinarvojemme lisäksi olemme kehittäneet yhtiön liiketoimintaperiaatteet ja etiikan, jossa esitetään selvästi TWG:n odotukset työntekijän käyttäytymisen suhteen.

Yhtiön liiketoimintaperiaatteita ja etiikkaa pätee kaikkiin TWG:n työntekijöihin kautta maailman, ja sitä sovelletaan niiden paikallisten lakien lisäksi, joita sovelletaan kuhunkin toimintaamme. Tämän toimintaperiaatteen rikkominen on vakava asia ja voi johtaa oikeudellisiin seuraamuksiin sekä työntekijälle että yhtiölle. Sen vuoksi kullakin meistä on velvollisuus paitsi noudattaa näitä ohjeita myös esittää kysymyksiä tai ilmoittaa huolenaiheista ajoissa. Kanavat, joita pitkin niin voi tarvittaessa tehdä, esitellään tarkemmin tässä asiakirjassa.

Yhtiömme jatkaessa kasvuaan ja liikeympäristömme muuttuessa voidaan soveltaa uusia toimintalinjoja ja olemassa olevia toimintaperiaatteita voidaan päivittää. Sen vuoksi on tärkeää, että vuoden mittaan luet ja noudatat yhtiön liiketoimintaperiaatteissa ja etiikassa esitettyjä vaatimuksia. Tämän tärkeyttä painotetaan vuosittaisella sertifiointiprosessillamme.

Jaamme vastuun siitä, että elämme yhtiömme arvojen mukaan, käyttäytymällä yhtiön liiketoimintaperiaatteiden ja etiikan mukaan ja ymmärtäen lait, jotka koskevat päivittäisiä toimiamme. Jos sitoudumme yhteisesti tähän päämäärään, luotan siihen, että The Warranty Groupin ja sen työntekijöiden menestys jatkuu tulevinakin vuosina.

Kunnioittavasti,

Thomas W. Warsop III  
Toimitusjohtaja  
The Warranty Group, InC.

## SISÄLLYSLUETTELO

<b>ARVOMME</b>	<b>II</b>
<b>VIESTI JOHTOKUNNALTAMME</b>	<b>III</b>
<b>I. SITOUTUMINEN ARVOIHIMME</b>	<b>3</b>
A. Liiketoimintaperiaatteiden soveltamislaajuus	3
B. Velvollisuus ilmoittaa tunnetuista tai epäilyistä rikkomuksista	3
C. Esimiesten muut velvollisuudet	4
D. TWG:n eettinen neuvontapalvelu	4
E. Ei kostoja	4
F. Poikkeusluvut	5
G. Rikkomuksen seuraamukset	5
<b>II. ETURISTIRIITA</b>	<b>5</b>
A. Liiketoimintatilaisuudet	6
B. Ulkopuolinen työsuhte, mukaan lukien johtokunnan jäsenyys	6
C. Julkiset virat, yhteisölliset toimet ja lahjoitukset	6
<b>III. TYÖNTEKIJÄN KÄYTTÄYTYMINEN JA TYÖYMPÄRISTÖ</b>	<b>7</b>
A. Yhtäläiset mahdollisuudet ja häirintä	7
B. Yhtiön tietokoneressurssien ja tietojärjestelmien käyttö	7
C. Reilu kauppa	8
D. Työntekijän yksityisyyden suoja	8
<b>IV. YHTIÖN VALTUUS</b>	<b>8</b>
<b>V. YHTIÖN KESTITYS</b>	<b>9</b>
A. Yhtiön kestitysohjeet	9
B. Hyväksyntää edeltävät vaatimukset	9
<b>VI. YHTIÖN VAROJEN SUOJELEMINEN</b>	<b>10</b>
A. Luottamuksellisten tietojen suojeleminen	10
B. Henkinen omaisuus	10
<b>VII. VAKUUTUSLAIT JA -ASETUKSET</b>	<b>11</b>
<b>VIII. KARTELLILAIT</b>	<b>11</b>
<b>IX. LAHJONTA JA KORRUPTIO</b>	<b>11</b>
A. Mikä on lahjus?	12
B. Kaupallinen lahjus kielletty	12
C. Virkamiesten lahjonta kielletty	13

<b>D.</b>	<b>Poikkeukset maksuille työntekijän terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi</b>	13
<b>X.</b>	<b>PAKOTTEET JA KAUPPASAARROT</b>	14
<b>XI.</b>	<b>TWG:N PALKKAAMAT KOLMANNET OSAPUOLET</b>	14
<b>XII.</b>	<b>VUOSIKERTOMUKSET JA KIRJANPIDON TOSITEAINEISTO</b>	14
<b>XIII.</b>	<b>PETOS</b>	15
<b>XIV.</b>	<b>TOSITEAINEISTON SÄILYTYS</b>	15
<b>XV.</b>	<b>YMPÄRISTÖHALLINTO</b>	15
<b>XVI.</b>	<b>MUUT RESURSSIT</b>	15
<b>A.</b>	<b>Yhteystiedot</b>	15
<b>B.</b>	<b>Asiaan liittyvät toimintaperiaatteet ja menettelyt</b>	16

## **I. SITOUTUMINEN ARVOIHIMME**

TWG on sitoutunut edistämään ja ylläpitämään ammatillisen ja eettisen käytöksen korkeimpia normeja kaikissa toimissaan. Tämän yhtiön liiketoimintaperiaatteiden ja etiikan (”käytännesäännöt”) ainesisältö kuvastaa sitoutumistamme kulttuuriin, jonka piirteitä ovat rehellisyys, integriteetti ja vastuullisuus, ja esittää perusluonteiset periaatteet ja toimintalinjat, joita kaikkien The Warranty Group, Inc.:n ja sen tytäryhtiöiden johtajien, vastuuhenkilöiden ja työntekijöiden odotetaan noudattavan kaikkialla maailmassa. Tässä käytänteessä The Warranty Group, Inc.:iin ja sen tytäryhtiöihin viitataan viittauksella ”TWG” tai ”yhtiö” ja kyseisten yksiköiden johtajiin, vastuuhenkilöihin ja työntekijöihin viitataan yhteisesti ilmaisulla ”työntekijä” tai ”sinä” tai ”sinun”.

Nämä käytännesäännöt on suunniteltu auttamaan niitä yksilöitä, joihin ne soveltuvat, ymmärtämään oikeudelliset ja eettiset velvoitteensa ja kehottaa heitä toimimaan seuraavien periaatteiden mukaan:

- sovellettavien lakien noudattaminen;
- eturistiriitojen välttäminen;
- TWG:n rahoitusositeaineiston ja julkisten julkistamisasiakirjojen täydellisyys;
- TWG:n varojen suojeleminen, mukaan luettuna sen luottamukselliset tiedot;
- tasapuolinen ja eettinen käyttäytyminen TWG:n liiketoiminnassa; ja
- vastuu sääntöjenmukaisuudesta.

Nämä käytännesäännöt eivät ole tyhjentyviä, eikä mikään periaatteiden ja menettelyjen esitys voi tarjota täydellistä opasta kaikkien mahdollisten tilanteiden varalta. TWG:n työntekijöiden odotetaan noudattavan näiden käytännesääntöjen henkeä ja kirjainta ja kääntyvän näiden käytännesääntöjen puoleen ja pyytämään neuvoa valvojaltasi, päälliköltä, henkilöstöhallinnolta, sääntöjen noudattamista valvovalta vastuuhenkilöltä tai oikeudelliselta osastolta, kun kohtaat oikeudellisen tai eettisen ongelman.

### **A. Liiketoimintaperiaatteiden soveltamislaajuus**

Nämä yhtiön liiketoimintaperiaatteet ja etiikka koskevat kautta maailman TWG:tä ja kaikkia sen yhdysvaltalaisia ja kansainvälisiä tytäryhtiöitä, sisaryhtiöitä, kumppanuuksia, yhteisyrityksiä ja muita liiketoiminnan yhteenliittymiä, jotka ovat käytännössä TWG:n valvonnassa suoraan tai välillisesti. Toimintaperiaatteet pätevät yhtiön kaikkiin johtajiin, vastuuhenkilöihin ja työntekijöihin sekä sopimus- ja väliaikaistyöntekijöihin. Lisäksi TWG:n liikekumppanien odotetaan noudattavan käytännesääntöjen henkeä.

Joissakin maissa paikallisten lakien tai liiketoiminnan vaatimusten perusteella tässä käsiteltyjä toimintalinjoja voidaan täydentää muilla toimintalinjoilla tai normeilla paikallisten vaatimusten mukaisesti.

### **B. Velvollisuus ilmoittaa tunnetuista tai epäillyistä rikkomuksista**

TWG:n oikeudellisten ja eettisten sääntöjen noudattaminen onnistuu edellyttäen, että kukin työntekijä pyytää neuvoja, ennen kuin ongelmia syntyy, ja ilmoittaa ongelmatilanteista, joihin liittyy sääntöjenmukaisuuteen liittyviä kysymyksiä. Merkitystä ei ole sillä, ryhtyykö työntekijä laittomaan tai epäeettiseen käytökseen hyödyttääkseen itseään vai muita vai tekeekö hän niin väärinkäsityksestä johtuvana tarkoituksenaan hyödyttää TWG:tä. Hyvät aikomukset eivät oikeuta epäasianmukaista menettelyä. Lain tai yhtiön toimintaperiaatteen rikkominen mihin tahansa tarkoitukseen tapahtuu ilman valtuutusta ja hyväksyntää.

Kaikkien työntekijöiden velvollisuutena on ilmoittaa viipymättä tunnetuista tai epäillyistä käytäntösääntöjen, lain tai yhtiön politiikan rikkomuksista valvojalleen, lakiasianhoitajalle, henkilöstöhallinto-osastolle tai TWG:n eettisen neuvontapalvelun välityksellä.

### **C. Esimiesten muut velvollisuudet**

TWG-esimies on kuka tahansa, jolla on valvontavastuu toiseen työntekijään nähden. Kullakin esimiehellä oletetaan olevan seuraavat lisävelvollisuudet:

- Olla esimerkkinä siitä, miten korkeimpia eettisiä normeja noudatetaan, sekä luoda ja ylläpitää kulttuuria, jonka piirteitä ovat luottamus, rehellisyys, kunniallisuus ja kunnioitus.
- Olla työntekijöiden voimavarana. Huolehtia siitä, että he tiedostavat, ymmärtävät ja tietävät, miten tätä käytännėsääntöjä ja TWG:n toimintalinjoja, sovellettavia lakeja ja asetuksia sovelletaan heidän päivittäisessä työssään.
- Pyytää apua muilta esimiehiltä tai TWG:n oikeudelliselta neuvonantajalta, sääntöjenmukaisuuden vastuuhenkilöiltä tai henkilöstöhallinnon ammattilaisilta ollessaan epävarmoja parhaasta tavasta vastata kulloiseenkin tilanteeseen.
- Olla ennakoiva. Ryhtyä kohtuullisiin toimiin väärinkäytöksen estämiseksi tai tunnistamiseksi. Raportoida tilanteista, jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden kykyyn toimia eettisesti TWG:n puolesta.

### **D. TWG:n eettinen neuvontapalvelu**

TWG:n eettinen neuvontapalvelu antaa neuvoja ja vastauksia kysymyksiin toimintalinjoista, laeista ja oikeasta toiminnasta ohjaamalla tiedustelusi oikealle henkilölle tai oikeaan osoitteeseen. Neuvontapalvelu on tapa ilmoittaa hyvässä uskossa mahdollisista TWG:n yhtiön liiketoimintaperiaatteiden ja etiikan sekä TWG:n toimintalinjojen tai sovellettavien lakien rikkomuksista.

Ne, jotka ottavat yhteyttä eettiseen neuvontapalveluun, voivat pysyä halutessaan nimettöminä. Eettinen neuvontapalvelu ei käytä soittajatunnusta eikä tunnista, mitä tietokonetta käytettiin verkkolomakkeiden täyttämiseen. Niiden työntekijöiden henkilöllisyyttä, jotka haluavat ilmoittaa nimensä, suojellaan niiltä osin kuin lain mahdollistamaa ja sallimaa.

TWG:n eettistä neuvontapalvelua hoitaa riippumaton, kolmannen osapuolen tarjoaja (EthicsPoint), joka auttaa varmistamaan puhelujen luottamuksellisuuden ja nimettömyyden.

Löydät TWG:n eettisen neuvontapalvelun puhelinnumerot alueellasi ja verkkoilmoitusjärjestelmän sivustolta [www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com) (napsauta vasemmassa yläkulmassa olevaa linkkiä, jonka nimi on ”Tee ilmoitus” ja aloita ilmoituksen tekeminen kirjoittamalla sitten yhtiön nimi.

TWG on sitoutunut käymään ilmoituksen läpi viipymättä ja ryhtymään korjaaviin toimiin asian niin vaatiessa. Jokaisen asianomaisen työntekijän edellytetään tekevän täysimittaisesti yhteistyötä ilmoitetun menettelyn tai tilanteen tutkinnassa.

Saadakseen lisätietoja huolenaiheiden ilmoittamisesta ja ilmoituksen tekemisestä mahdollisista rikkomuksista työntekijän on tutustuttava TWG:n asiakirjaan Huolenaiheiden huomauttamis- ja ilmoittamispolitiikka.

### **E. Ei kosto**

TWG on sitoutunut suojelemaan niiden yksilöiden oikeuksia, jotka tekevät hyvässä uskossa ilmoituksen lain tai toimintaperiaatteen epäilystä rikkomuksesta. Jos olet mielestäsi joutunut kostotoimenpiteen kohteeksi (esim. häirintä, alentaminen, irtisanominen, tilaisuuksien epääminen, häirinnällä uhkaaminen, epäasianmukaisten työtehtävien saaminen, herjaus jne.), ilmoita siitä sääntöjen noudattamista valvovalle vastuuhenkilölle tai sääntöjenmukaisuuskomitean jäsenelle tai henkilöstöhallintoon.



TWG:n työntekijä, jonka havaitaan ryhtyvän kostotoimiin työntekijää kohtaan, joka on käyttänyt oikeuksiaan näiden käytännesääntöjen tai sovellettavien lakien nojalla, joutuu asian vaatiman toimenpiteen kohteeksi, mukaan lukien erottaminen. Lisäksi niihin yksittäisiin henkilöihin, jotka rikkovat sovellettavaa lakia, voidaan soveltaa myös siviili- ja rikosoikeudellisia rangaistuksia kostotoimiensa vuoksi. Jos ilmoitus tehdään kuitenkin ”huonossa uskossa” - esimerkiksi jos väärä tai harhaanjohtava ilmoitus tehdään tahallisesti yrittäen saattaa joku vaikeuksiin (vastakohtana rehelliselle virheelle) - ilmoituksen tehneeseen henkilöön voidaan soveltaa pakkolomaa ja/tai kurinpitotoimenpidettä, mukaan luettuna irtisanominen.

## **F. Poikkeusluvut**

Yhtiön johtotehtävissä toimivan henkilön ja johtajan vapauttamisen näistä käytännesäännöistä voi suorittaa vain TWG:n yhtiön hallinnon komitea, mutta poikkeuksena on, että yhtiön hallinnon komitean jäsenen pyytämiin vapauksiin on saatava koko johtokunnan hyväksyntä. Vapautuksen tästä koodista muulle kuin yhtiön johtotehtävissä toimivalle henkilölle tai johtajalle voi myöntää vain johtokunnan puheenjohtaja ja/tai toimitusjohtaja (CEO). Työntekijän, joka uskoo, että vapautuksen tarve voi tulla ajankohtaiseksi, on keskusteltava asiasta ensin yhtiön lakiasianhoitajan kanssa.

## **G. Rikkomuksen seuraamukset**

Näiden käytännesääntöjen rikkomukset, mukaan luettuina rikkomuksista ilmoittamatta jättäminen, käsitellään viipymättä ja tasapuolisesti tavalla, joka ottaa huomioon rikkomuksen vakavuuden sekä toiminnan, johon työntekijä on sen johdosta ryhtynyt. Työntekijöitä rohkaistaan itseilmoituksen jättämiseen ja sille pannaan painoa TWG:n käsitellessä rikkomusta. Kurinpitotoimet voivat sisältää rajoitukset asian mainitsemisen asianomaisen yksilön ansioluettelossa tai sen vaikutuksen palkkaukseen, työsuhteen keskeyttämiseen tai irtisanomiseen, kaikkien TWG:n käytössä olevien oikeussuojakeinojen käyttöön sille rikkomuksesta aiheutuvista vahingoista tai haitasta sekä asian ohjaamisen asianomaiseen oikeudelliseen, sääntelylliseen tai lainvalvontaelimeen.

TWG:n johtokunta valvoo näiden käytännesääntöjen noudattamista. Noudattamisen valvonta saavutetaan TWG:n johdon toteuttamalla järjestelmillä ja prosesseilla, jotka on suunniteltu saamaan aikaan käytännesääntöjen levittäminen laajalti, kannustamaan sen säännösten noudattamista sekä helpottamaan ilmoituksen tekemistä tosiasiallisista tai epäilyistä rikkomuksista. Johto tutkii kyseiset rikkomukset asianmukaisesti. Rikkomuksen luonteen ja muiden asianhaarojen perusteella asian käsittelystä vastaa joko hallintoelin, raportoiden tulokset johtokunnalle, tai ohjaten asian johtokunnan käsiteltäväksi jatkotoimia varten.

## **II. ETURISTIRIITA**

Sinun odotetaan tekevän työtäsi TWG:n, sen asiakkaiden ja sen osakkaiden hyväksi. Et saa käyttää yhtiön omaisuutta, yhtiön tietoja tai asemaasi henkilökohtaiseen hyötymistarkoitukseen.

Eturistiriita syntyy, kun yksityiset etusi häiritsevät millään tavalla tai vaikuttavan häiritsevän TWG:n etuja kokonaisuudessaan. Eturistiriita voi syntyä, jos ryhdyt sellaisiin toimiin tai kyse on sinulla olevista eduista, jotka voivat vaikeuttaa suoriutumistasi yhtiön työstä objektiivisesti ja tehokkaasti. Eturistiriitoja syntyy myös, kun työntekijä tai hänen perheenjäsenensä vastaanottaa epäasianmukaisia henkilökohtaisia etuja (mukaan luettuna esimerkiksi lahjat, viihde, palvelut tai maksu palvelusta), jotka ovat seurausta työntekijän asemasta yhtiössä.

Jos olet epävarma siitä, saako tietty tilanne aikaan eturistiriidan, ota asia puheeksi erimiehesi kanssa tai käänny käytäntösäännöissä lueteltujen resurssien puoleen. Täysimittainen julkistaminen antaa mahdollisuuden ratkaista epäselviä tilanteita ja hoitaa eturistiriidat ennen vaikeuksien ilmaantumista.

### **A. Liiketoimintatilaisuudet**

Sinun odotetaan ajavan yhtiön laillisia liiketoiminnan etuja tilaisuuden tarjoutuessa siihen. Esimerkiksi et saa:

- (a) hankkia itsellesi (tai suoraan kolmannelle osapuolelle) liiketoimintatilaisuutta käyttäen yhtiön omaisuutta, tietoja tai asemaa tai mitään muuta tilaisuutta, jonka voit kohtuullisesti uskoa kiinnostavan TWG:tä;
- (b) käyttää yhtiön omaisuutta, tietoja tai asemaa henkilökohtaiseen hyötymistarkoitukseen; tai
- (c) kilpailla yhtiön kanssa.

Työntekijöillä on velvollisuus ajaa TWG:n laillisia etuja aina tilaisuuden tarjoutuessa siihen.

### **B. Ulkopuolinen työsuhde, mukaan lukien johtokunnan jäsenyys**

Työntekijöiden ei sallita sitoutuvan ulkopuolisiin työtehtäviin, jotka kilpailevat TWG:n tarjoamien tuotteiden tai palvelujen kanssa tai kilpailijan, jakelijan tai toimittajan kanssa. Ulkopuolinen työsuhde, joka on ristiriidassa aikataulun mukaisten tuntien, vaadittavan ylityön tai yhtiön osoittamien tehtävien suorittamisen kanssa, on kielletty. Työntekijöitä, jotka sitoutuvat ulkopuoliseen työsuhteeseen, kielletään käyttämästä TWG:n omaisuutta tai resursseja ulkoisen työsuhteen yhteydessä tai tekemästä kyseistä työtä ollessaan TWG:n tiloissa tai harjoittaessaan TWG:n liiketoimintaa.

Yhtiön johtotehtävissä toimivat henkilöt eivät saa olla johtoasemissa minkään muun voittoa tavoittelevan yhtiön kuin TWG:n johtokunnassa ilman TWG:n johtokunnan hyväksyntää. Toimiminen johtoasemassa voittoa tavoittelemattoman yhtiön, kuten hyväntekeväisyys-, humanitaarisen, opetuksellisen tai kulttuurillisen instituution johtokunnassa, ei edellytä ennakolta annettavaa hyväksyntää. Ulkopuolinen toiminta ei saa olla ristiriidassa yhtiön hyväksi suorittamiesi tehtävien kanssa.

### **C. Julkiset virat, yhteisölliset toimet ja lahjoitukset**

TWG tunnustaa työntekijöiden oikeudelliset edut osallistua poliittiseen toimintaan. Tämä käsittää tuen poliittisille ehdokkaille sekä mielipiteiden ilmaisun poliittisista tai julkisista kysymyksistä ja julkisen viran hyväksymisen, poliittisen nimityksen, ehdokkuuden julkiseen valtion virkaan sekä poliittisten lahjoitusten tekemisen. Työntekijöiden, jotka päättävät hyväksyä julkisen aseman, poliittisen nimityksen tai olla ehdolla julkiseen valtion virkaan, on ilmoitettava siitä sääntöjen noudattamista valvovalle vastuuhenkilölle, joka käy läpi mahdolliset eturistiriidat ja ilmoittaa työntekijälle toimenpiteistä, joita pidetään välttämättöminä ristiriidan välttämiseksi. TWG tunnustaa samoin työntekijöiden hyväntekeväisyys- ja yhteisötoiminnan sekä hyväntekeväisyyslahjoitusten tekemisen ja kannustaa heitä siihen. Työntekijöiden on kuitenkin tehtävä selväksi, että he toimivat tai puhuvat omasta puolestaan eivätkä TWG:n puolesta osallistuessaan kyseisiin toimintoihin tai tehdessään kyseisiä lahjoituksia, ellei yhtiö valtuuta heitä toimimaan puolestaan.

TWG:n rahojen tai varojen hyväntekeväisyys- ja poliittiset lahjoitukset ja TWG:n nimen käyttö poliittisten tai hyväntekeväisyysasioiden tukemiseksi voidaan tehdä ainoastaan valtuutuksen siirtämisen politiikan mukaisesti.

Työntekijöiden on aina huolehdittava siitä, että ulkopuolinen toiminta ei häiritse tai haittaa työsuoritusta.

### **III. TYÖNTEKIJÄN KÄYTTÄYTYMINEN JA TYÖYMPÄRISTÖ**

Uskomme, että työntekijämme ovat tärkein voimavaramme. Pyrimme luomaan työympäristön, jossa kaikilla työntekijöillä on tilaisuus toteuttaa itseään täysimittaisesti ja edesauttaa TWG:n menestystä. Korostamme henkilökohtaista kunniallisuutta ja uskomme, että pitkän aikavälin tulokset mittaavat työntekijän suoritusta parhaiten.

TWG kunnioittaa kaikkien työntekijöiden ihmisoikeuksia ja arvokkuutta. Pyrimme kohtelevaan työntekijöitämme tasapuolisesti ja rehellisesti. Pyrimme huolehtimaan siitä, että työpaikka on turvallinen, varma ja terveellinen. Pyrimme myös noudattamaan kaikkia sovellettavia työsuhdelakeja ja -asetuksia.

Olemme sitoutuneet työntekijöiden ja työnhakijoiden yhtäläisiin mahdollisuuksiin työsuhteen kaikilta osin. Tämä tarkoittaa, että pidämme huolen siitä, että työpaikka on vapaa kaikenlaisesta syrjimisestä tai häirinnästä, mukaan luettuna sukupuolinen häirintä. Pyrimme luomaan työympäristön, jossa ihmiset olla vapautuneita ja tuntevat heitä kunnioitettavan, riippumatta yksilöllisistä eroista, lahjoista tai henkilökohtaisista piirteistä. Tavoitteenamme on, että työntekijöidemme moninaisuus heijastaa koko väestön monimuotoisuutta, missä tahansa toimimme, ja kaikkien työntekijöiden suoritus arvioidaan tasapuolisesti sen perusteella, miten se vaikuttaa tuloksiimme.

TWG rohkaisee kulttuuria, jossa kaikki hyväksytään ja jossa kaikkien työntekijöiden on mahdollista tehdä parhaansa. Tämä tarkoittaa, että voimme:

- suhtautua myönteisesti erojemme luomiin vahvuuksiin ja arvostaa niitä
- kohdella toisiamme arvokkaasti, kunnioittavasti ja tasapuolisesti sekä
- edistää luottamuksen, avoimen viestinnän ja avoimuuden ilmapiiriä.

Me tunnustamme, että yksilöillä on tarve saavuttaa tasapaino työelämänsä ja henkilökohtaisen elämän välillä. Kunnioitamme myös työntekijöiden yksityisyyttä ja hankimme itsellemme ja säilytämme työntekijästä vain ne henkilötiedot, jotka vaaditaan yhtiön liiketoiminnan harjoittamiseen tai kuten laissa säädetään.

#### **A. Yhtäläiset mahdollisuudet ja häirintä**

Yhtiö tukee sovellettavien ihmisoikeuksien ja syrjinnänvastaisten lakien henkeä ja tarkoitusta eikä hyväksy mitään käytöstä, joka on ristiriidassa näiden periaatteiden ja lakien kanssa. Kaikkien työntekijöiden on kohdeltava toisiaan kohteliaasti, arvokkaasti ja kunnioittavasti. Häirintää ei suvaita yhtiön ollessa tekemisissä työntekijöidensä kanssa miltään osin, mukaan luettuna rekrytointi, ylennykset, tilaisuudet, palkka, etuudet tai irtisanomiset.

#### **B. Yhtiön tietokoneresurssien ja tietojärjestelmien käyttö**

Yhtiön tietokoneresurssit ja tietotekniikkajärjestelmät, mukaan luettuna rajoituksetta sähköposti, puhelinjärjestelmä, puhelinvastaaaja ja internetliittymä, on tarkoitettu käytettäväksi liiketoiminnan tarkoituksiin. Vaikka työntekijöiden annetaan käyttää sellaisia resursseja ja järjestelmiä yleisesti myös satunnaisesti henkilökohtaisiin tarkoituksiin, heidän on käytettävä niitä vastuullisesti ja tavalla, jonka ei kohtuullisesti odoteta altistavan heitä tappiolle tai vahingolle.

Lisäksi työntekijöillä ei ole lupaa käyttää yhtiön teknisiä resursseja (saapuvaan tai lähtevään) viestintään, joka sisältää, edistää tai muodostaa laittomia tai siveettömiä tietoja tai toimia, asioita, joiden voidaan kohtuullisesti odottaa altistavan yhtiön rikosoikeudellisille, siviilioikeudellisille tai sääntelyllisille seuraamuksille tai minkäänlaiselle korvausvastuulle, asioita, jotka voivat olla epämiellyttäviä yhtiölle tai sen johtohenkilöille, vastuuhenkilöille tai työntekijöille tai vahingollisia sen liiketoiminnalle tai heidän liiketoiminnalleen, ja asioita, jotka julkisiksi tullessaan häiritsevät kohtuuttomasti yksittäisen työntekijän tai muiden työntekijöiden työtä tai tällaisia tietoja ja tällaista käytöstä. Katso lisäohjeet yhtiön työntekijän käsikirjasta ja tietotekniikan toimintalinjoista. Sinun on otettava yhteyttä henkilöstöhallinto-osastoon, jos sinulla on kysymyksiä yhtiön tietokoneen tai tietojärjestelmän käytöstä.

### **C. Reilu kauppa**

Työntekijöiden odotetaan kilpailevan täysimittaisesti liiketoiminnassa yhtiön puolesta, mutta myös toimimaan reilusti ollessaan tekemisissä yhtiön sijoittajien, palveluntarjoajien, toimittajien, kilpailijoiden ja muiden työntekijöiden kanssa. Päätökset tavaroiden tai palvelujen ostamisesta on tehtävä ainoastaan hyväksytyjen liiketoimintaperiaatteiden perusteella ja eettisten liiketoimintakäytäntöjen mukaan. Kukaan työntekijä ei saa hyötyä epäreilusti kenestäkään toisesta henkilöstä manipuloimalla, kätkemällä, väärinkäyttämällä suojattuja tietoja, esittämällä väärin materiaalisia tosiseikkoja tai muulla epäreilulla käytännöllä. Kenenkään työntekijän ei tule halventaa tai esittää väärin TWG:n kilpailijoita joko yleisesti ottaen tai erityisen asian tai liiketoimen osalta, eikä hänen pidä koskaan yrittää saada toista osapuolta rikkomaan sopimusta voidakseen suorittaa liiketoimen TWG:n kanssa.

Työntekijöiden edellytetään valitsevan ja käyttävän palveluntoimittajia, toimittajia ja muita tahoja, jotka harjoittavat tai pyrkivät hankkimaan liiketoimintaa yhtiön kanssa puolueettomalla tavalla, ja toisten on nähtävä heidän toimivan puolueettomasti suosimatta tai asettamatta etusijalle ketään tai mitään muuta kuin yhtiön parhaat edut.

### **D. Työntekijän yksityisyyden suoja**

TWG pidättää itsellään oikeuden valvoa varojaan ja työympäristöön sovellettavien liittovaltion, osavaltion ja paikallisen lain mukaisesti. Yhtiö valvoo turvallisuuden edistämistä, rikollisen toiminnan estämistä, väitetyn väärinkäytöksen ja turvallisuusrikkomusten tutkimista, tietojärjestelmien hallintaa tai muita liiketoiminnallisia tarkoituksia ajaen.

Vaikka yhtiön varojen rajallinen käyttö henkilökohtaiseen käyttöön on sallittua, sinun ei pidä odottaa nauttivasi yksityisyyden suojaa, kun käytät TWG:n työtilaa, tietokonetta, puhelinvastaajaa tai järjestelmää, jolla luodaan tietoja, päästään niihin tai välitetään tai tallennetaan niitä. Kyseiset tiedot ovat TWG:n saatavilla, vaikka ne olisivat salasanalla suojattuja, käyttäjän poistamia tai lukitulla alueella.

## **IV. YHTIÖN VALTUUS**

Työntekijöiden pitää ryhtyä ainoastaan sellaisiin sitoumuksiin, joihin heillä on valtuus. TWG:n valtuuksiensiirtopolitiikka määrittelee, missä rajoissa tietyille vastuullisissa asemissa oleville henkilöille annetaan valtuuksia yhtiössä ja sen suorissa ja välillisissä tytäryhtiöissä, ja vahvistaa niiden velvoitteiden tyypit ja enimmäismäärät, jotka yksilöt voivat hyväksyä. Valtuuksiensiirtopolitiikassa esitettyjen sitoumusten ja liiketoimien hyväksyntä on annettava aina niille osapuolille, joille on osoitettu vastuu lopullisesta hyväksymisestä.

## V. LAHJAT JA YHTIÖN KESTITYS

Yhtiö uskoo, että on hyväksyttävää ja asianmukaista antaa ja vastaanottaa kohtuullisia lahjoja ja yhtiön kestitystä, kuten lahjoja, matkoja, viihdettä ja myynninedistämis- ja vastaavia liikekuluja, joiden tarkoitus on markkinoida yhtiön tuotteita ja palveluja tai saada tietoja liikekumppanien tuotteista ja palveluista. Kohtuuttoman yrityskestityksen saaminen tai vastaanottaminen voi johtaa käytäntösääntöjen rikkomuksiin, mukaan luettuna Osa II (Eturistiriitojen normit) ja Osa IX (Lahjonta ja korruptio). Näiden riskien vähentämiseksi yhtiö on (A) antanut seuraavat ohjeet työntekijöiden auttamiseksi erottamaan toistaan kohtuullisen ja kohtuuttoman kestituksen; ja (B) vahvistamaan hyväksyntää edeltäviä vaatimuksia tietyillä riskialueilla, kuten jäljempänä esitetään.

### A. Lahjat ja yhtiön kestitysohjeet

Yrityskestityksessä on pyrittävä aitoihin liiketoiminnan kehittämisen tarkoituksiin, kuten myynninedistämiseen ja TWG:n tuotteiden ja palvelujen markkinointiin. Yhtiön tai työntekijöiden saamien tai vastaanottamien lahjojen tai yhtiön kestituksen on oltava seuraavien ohjeiden mukaiset:

- ne ovat kohtuullisia arvoltaan ja oikeassa suhteessa vastaajan asemaan ja olosuhteisiin eivätkä liioiteltuja;
- tavanomaisten kohteliaisuussääntöjen mukaisia;
- sovellettavan lain sallimia;
- täysimittaisesti yhtiön hyväksymien paikallisten tai alueellisten ohjeiden mukaisia; ja
- ei annettu tai tarjottu siinä tarkoituksessa, että niillä vaikutetaan epäasianmukaisesti vastaanottajaan hänen virallisten tehtäviensä hoidossa yhtiön hyväksi.

Lisäksi arvioitaessa, tapahtuuko yrityskestitys yleisiin liiketoiminnan kehittämistarkoituksiin ja ovatko ne kohtuullisia ja oikeassa suhteessa, työntekijöiden on otettava huomioon seuraavat näkökohdat. Yrityskestityksen on oltava luonteeltaan tai arvoltaan sellaista, että se ei muodosta tosiasiallista henkilökohtaista vastaanottajan rikastumista tai luo vastaavaa velvollisuutta vastaanottajan kannalta tai anna kielteistä kuvaa yhtiöstä tai lahjoittajasta tai vastaanottajasta, jos se tulee yleiseen tietoon. Lisäksi ei ole koskaan soveliaista antaa tai hyväksyä käteistä tai käteisvastineita (kuten sekkejä, maksumääräyksiä, lahjatodistuksia/kortteja tai kuponkeja), koska käteinen ja vastaavat maksut voivat antaa mahdollisesti kuvan epäasianmukaisuudesta tai eturistiriidasta. Lisäksi työntekijät eivät saa koskaan suoraan tai välillisesti antaa tai hyväksyä yrityskestitystä, joka voitaisiin ymmärtää lahjukseksi.

### B. Hyväksyntää edeltävät vaatimukset

Tietynlaiset yrityskestitykset tuovat mukanaan ainutlaatuisia riskejä. Näiden riskien vähentämiseksi yhtiö on päättänyt vahvistaa seuraavat hyväksyntää edeltävät vaatimukset yrityskestityksen osalta:

- **VALTION VIRKAMIEHET** - Johtuen erityisistä säännöistä, jotka tulevat kyseeseen, kun aiottu vastaanottaja on valtion virkamies (kuten kuvattu osassa IX jäljempänä ja esitetty tarkemmin kohdassa Lahjonnanvastaiset toimintaperiaatteet ja menettelyt), sääntöjen noudattamista valvovalta vastuuhenkilöltä on saatava aina edeltävä tarkastelu ja kirjallinen hyväksyntä, ennen kuin kyseiselle henkilölle annetaan lahjaa, ateriaa, viihdykettä, matkaa tai muuta kestitystä sen arvosta riippumatta.

- **KAIKKI MUUT KOLMANNET OSAPUOLET** - Kolmansille osapuolille tarjotuille tai kolmansilta osapuolilta (pois lukien valtion virkamiehet) saaduille yrityskestityksille on saatava sääntöjen noudattamista valvovan vastuuhenkilön kirjallinen hyväksyntä, jos keskitys ylittää summat, jotka on esitetty yhtiön matka- ja kulupolitiikassa, tai pienemmät summat, jotka on vahvistettu paikallisessa tai alueellisessa matka- ja kulupolitiikassa. Soveltuvassa matka- ja kulupolitiikassa esitetyt määrät on tarkoitettu enimmäismääräksi yksityistä henkilöä, yhtiötä tai muuta yksikköä kohti. Moninkertaisille lahjoille, matka-, viihdyke- ja myynninedistämisen- tai muille vastaaville annetuille tai vastaanotetuille liiketoimintakuluille, jotka ylittävät yksittäin tai yhteisesti rajoituksen saman kalenterivuoden kuluessa, on saatava hyväksyntä.

**Saat lisäohjeita tutustumalla yhtiön matka- ja kulupolitiikkaan ja soveltuvien osin paikalliseen tai alueelliseen matka- ja kulupolitiikkaan sekä yhtiön lahjustentorjunnan toimintalinjoihin ja menettelyihin.**

## **VI. YHTIÖN VAROJEN SUOJELEMINEN**

TWG:n varojen integriteetti on jatkuvan menestyksemme avaintekijä. Kaikilla TWG:n työntekijöillä on erityinen vastuu suojella ja turvata yhtiön fyysistä, rahallista ja henkistä omaisuutta ja muita yhtiön varoja ja varmistaa niiden tehokas käyttö. Työntekijät eivät saa käyttää näitä varoja mihinkään tarkoituksiin, jotka eivät liity yhtiön liiketoimintaan, ilman asianmukaista valtuutusta. Kun on välttämätöntä käyttää TWG:n viestintävälineitä, mukaan luettuna internet, sekä resursseja satunnaiseen ja harvoin tapahtuvaan liiketoiminnan ulkopuoliseen käyttöön, etusija on annettava asianmukaisen harkinnalle. Ota yhteyttä valvojaasi tai päällikkösi, jos sinulla on mitään kysymyksiä tästä toimintaperiaatteesta.

### **A. Luottamuksellisten tietojen suojeleminen**

Harjoittaessaan yhtiön liiketoimintaa työntekijät pääsevät usein luottamuksellisiin tai omistusoikeuden suojaamiin tietoihin yhtiöstä, sen sijoittajista ja liikekumppaneista, nykyisistä ja aikaisemmista työntekijöistä, asiakkaista tai muista kolmansista osapuolista. Työntekijöiden on suojeltava kyseisten tietojen luottamuksellisuutta, paitsi jos paljastamiseen valtuutetaan tai se on oikeudellisesti määrätty. Luottamukselliset tiedot sisältävät muiden asioiden ohella ei-julkisia tietoja yhtiöstä, mukaan luettuna sen liiketoiminta, taloudellinen menestys, tulokset tai näkymät, taloudelliset ja muut tiedot potentiaalisista hankinnoista sekä ei-julkiset tiedot, jotka kolmas osapuoli antaa odottaen, että tiedot pidetään luottamuksellisina ja niitä käytetään yksinomaan siihen liiketoimintatarkoitukseen, johon ne luovutettiin. Työntekijöiden on katsottava kaikki tiedot TWG:n liiketoiminnasta, asioista ja toiminnasta luottamuksellisiksi, ellei niitä saateta asianmukaisesti yleisön saataville. Työntekijää, joka saa luottamuksellisia tietoja, kielletään paljastamasta kyseisiä tietoja kenellekään muulle henkilölle, jollei ole tarpeen tehdä niin TWG:n liiketoimintaa harjoittamisen kannalta, ja silloinkin vain sillä edellytyksellä, että työntekijä ryhtyy asianmukaisiin toimiin suojellakseen kyseisten tietojen jatkuvaa luottamuksellisuutta.

Poistuessaan yhtiön palveluksesta työntekijän on palautettava kaikki luottamukselliset tiedot, jotka ovat hänen hallussaan, ja hänen edellytetään jatkavan niiden luottamuksellisten tietojen suojelemista, jotka hän sai tietoonsa työsuhteensa kuluessa.

TWG:n tietoluokituspolitiikka ja yhtiön työntekijän käsikirja antavat lisätietoja ja edellytyksiä yhtiön tietojen ja tietojärjestelmien turvaamisesta.

### **B. Henkinen omaisuus**

TWG:n toimintaperiaatteena on tunnistaa, vahvistaa, suojella ja puolustaa oikeuksiaan kaiken henkisen omaisuuden suhteen, mukaan luettuna patentit, tavaramerkit, tekijänoikeudet ja muut omistusoikeuden suojaamat tiedot. Työntekijöiden odotetaan turvaavan nämä varat ja tunnistavan ja paljastavan uudet työt, tekniset edistysaskeleet ja/tai ainutlaatuiset ratkaisut liiketoiminnan ongelmiin auttaakseen TWG:tä vahvistamaan ja suojelemaan oikeuksiaan omistusoikeuden suojelemin varoihin. TWG:n henkisen omaisuuden varoja voidaan käyttää ainoastaan yhtiön valtuutettuun liiketoimintaan. Lisäksi TWG:n toimintaperiaatteena on kunnioittaa muiden henkilöiden päteviä ja laillisia henkisen omaisuuden oikeuksia. Työntekijöiden on käännettävä oikeudellisen osaston puoleen tiedustellakseen tarvittavista lisensseistä ja hyväksynnöistä, joita tarvitaan kyseisen henkisen omaisuuden käyttämiseen. TWG:n nimeä, logoa, tavaramerkkejä ja palvelumerkkejä voidaan käyttää ainoastaan valtuutettuun yhtiön liiketoimintaan eikä koskaan yhdessä henkilökohtaisten tai muiden toimintojen kanssa, jollei siihen saada asianmukaista hyväksyntää ennen käyttöä.

TWG omistaa tavaramerkit, jotka sisältävät ”The Warranty Group” -logon ja -nimen sekä lukuisia muita tavaramerkkejä. Voit käyttää yhtiön nimeä ja logoa ja muita TWG:n omistamia tavaramerkkejä yleisölle suunnatuissa esityksissä noudattaen yhtiön viestintäosaston antamia brändikohtaisia normeja. Saat lisäohjeita tutustumalla yhtiön brändikirjaan yhtiön intranetissä (Warran) tai ottamalla yhteyden yhtiön viestintäosastoon.

## **VII. VAKUUTUSLAIT JA -ASETUKSET**

On sinun vastuullasi ymmärtää alakohtaiset säännöt, jotka koskevat vakuutusyhtiöitä, ja noudattaa niitä. Näissä säännöissä edellytetään osittain, että liiketoimet yhtiöiden välisessä vakuutusholdingyhtiöjärjestelmässä ovat reiluja ja yhtäläisiä. Lisäksi varojen siirto ja materiaaliset liiketoimet yritysten välillä kyseisessä järjestelmässä sekä tietyt osinkomaksut vakuutustytäryhtiöiltä ovat osavaltion ilmoitus- tai hyväksyntävaatimusten alaisia. Yhtiö ja sen vakuutustytäryhtiöt ovat myös niiden osavaltioiden ja muiden oikeudenkäyttöalueiden sääntelyn ja valvonnan alaiset, joissa ne harjoittavat liiketoimintaa. Sinun odotetaan ymmärtävän kaikki säännökset ja säännöt siltä osin, kuin ne liittyvät työtehtäviisi, ja noudattavan niitä. Jos tarvitset lisätietoja vakuutuslaeista ja -asetuksista, jotka koskevat liiketoimintaasi, sinun on käännettävä oikeudellisen osaston puoleen.

## **VIII. KARTELLILAIT**

Liittohallitus, useimmat osavaltioiden hallitukset, Euroopan talousyhteisö ja monet vieraan vallan hallitukset ovat säätäneet kilpailulainsäädäntöjä tai ”kartellilakeja”. Nämä lait kieltävät ”kaupan rajoitukset”, mikä tarkoittaa tietynlaista menettelyä kilpailijoiden, asiakkaiden tai toimittajien välillä markkinoilla. Niiden tarkoituksena on varmistaa, että tavara- ja palvelumarkkinat toimivat kilpailukykyisesti ja tehokkaasti, niin että asiakkaat hyötyvät avoimesta kilpailusta toimittajiensa kesken ja samoin myyjät hyötyvät kilpailusta ostajiensa kesken. Yhdysvalloissa ja joillakin muilla oikeudenkäyttöalueilla kartellilakien rikkomukset voivat johtaa huomattavaan siviilioikeudelliseen vastuuseen - kolminkertaiseen korvaukseen kantajalle aiheutuneisiin tosiasiallisiin vahinkoihin verrattuna. Lisäksi kartellilakien rikkomuksia käsitellään usein rikosoikeudellisina tekoina, jotka voivat johtaa sekä yhtiöiden että yksilöiden tuomitsemiseen törkeistä rikoksista.

Tiukka kartelli- ja kilpailulakien noudattaminen kautta maailman on ensiarvoisen tärkeää. Nämä lait ovat erittäin monitahoisia. Jotkin menettelyt ovat aina laittomia Yhdysvaltain ja monien muiden maiden antritrustilakien nojalla. Yhtiön työntekijät ja muut edustajat joutuvat pitämään varansa välttääkseen aiheuttamasta pienintäkään epäilystä sellaisesta menettelystä. Työntekijöiden on otettava yhteyttä sääntöjen noudattamista valvovaan vastuuhenkilöön, jos heillä on mitään kysymyksiä erityisessä tilanteessa.

## IX. LAHJONTA JA KORRUPTIO

TWG on sitoutunut toimimaan eettisesti ja Yhdysvalloissa ja ulkomailla liiketoimintaansa sovellettavien lakien, sääntöjen ja asetusten mukaisesti. Kaikkien työntekijöiden odotetaan ymmärtävän lait, jotka vaikuttavat heidän työhönsä, ja noudattavan niitä, eivätkä he saa kannustaa tai millään tavalla auttaa muita työntekijöitä tai henkilöitä, joiden kanssa TWG:llä on liiketoimintaa, rikkomaan lakia ja/tai loukkaamaan sääntöjenmukaisuus- tai eettisiä normeja, joita voidaan soveltaa kyseisiin henkilöihin heidän liiketoiminnassaan tai järjestöissään. Lyhyesti ottaen TWG ei käytä eikä tule käyttämään lahjontaa liiketoimintansa harjoittamiseksi, eikä TWG ole kumppanuussuhteessa sellaisten muiden yritysten kanssa, jotka suvaitsevat lahjontaa. Sen vuoksi emme koskaan osallistu mihinkään järjestelyyn, joka on suunniteltu tarjoamaan suoraan tai välillisesti mitään arvoa omaavaa TWG:n ulkopuoliselle työntekijälle – mukaan luettuina valtion virkamiehet -- epäasianmukaisiin tarkoituksiin (esimerkiksi saadakseen tai säilyttääkseen liiketoimintaa epäreilusti tai muuten vaikuttaakseen kyseisen henkilöiden päätöksiin epäasianmukaisesti). Jos paikallisen lain säännökset ovat tiukempia kuin nämä käytännösäännöt, sinun on noudatettava paikallista lakia.

TWG:n lahjusten kieltä ulottuu kaikkiin yhtiön liiketoimintoihin ja liiketoimiin kaikissa maissa, joissa se tai sen tytäryhtiöt ja sisaryhtiöt toimivat. Näiden käytännösääntöjen lisäksi TWG on hyväksynyt **Lahjonnanvastaiset toimintaperiaatteet ja menettelyt**, jotka koskevat sen liiketoiminnan ja asioiden erinäisiä puolia, jotka ovat erityisten oikeudellisten vaatimusten tai rajoitusten alaisia. Kaikkien työntekijöiden on tutustuttava TWG:n Lahjonnanvastaisten toimintaperiaatteiden ja menettelyjen sisältöön ja noudatettava sitä. Kaikkien työntekijöiden edellytetään noudattavan kyseisiä toimintalinjoja ja menettelyjä. Katso lisäohjeita yhtiön asiakirjasta Lahjonnanvastaiset toimintaperiaatteet ja menettelyt ja ota yhteyttä sääntöjen noudattamista valvovaan vastuuhenkilöön tai sääntöjenmukaisuuskomitean johonkin jäseneseen, jos sinulla on kysymyksiä maksujen suorittamisesta.

### A. Mikä on lahjus?

Lahjuksesta on kyse, kun jotakin arvokasta tarjotaan epäasianmukaisiin tarkoituksiin, mikä johtaa usein eturistiriitaan vastaanottajan kannalta. Lahjuksella voi olla monia muotoa, mukaan luettuina mitkä tahansa seuraavista: (1) käteismaksut tai provisiot; (2) liiallinen tai kohtuuton yrityksen kestitys, mukaan luettuna lahjat, matkat, ateriat, viihdyke tai muut edut; (3) hyväntekeväisyys- tai poliittiset lahjoitukset; ja (4) työtilaisuudet sukulaisille tai muille läheisessä suhteessa oleville henkilöille. Arvioitaessa, onko kolmannelle osapuolelle annettu etu lahjus, kriteerinä on se, annetaanko etu tai voitaisiinko etu havaita annettavan vastaanottajan päätöksiin vaikuttamiseksi epäasianmukaisesti. Se, että lahjus voi olla maassa paikallisesti hyväksytty käytäntö, ei vapauta TWG:n työntekijöitä tämän politiikan noudattamisesta. Lisäksi tämä toimintaperiaate ei aseta lahjuksella vähimmäisarvoa. Pienikin lahja voi olla lahjus. **Tutustu lahjonnanvastaisiin toimintaperiaatteisiin ja menettelyihin saadaksesi lahjuksen määritelmää koskevia lisäohjeita.**

### B. Kaupallinen lahjus kielletty

TWG:n työntekijöitä kielletään tarjoamasta, maksamasta, antamasta tai lupaamasta suoraan tai välillisesti lahjasta asiakkaille tai muille liikekumppaneille ja valtuuttamasta sellaisia tarjouksia, maksuja, lahjoja tai lahjusten lupauksia, riippumatta siitä, onko kyseisen lahjuksen edunsaaja yksityisellä vai julkisella sektorilla. Lisäksi TWG:n työntekijöitä kielletään pyytämästä suoraan tai välillisesti, suostumasta vastaanottamaan tai hyväksymään lahjasta keneltäkään liikekumppanilta. Työntekijä, joka poikkeaa tästä politiikasta, voi saattaa TWG:n ja itsensä edesvastuuseen paikallisten lakien (mukaan luettuina osavaltioiden lait Yhdysvalloissa), Yhdysvaltain liittovaltion lakien, kuten Yhdysvaltain ulkomaisten korruptiokäytänteiden vastainen lain ("FCPA", Foreign Corrupt Practices Act), (kun asiakkaiden omistajana on kokonaan tai osittain vieraat hallitukset) sekä matkustamista säätelevän lain, Travel Act, tai



1. heinäkuuta 2011 voimaan tulleen Yhdistyneen kuningaskunnan lahjontalain ("UKBA", U.K. Bribery Act) perusteella.

**Saat lisäohjeita FCPA:sta, UKBA:sta ja TWG:n kaupallista lahjontaa koskevista kielloista tutustumalla lahjonnanvastaisiin toimintaperiaatteisiin ja menettelyihin.**

### **C. Valtion virkamiesten lahjonta kielletty**

Kaupallisen lahjonnan kiellon lisäksi TWG:n työntekijöitä kielletään lahjomasta valtion virkamiehiä -- eli suoraan tai välillisesti tarjoamasta, maksamasta, antamasta tai lupaamasta lahjusta valtion virkamiehille tai valtuuttamasta kyseisiä tarjouksia, maksuja, lahjoja tai lahjusten tarjoamisia. Kyseinen lahjus on kielletty monissa eri laeissa, mukaan luettuna osavaltioiden lait Yhdysvalloissa, FCPA, UK Bribery Act ja lukuisat muut lait maissa, joissa TWG harjoittaa liiketoimintaansa.

Erityisesti FCPA:n mukaan rahan tai minkä tahansa arvoa omaavan tarjoaminen, maksaminen, antaminen, lupaaminen maksaa tai antaa tai sen maksamisen valtuuttaminen Yhdysvaltain ulkopuolisille valtion valtion virkamiehille tai kolmannelle osapuolelle (mukaan luettuna esimerkiksi asiakas, liikekumppani, urakoitsija, myyjä tai toimittaja), minkä tarkoituksena on vaikuttaa heidän toimiinsa tai päätöksiinsä, on kielletty. FCPA määrittelee Yhdysvaltain ulkopuoliset valtion virkamiehet erittäin laajasti ja sisältää seuraavat: (A) ulkomaisen hallituksen tai ministeriön, viraston tai vieraan hallituksen toimijan vastuuhenkilö tai työntekijä; (B) kansallisen, alueellisen, paikallisen tai muun hallituksen yksikön johtajat, vastuuhenkilöt ja työntekijät, mukaan luettuna valitut tai nimetyt valtion virkamiehet; (C) hallituksen kokonaan tai osittain omistamien tai muuten hallituksen kontrolloimien yhtiöiden vastuuhenkilöt ja työntekijät; (D) julkisoikeudellisten (tai tietyissä suhteissa hallituksellisten välisten) kansainvälisten järjestöjen vastuuhenkilöt, työntekijät tai viralliset edustajat, mukaan luettuna Maaailmanpankki, Yhdistyneet kansakunnat ja Kansainvälinen valuuttarahasto; (E) yksityishenkilö, joka toimii väliaikaisesti virallisessa, hallinnollisessa, lainsäädännöllisessä tai oikeudenkäytöllisessä ominaisuudessa hallituksen yksikön, toimijan, yhtiön tai julkisoikeudellisen kansainvälisen järjestön palveluksessa tai sen puolesta; ja (F) ehdokkaat poliittiseen valtion virkaan millä tahansa tasolla, poliittiset puolueet ja niiden toimihenkilöt. Jos sinulla on kysymyksiä siitä, katsotaanko joku vieraan vallan valtion virkamieheksi ja/tai voidaanko FCPA:ta soveltaa tiettyyn tilanteeseen, ota yhteys sääntöjen noudattamista valvovaan vastuuhenkilöön. **Saat lisäohjeita FCPA:sta, UKBA:sta ja TWG:n valtion virkamiesten lahjonnan kielloista tutustumalla lahjonnanvastaisiin toimintaperiaatteisiin ja menettelyihin.**

### **D. Poikkeukset maksuille työntekijän terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi**

Erittäin harvinaisissa tapauksissa TWG:n henkilökunta voi katsoa tarpeelliseksi suorittaa maksun valtion virkamiehelle välttääkseen vaaran, joka uhkaa henkilökohtaista terveyttä, turvallisuutta tai vapautta. Puolustusellisia väitteitä, jotka perustuvat kiristykseen ja hätätilaan, voidaan soveltaa maksuihin, joita valtion virkamies vaatii, kun ihmishenki on uhattuna tai fyysinen vahinko uhkaa, mikä ohittaa FCPA:n tai muut lahjustentorjuntalait. Kyseiset maksut on ilmoitettava sääntöjen noudattamista valvovalle vastuuhenkilölle mahdollisimman pian maksun suorittamisen jälkeen. Asianomaisen yhtiön henkilöstön on ilmoitettava maksu matka- ja kulukorvauslomakkeessa. Lisäksi kyseiset maksut on kuvattava tarkasti ja ilmoitettava TWG:n kirjanpitositteissa tämän politiikan Osan XII mukaisesti. Jos sinulla on mitään kysymyksiä tästä poikkeuksesta, ota yhteys yhtiön sääntöjen noudattamista valvovaan vastuuhenkilöön tai sääntöjenmukaisuuskomitean jäseneseen.

## **X. PAKOTTEET JA KAUPPASAARROT**

Yhdysvaltain hallitus käyttää taloudellisia pakotteita ja kauppasaartoja erilaisia ulkopoliittikan ja kansallisen turvallisuuden tavoitteita edistääkseen. Työntekijöiden on noudatettava kaikkia taloudellisia pakotteita tai kauppasaartoja, jotka Yhdysvallat on määrännyt, riippumatta siitä, sovelletaanko niitä vieraisiin valtioihin, poliittisiin organisaatioihin vai erityisiin ulkomaisiin henkilöihin ja tahoihin.

TWG noudattaa asetuksia, jotka on antanut Office of Foreign Asset Controlin ("OFAC"), joka on Yhdysvaltain valtiovarainministeriön jaosto, joka valvoo Yhdysvaltain hallituksen pakotteita, jotka on määrätty maita ja yksilöitä vastaan. Näiden asetusten loukkaaminen voi johtaa huomattaviin sakkoihin ja vankeuteen. Katso lisäohjeita yhtiön OFAC-toimintalinjoista ja -menettelyistä.

## **XI. TWG:N PALKKAAMAT KOLMANNET OSAPUOLET**

Jokaisen kolmannen osapuolen, joka liittyy TWG:hen, on tehtävä osansa, jotta voimme säilyttää yhtiön maineen, jonka mukaan noudatamme korkeimpia eettisiä normeja, eikä TWG saa palkata kolmansia osapuolia, jotka voivat todennäköisesti loukata TWG:n käytäntönsääntöjä tai muita asiaan kuuluvia toimintalinjoja, kuten lahjonnanvastaisia toimintalinjoja. Kaikkien järjestelyjen kolmansien osapuolten kanssa on noudatettava TWG:n toimintaperiaatteita ja sovellettavia lakeja. Älä ikinä harjoita liiketoimintaa kolmannen osapuolen kanssa olosuhteissa, joissa toiminta voisi loukata TWG:n mainetta. Älä koskaan käytä kolmatta osapuolta mihinkään tekoon (kuten lahjontaan), johon sinä et saisi itse osallistua työntekijänä suoraan. Liiketoiminnan harjoittaminen väärin yhtiöiden tai yksilöiden kanssa voi saattaa sinut ja TWG:n korvausvastuuseen eri lakien ja asetusten perusteella, mukaan luettuna lait, jotka koskevat lahjontaa, rahanpesua ja kaupparajoituksia. Esimerkiksi kolmannen osapuolen suorittama TWG:n lahjonnanvastaisten toimintalinjojen loukkaus, vaikka se tapahtuisi TWG:n työntekijän hyväksynnällä tai sen ollessa asiasta suoraan tietoinen, voi saada aikaan oikeudellisia velvoitteita TWG:lle ja sen työntekijöille FCPA:n ja/tai UKBA:n perusteella.

Noudata kaikkia TWG:n toimintalinjoja ja menettelyjä, jotka ovat voimassa oikeudenkäyttöalueellasi, sen varmistamiseksi, että TWG tiedostaa niiden osapuolten henkilöllisyyden, joiden kanssa TWG harjoittaa liiketoimintaa, ja että kyseiset osapuolet noudattavat sovellettavia lakeja ja asetuksia.

## **XII. VUOSIKERTOMUKSET JA KIRJANPIDON TOSITEAINEISTO**

TWG:n rahoituskertomusten integriteetti perustuu niiden tietojen pätevyyteen, paikkansapitävyyteen ja täydellisyyteen, joihin kirjapitomme ja tositteemme perustuvat. Yhtiö odottaa työntekijöiden, jotka luovat, käsittelevät tai tallentavat kyseisiä tietoja, ottavan vastuun tietojen koskemattomuudesta. Edellä sanottua rajoittamatta työntekijät eivät saa olla osana väärin laskujen tai kulutositteiden esittämistä, sekkien väärentämistä tai muuntamista tai maksujen väärin ohjaamista, liiketoimien valtuuttamatonta käsittelyä tai raportointia, rahoituksellisten tietojen luomista tai manipulointia, jolla pyritään korottamaan tai alentamaan keinotekoisesti rahoitustuloksia, tai mitään yhtiön tilintarkastajien tai sen johtokunnan tilintarkastus- ja yhtiönhallintakomitean epäasianmukaista tai vilpillistä häirintää tai pakottamista, manipulointia tai harhaanjohtamista.

### **XIII. PETOS**

Johdolla on vastuu petoksen, kavallusten ja muiden epäkohtien havaitsemisesta ja ehkäisemisestä. Petos määritellään tahalliseksi, tai aineellisen tosiasian vääräksi esittämiseksi tai peittämiseksi, jonka tarkoituksena on saada toinen toimimaan siten vahingokseen. Johdon kukin jäsen tuntee epäasianmukaisuudet, jotka voivat esiintyä hänen vastuualueellaan ja pitää varansa epäkohtien suhteen.

Petosta, kavalluksesta tai epäkohdasta, joka havaitaan tai jota epäillään, on tehtävä välittömästi ilmoitus yhtiön huolenaiheiden havaitsemisen ja ilmoittamisen politiikan mukaisesti. Kaikkien työntekijöiden velvollisuutena on ilmoittaa viipymättä tunnetuista tai epäilyistä käytäntösääntöjen, lain tai yhtiön politiikan rikkomuksista valvojalleen, lakiasianhoitajalle, henkilöstöhallinto-osastolle tai TWG:n eettisen neuvontapalvelun välityksellä.

### **TOSITEAINEISTON SÄILYTYS**

Yhtiön liiketoiminnan tositteet on säilytettävä lakien, asetusten, sopimusvelvoitteiden ja yhtiön tositeaineiston säilytyspolitiikan mukaisesti [insert link here]. Tämä sisältää paperitositeaineiston, sähköiset tiedot, kuten tietokonetiedostot tai sähköpostin tai tiedot, jotka on tallennettu jollekin muulle välineelle. Kukaan yhtiön työntekijä ei saa puuttua yhtiön liiketoiminnan tositteisiin tai poistaa tai tuhota yhtiön liiketoiminnan tositteita tavalla, joka on yhtiön tositteiden säilytyksen toimintalinjojen vastainen. Älä milloinkaan tuhoa tai muuta mitään asiakirjaa tai tositetta, jos uskot sen voivan liittyä vireillä olevaan, uhkaavaan tai todennäköiseen vaateeseen, kiistaan tai menettelyyn, riippumatta siitä, liittyykö se tutkintaa, hallintoon tai oikeudenkäyttöön. Jos sinulla on kysymys yhtiön toimintalinjoista, jotka koskevat tietäntyyppisen tosittien tai asiakirjan säilytystä, sinun on käännettävä yhtiön tositeaineiston säilytyspolitiikan puoleen tai kysyttävä ohjeita esimieheltäsi tai oikeudelliselta osastolta.

### **XIV. YMPÄRISTÖHALLINTO**

TWG on sitoutunut kestäväan kehitykseen, joka edellyttää ihmisen terveyden ja luonnollisen ympäristön asianmukaisen huolenpidon tasapainottamista toiminnan kannattavan kasvun tarpeen kanssa. Tämän tunnustamiseksi yhtiö ja sen tytäryhtiöt ovat hyväksyneet ympäristöpolitiikan, joka kuvastaa sen uskoa kestäväan kehitykseen, johon liittyy ympäristöllinen asennekasvatus. Kaikki työntekijät ovat vastuussa sen varmistamisesta, että yhtiön liiketoimintaa harjoitetaan näiden toimintaperiaatteiden, kaikkien sovellettavien lakien mukaisesti ja tavalla, joka suojelee ympäristöä.

### **XV. MUUT RESURSSIT**

#### **A. Yhteystiedot**

Työntekijöiden on aina tunnettava olevansa vapaat keskustelemaan kysymyksistä, jotka koskevat käytäntösääntöjä, esimiehensä, paikallisen henkilöstöhallintoedustajan, oikeudellisen osaston, sääntöjen noudattamista valvovan vastuuhenkilön tai sääntöjenmukaisuuskomitean jonkun jäsenen kanssa TWG:ssä on myös seuraavat sinua auttavat resurssit:

- [www.Ethicspoint.com](http://www.Ethicspoint.com)
- [GlobalComplianceOfficer@thewg.com](mailto:GlobalComplianceOfficer@thewg.com)

- GeneralCounsel@thewg.com
- HR@thewg.com

## **B. Asiaan liittyvät toimintaperiaatteet ja menettelyt**

Seuraavat asiaan liittyvät toimintaperiaatteet ja menettelyt ovat olemassa avuksesi ja löytyvät yhtiön intranetistä (WARRAN):

- Työntekijän käsikirja
- Lahjonanvastaiset toimintaperiaatteet ja menettelyt
- Huolenaiheiden havaitsemisen ja ilmoittamisen politiikka
- Valtuutuksen siirron politiikka
- Matka- ja kulupolitiikka
- Tositteiden säilyttämispolitiikka
- Tietojen luokituspolitiikka
- OFAC:n politiikka ja menettelyt
- Yhtiön brändikirja