

# Konsernin Speak Up -käytäntö

Versio: Lopullinen v6

Live: 2021

Omistaja: Konsernin sisäinen tarkastus

Hyväksyjä: Tarkastusvaliokunta

Tarkastus päivitystä varten viimeistään: 2023

## Asiakirjan muutoshistoria

Päivämäärä	Versio	Muutos	Tekijä
29/09/14	Final v1	Lopullinen versio julkaistavaksi	Simon Owen
07/07/16	Final v2	Päivitys vuosittaisen tarkastuksen jälkeen: Alankomaiden numeron lisäys Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan tietojen muutos	Simon Owen
1/1/2017	FINAL v3	Päivitys nimettömyyteen suhtautumisen selventämiseksi	Simon Owen
4/2019	FINAL v4	Nimi vaihdettu Speak Up -käytännöksi ja rakenne muutettu joukoksi periaatteita ja liiketoimintayksikön esimerkkikäytännöksi	Simon Owen
9/2020	FINAL v5	Päivitys Speak Up -palvelun tarjoajan vaihtamiseksi NAVEX	Simon Owen
9/2021	Final V6	Päivitys vastaamaan kolmansien osapuolten raportteja ja EU-direktiiviä	Simon Owen

## Sisällys

Johdanto.....	3
Tämän asiakirjan tarkoitus.....	3
Keitä tämä käytäntö koskee? .....	4
Lainsäädäntö .....	5
Millaisia huolia epäillyistä väärinkäytöksistä Speak Up kattaa? .....	5
Mitä tämä käytäntö ei koske .....	5
Ilmoittajan nimettömyys/henkilöllisyyden paljastaminen ja suojaus.....	6
Valheelliset ilmoitukset .....	7
Miten ilmoitan huolenaiheesta?.....	7
Tutkinnan vaiheet .....	8
Tosiasioden selvittäminen .....	8
Tutkinta .....	8
Tutkinnan löydösten määrittäminen .....	9
Kurinpitomenettely .....	10
Ulkoisen raportointi .....	10
Tukitiedot.....	10
Yleistä .....	10



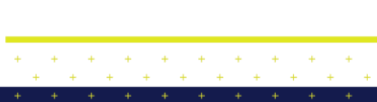
## Johdanto

**Speak Up -ilmoituskanava on konsernin työntekijöille ja sen sidosryhmille tarkoitettu palvelu, jolla he voivat ilmoittaa huolenaiheistaan, kun heillä on perusteltu syy epäillä työssä tapahtunutta väärinkäytöstä. Tällaisissa "whistleblowing"-ilmoituksissa henkilö antaa tiettyjä työssään havaitsemiaan tietoja yritykselle. Tämä käytäntö täydentää konsernin ydinarvoja "kestävä, luotettava ja vastuullinen" sekä vastuullisuusstrategiaamme kuuluvaa sitoutumista harjoittaa liiketoimintaa sosiaalisesti vastuullisella ja eettisellä tavalla. Se on myös osa toimintamaidemme lakisääteisiä vaatimuksia, joihin kuuluu myös velvollisuutemme suojella ilmoitusten tekijöitä.**

## Tämän asiakirjan tarkoitus

Jokaisella Graftonin alaisella yrityksellä tulee olla käytäntö, joka määrittää, miten ihmiset voivat ilmoittaa väärinkäytöksistä, miten ilmoituksia käsitellään ja miten niiden tekijöitä kohdellaan. Käytännön tulee olla seuraavien periaatteiden mukainen:

- Jokaisella työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa epäilyistä väärinkäytöksistä yrityksen johdolle.
- Yritys sitoutuu tutkimaan kaikki sen tietoon tuodut asiat perusteellisesti ja oikeudenmukaisesti.
- Käytäntö koskee kaikkia Grafton Group plc:n ja sen tytäryhtiöiden työntekijöitä sekä ulkopuolisia konsultteja, alihankkijoita ja vuokratyöntekijöitä, jotka tekevät töitä konsernille tai konsernissa. Speak Up mahdollistaa huolenaiheista ilmoittamisen myös kaikille, jotka ovat tekemisissä konsernin kanssa, kuten toimittajat, asiakkaat ja suuri yleisö.
- Yrityksen tuotteita tai asiakaspalvelua koskevat valitukset tulee tehdä asiakasreklamaationa, ei Speak Up -palvelussa.
- Työntekijän työehtoihin liittyvät huolenaiheet tai valitukset tulee ilmoittaa esihenkilölle tai hänen esihenkilölleen, henkilöstöpäällikölle, toimitusjohtajalle tai lomakkeella "työehdoissa oleva puute", ei Speak Up -palvelussa.
- Ilmoituksen voi tehdä nimettömänä. Konserni suojelee ilmoittajan henkilöllisyyttä niin pitkälle kuin mahdollista ja ryhtyy kaikkiin kohtuullisiin toimiin varmistukseksi, ettei ilmoittajalle aiheudu vaikeuksia tai epäreilua kohtelua ilmoituksen takia.



- Grafton Group ei hyväksy kosto- tai vastatoimia asiallisen ilmoituksen tekijää kohtaan. Pidämme vastatoimia väärinkäytöksenä. Pyrimme tarjoamaan kaikille työntekijöillemme ja kumppaneillemme turvallisen ja kannustavan työpaikan. Jokainen ilmoitus vastatoimista tutkitaan perusteellisesti.
- Tahalliset valheelliset ilmoitukset väärinkäytöksistä johtavat kurinpitotoimiin.
- Kannustamme työntekijöitämme ilmoittamaan kaikista huolenaiheistaan ensisijaisesti esihenkilölleen tai johdolle (myös toimitusjohtajalle). Jos he kokevat, että he eivät voi ilmoittaa asiasta johdolle tai jos johdolle tehdyn ilmoituksen jälkeen he kokevat, että asiaa ei tutkittu kunnolla, he voivat käyttää konsernin Speak Up -ilmoituspalvelua.
- Tutkinnan lopputuloksesta ilmoitetaan vaitiolovelvollisuuden tai muiden lakisääteisten rajoitusten rajoissa ilmoittajalle itselleen ja konsernin johdolle.
- Mahdollisista huolenaiheista tulee ilmoittaa sisäisesti tämän käytännön mukaisesti. Käytäntö ei kuitenkaan estä ilmoittamasta asioista ulkopuoliselle valvontaelimelle tai poliisille.
- Jos henkilö ei ole tyytyväinen konsernin tai yrityksen vastauksesta tekemäänsä ilmoitukseen, hän voi ottaa yhteyttä konsernin tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtajaan.

Seuraavassa on määritetty konsernin käytäntö, joka voidaan ottaa käyttöön tai jota voidaan käyttää perustana yrityksen määrittäessä omaa käytäntöään edellä kuvattujen periaatteiden rajoissa.

### **Keitä tämä käytäntö koskee?**

Tämä Speak Up -käytäntö koskee

- Kaikkia Grafton Group plc:n ja sen tytäryhtiöiden työntekijöitä sekä ulkopuolisia konsultteja, alihankkijoita ja vuokratyöntekijöitä, jotka tekevät töitä konsernille tai konsernissa.
- Kaikkia, jotka ovat tekemisissä konsernin kanssa, kuten toimittajat, asiakkaat ja suuri yleisö.



## Lainsäädäntö

Tähän käytäntöön ja sen mukaisiin oikeuksiin sovelletaan paikallista ja voimassa olevaa lainsäädäntöä, joka koskee ns. whistleblowing-ilmoituksia, suojattuja ilmoituksia ja yleistä etua, jonka mukaisesti sitä myös tulkitaan.

## Millaisia huolia epäilyistä väärinkäytöksistä Speak Up kattaa?

- Toiminta, joka todennäköisesti vahingoittaa yrityksen tai Grafton Group plc:n mainetta
- Taloudelliset väärinkäytökset, epärehellisyys, petos tai sisäpiirikaupat, mukaan luettuna yrityksen varojen ja omaisuuden väärinkäyttö (esim. rahat ja osakkeet)
- Lakisääteisten velvoitteiden, lakien tai määräysten noudattamatta jättäminen (koskee myös tietosuojaa)
- Eettisen käytännön noudattamatta jättäminen
- Sisäisten sääntöjen rikkominen
- Liikeasiakirjojen väärentäminen tai tuhoaminen
- Ihmisten terveyteen ja turvallisuuteen liittyvät vaarat
- Ympäristövahingot
- Rikollinen toiminta tai rikkomukset
- Epäasiallinen tai epäeettinen käytös
- Epäammattimainen tai epäasianmukainen toiminta, joka on vastoin yleistä oikeuskäsitystä
- Tahalliset yritykset peitellä edellä mainittuja tai muita väärinkäytöksiä

## Mitä tämä käytäntö ei koske

Jos sinulla on huolia tai valitettavaa seuraavista asioista:

- työehtosi – tästä tulee ilmoittaa Speak Up -kanavan sijaan esihenkilölle tai hänen esihenkilölleen, henkilöstöpäällikölle, toimitusjohtajalle tai lomakkeella ”työehdoissa oleva puute”.
- yrityksen tuotteista tai asiakaspalvelusta – näistä tulee ilmoittaa asiakasreklamaatiolla tämän käytännön sijaan.



## Ilmoittajan nimettömyys/henkilöllisyyden paljastaminen ja suojaus

Voit halutessasi ilmoittaa huolenaiheistasi nimettömänä, mutta nimettömyys voi vaikeuttaa huolenaiheesi perusteellista tutkimista.

Jos ilmoitat henkilöllisyytesi, varmistamme sinulta, että annat suostumuksesi henkilöllisyytesi paljastamiseen tutkintaryhmälle (ja joissakin tilanteissa myös tutkintaryhmän ulkopuolisille). Pyrimme kaikin kohtuullisin toimin varmistamaan, ettei tästä aiheudu sinulle mitään harmia.

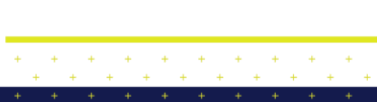
Konserni on sitoutunut toimimaan vilpittömästi kaikissa tähän käytäntöön liittyvissä asioissa. Konserni ei paljasta henkilöllisyyttäsi eikä ilmoituksen kohteena olevan henkilön henkilöllisyyttä kenellekään ilman suostumustasi lukuun ottamatta poikkeustilanteita, joissa se on tarpeen esimerkiksi seuraavia tarkoituksia varten:

- (i) väärinkäytöksen tehokas tutkinta
- (ii) valtiolle, kansanterveydelle, yleiselle turvallisuudelle tai ympäristölle aiheutuvan vakavan riskin estäminen
- (iii) rikoksen estäminen tai rikoksesta syyttämisen estäminen
- (iv) paljastaminen on tarpeen yleisen edun vuoksi tai laki edellyttää sitä.

Jos ilmoitat väärinkäytöksestä, otamme sinut ja ilmoittamasi asian vakavasti ja konserni hoitaa asian tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Kaikin kohtuullisin toimin pyrimme varmistamaan, ettei tästä aiheudu sinulle rangaistusta tai epäasianmukaista kohtelua ja ettei kukaan pysty häiritsemään asianmukaista tutkintaa.

Emme hyväksy kosto- ja vastatoimia asiallisen ilmoituksen tekijää kohtaan. Suhtaudumme vastatoimiin väärinkäytöksinä. Pyrimme tarjoamaan kaikille työntekijöillemme ja kumppaneillemme turvallisen ja kannustavan työpaikan. Jokainen vastatoimia koskeva ilmoitus tutkitaan perusteellisesti. Jos sinä tai joku tuntemasi henkilö on kokenut vastatoimia, ota yhteyttä mihin tahansa tässä käytännössä lueteltuun tahoon.

Kun teet ilmoituksen, sitoudut tekemään yhteistyötä mahdollisen tutkinnan yhteydessä ja antamaan kaikki sellaiset tietosi, jotka voivat olla oleellisia asian tutkinnassa.



## Valheelliset ilmoitukset

Tämän käytännön kattamien asioiden mahdollisen arkaluonteisuuden ja mahdollisten vakavien seuraamusten (ilmoituksen kohteen maineelle tai uralle) vuoksi on erittäin tärkeää, että väärinkäytöksistä ilmoittavalla on kohtuullinen syy uskoa, että ilmoitus on todenperäinen.

Epäillyt väärintekijät ovat oikeutettuja kattavaan ja tasapuoliseen menettelyyn syytöksen tutkinnassa ja hoitamisessa.

Tahalliset valheelliset ilmoitukset väärinkäytöksistä johtavat kurinpitotoimiin.

## Miten ilmoitan huolenaiheesta?

Jos olet työntekijä ja olet huolissasi väärinkäytöksestä, ilmoita siitä ensisijaisesti esihenkilöllesi suullisesti, kirjallisesti tai sähköpostilla.

Jos jostakin syystä et halua ilmoittaa asiasta esihenkilöllesi tai asia koskee häntä, voit ilmoittaa asiasta esihenkilösi esihenkilölle tai konsernin pääjohtajalle suullisesti, kirjallisesti tai sähköpostilla. Huolenaiheesi on todennäköisesti selvästi tunnistettavissa Speak Up -huolenaiheeksi, mutta voit selventää tämän vielä ilmoituksessasi.

Jos olet kolmas osapuoli (kuten toimittaja tai asiakas), tee ilmoitus ensisijaisesti asianmukaiselle yhteyshenkilölle yrityksessä suullisesti, kirjallisesti tai sähköpostilla.

Jos haluat (työntekijänä tai kolmantena osapuolena) mieluummin ilmoittaa asiasta jollekin konsernin ulkopuoliselle, voit tehdä ilmoituksen NAVEX ylläpitämän riippumattoman Speak Up -ilmoitusjärjestelmän kautta. Se on käytettävissä milloin tahansa joko Speak Up -verkkosivustolla:

- [graftonplc.ethicspoint.com](http://graftonplc.ethicspoint.com)

tai seuraavien ilmaisnumerojen kautta:

- Yhdistynyt kuningaskunta: 0800 069 8039
- Irlanti: 1800903301
- Alankomaat: 0800 0229332
- Suomi: 0800 416105



Speak Up -palvelu kirjaa huolesi ja ilmoittaa asiasta konsernin sisäiselle tarkastus- ja riskijohtajalle. Speak Up -palvelu antaa sinulle myös asianumeron, jolla näet konsernin mahdolliset päivitykset huolenaiheesi tutkinnan etenemisestä. Saat vahvistuksen ilmoituksesi vastaanottamisesta seitsemän päivän kuluessa sen tekemisestä.

Esihenkilösi, toimitusjohtaja tai konsernin sisäinen tarkastus- ja riskijohtaja nimittää tutkijan tai ryhmän tutkimaan mahdollisia huolenaiheita ja raportoimaan tutkinnan tuloksista. Nimetty henkilö tai ryhmä voi olla konsernin työntekijöitä tai ulkopuolisia ihmisiä. Tutkintaprosessiin kuuluu yleensä useita vaiheita: tosiasioiden selvittäminen, jossa yritämme ymmärtää huolenaiheeseen liittyvän ongelman, tutkintavaihe ja tutkinnan löydösten määrittäminen. Joissakin tapauksissa voi olla tarpeen siirtää tutkittavat asiat kurinpitomenettelyyn piiriin. Tutkinnan vaiheet on esitelty yksityiskohtaisesti alla.

## Tutkinnan vaiheet

### Tosiasioiden selvittäminen

Kun ilmoittaja on antanut nimensä, tutkija tai ryhmä tapaa hänet keskustellakseen ilmoitetusta huolenaiheesta. Tämän vaiheen tarkoituksena on varmistaa, että ymmärrämme huolenaiheen ja saamme mahdollisimman paljon lisätietoja tutkintaprosessin avuksi.

Jos ilmoittaja liittyy itse jollakin tavalla asiaan, tästä tulee kertoa alusta alkaen.

Väärinkäytöstä koskevan ilmoituksen tekijällä voi olla tähän käytäntöön liittyvissä tapauksissa työtoveri mukanaan.

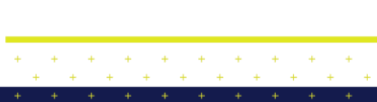
Tutkijan tai ryhmän mukana voi olla muita työntekijöitä tai asiantuntijoita, jos se on tarpeellista huolenaiheen tutkimiseksi.

Jos ilmoittaja on tehnyt ilmoituksen nimettömänä, tutkija voi tehdä tiedusteluja liiketoiminta-alueen työntekijöiltä vahvistaakseen ilmoittajan huolenaiheen.

### Tutkinta

Tutkinta tehdään sen selvittämiseksi, onko väärinkäytös todella tapahtunut. Tutkinnan tapa voi vaihdella olosuhteiden mukaan. Tutkija tai ryhmä ottaa huomioon myös sen henkilön tai henkilöiden oikeudet, jota vastaan syytöksiä on esitetty.

Myös kaikilla muilla työntekijöillä, joita tutkija tai ryhmä haastattelee, on oikeus ottaa





työtoveri mukaansa. Ilmoittajan odotetaan tekevän yhteistyötä tutkinnassa.

Tutkija tai ryhmä säilyttää kattavat tiedot tutkinnasta, mukaan luettuina mahdolliset haastattelumuistiinpanot ja tukiaineiston.

Kyseessä olevan asian monimutkaisuus vaikuttaa tutkinnan aikatauluun, mutta tutkija tai ryhmä pyrkii kertomaan todennäköisen ajan, joka ilmoitetun väärinkäytöksen tutkimiseen menee.

Jos huolenaiheita on ilmoitettu riippumattoman ilmoituskanavan kautta, Speak Up -palvelu antaa sinulle asianumeron, jolla tutkinnan etenemistä voi seurata joko puhelimitse tai suojatun verkkosivuston kautta. Tutkintaryhmä voi käyttää sitä myös pyytääkseen lisätietoja nimettömiltä ilmoittajilta.

### **Tutkinnan löydösten määrittäminen**

Tutkija tai ryhmä ilmoittaa tutkinnan lopputuloksesta vaitiolovelvollisuuden ja lain rajoissa:

- sinulle väärinkäytöksen ilmoittajana (tarvittaessa Speak Up -palvelun kautta)
- tutkinnan kohteena olevalle henkilölle tai henkilöille ja näiden esihenkilöille
- henkilölle tai henkilöille, joille ilmoitit huolenaiheesta
- pääjohtajalle
- konsernin sisäiselle tarkastukselle
- kenelle tahansa muulle konsernin päättämälle henkilölle.

Konserni pyrkii hoitamaan ilmoituksen tutkinnan mahdollisimman nopeasti. Huolestaan ilmoittaneelle henkilölle vastataan viimeistään kolmen kuukauden kuluessa ilmoituksen tekemisestä.

Konserni pidättää oikeuden olla julkaisematta tutkinnan lopputulosta, jos se haittaisi mahdollisia jatkotutkintoja tai tutkintaa seuraavia kurinpitotoimia tai rikkoisi tietosuojasäädöksiä.

Myös konsernin sisäinen tarkastus laatii yhteenvetoraportin ilmoitetuista asioista ja tutkintojen lopputuloksista tarkastus- ja riskivaliokunnalle.



## Kurinpitomenettely

Tutkinnan löydösten seurauksena konserni voi päättää ryhtyä kurinpitotoimiin työntekijää kohtaan. Jos näin käy, noudatetaan paikallista kurinpitomenettelyä. Konserni voi päättää lykätä tutkinnan löydösten julkaisua, kunnes kurinpitomenettelyt on saatettu päätökseen.

## Ulkoinen raportointi

Konserni haluaa ensisijaisesti, että henkilöt ilmoittaisivat mahdollisista huolenaiheistaan tämän käytännön mukaisesti. Tämä käytäntö ei kuitenkaan estä ilmoittamasta asioista ulkopuoliselle valvontaelimelle tai poliisille. Lainopillisen neuvonnan hakemista tulee harkita ennen asian ilmoittamista ulkopuoliselle taholle, ja tulee huomata, että ulkoinen ilmoittaminen saattaa olla lain nojalla suojattua vain tietyissä olosuhteissa.

Jos sinulla on kysyttävää näistä menettelytavoista, ota yhteyttä esihenkilöösi, henkilöstöosastoon tai konsernin sisäisen tarkastuksen johtajaan.

## Tukitiedot

Tutustu seuraaviin käytäntöihin ja ohjeisiin, sillä niissä on tämän käytännön lisätukimateriaalia.

- Konsernin eettinen käytäntö
- Konsernin petos- ja varkauskäytäntö

## Yleistä

Jos olet tehnyt ilmoituksen tämän käytännön mukaisesti etkä ole tyytyväinen yrityksen tai konsernin vastaukseen tai et saanut vastausta, keskustele sen henkilön kanssa, jolle alun perin teit ilmoituksen, tai ota yhteyttä konsernin tarkastusvaliokunnan puheenjohtajaan (ulkopuolinen johtaja):

Paul Hampden Smith Grafton Group Plc.

Heron House Corrig Road

Sandyford Industrial Estate Dublin

Tai sähköpostitse: [paul.hampdensmith@graftonplc.com](mailto:paul.hampdensmith@graftonplc.com)

Konserni tarkastaa ajoittain tämän käytännön, joka ei ole sitova. Konserni voi muuttaa, päivittää tai vaihtaa käytäntöä.

