

2016

Instemming Gedragscode

Wärtsilä maakt zich sterk om haar bedrijfsactiviteiten op een duurzame manier uit te voeren. Teneinde de langetermijnbelangen van Wärtsilä en haar stakeholders te bevorderen, streeft de onderneming naar inachtneming van de hoogste juridische en ethische normen in al haar zakelijke activiteiten. Iedere medewerker wordt geacht verantwoordelijk, integer en oprecht te handelen en de Gedragscode van Wärtsilä en de onderliggende richtlijnen en instructies na te leven.

Ik verklaar dat:

Ik de Gedragscode van Wärtsilä heb gelezen;

Ik het bij deze op mij neem om deze Gedragscode na te leven.

Handtekening:

Naam:

Functie:

Datum:

Inleiding

Wärtsilä is toegewijd om haar bedrijfsactiviteiten op een duurzame manier uit te voeren. Teneinde de langetermijnbelangen van Wärtsilä en haar stakeholders te bevorderen, streeft de onderneming naar inachtneming van de hoogste juridische en ethische normen in al haar zakendoen. Iedere medewerker wordt geacht verantwoordelijk, integer en oprecht te handelen en deze gedragscode en de onderliggende richtlijnen en instructies na te leven.

Naleving van wetgeving

Alle commerciële en andere activiteiten van Wärtsilä dienen strikt in overeenstemming met alle van toepassing zijnde wetgeving en volgens de principes van verantwoord corporate citizenship te worden uitgevoerd in elk land waar zulke activiteiten plaatsvinden. Van iedere medewerker wordt verwacht dat hij voldoet aan de eisen van de bedoelde wetten en regels die van toepassing zijn op de bedrijfsactiviteiten van Wärtsilä en op zijn/haar werk/taken en met de principes van verantwoord corporate citizenship zoals geldend binnen Wärtsilä.

Openheid

Wärtsilä bevordert openheid en transparantie zowel in de permanente dialoog met haar stakeholders, waaronder klanten en andere zakenpartners, aandeelhouders, personeel, overheden, lokale gemeenschappen en de media. Beursregels en overwegingen uit het perspectief van concurrentie kunnen echter in sommige gevallen deze openheid en transparantie beperken. Wärtsilä streeft ernaar eerlijk en nauwkeurig te zijn in haar communicatie met haar stakeholders en de medewerkers van Wärtsilä zullen hun uitspraken in overeenstemming met dit principe maken.

Respect voor mensen- en arbeidsrechten

Wärtsilä steunt en respecteert de bescherming van de mensenrechten zoals vastgelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties. Geen enkele medewerker is het toegestaan activiteiten te ondernemen die op directe of indirecte wijze deze fundamentele mensenrechten schenden. Wärtsilä steunt de fundamentele arbeidsrechten zoals vastgelegd door de Internationale Arbeidsorganisatie (International Labour Organization). In dit verband steunt Wärtsilä het recht op vrijheid van vereniging en erkent zij het recht op het voeren van collectieve arbeidsonderhandelingen. Ingeval deze rechten door lokale wetten worden beperkt, zal Wärtsilä trachten haar medewerkers in staat te stellen om op een alternatieve manier hun mening te uiten. Wärtsilä accepteert geen enkele vorm van gedwongen arbeid of kinderarbeid.

Goed werkgeverschap

Wärtsilä bestrijdt iedere vorm van discriminatie op basis van ras, etniciteit, nationaliteit, huidskleur, sexe, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, geloof, invaliditeit, leeftijd, politieke overtuiging of andere door de wet beschermde persoonlijke kenmerken. Wärtsilä bevordert gelijke kansen en medewerkers worden geselecteerd en behandeld op basis van hun bekwaamheden en verdiensten. Wärtsilä accepteert geen enkele vorm van discriminatie, pesterijen of intimidatie van haar medewerkers.

Gezondheid en veiligheid op het werk

Wärtsilä zet zich in om voor haar medewerkers, aannemers en andere personen die op de diverse locaties werkzaam zijn, veilige werkplekken te creëren door toepassing van hoge normen voor gezondheid en veiligheid op het werk. Wärtsilä streeft ernaar de veiligheid van haar producten en oplossingen te waarborgen door middel van haar ontwikkelprocessen voor producten en oplossingen, welke ontwikkelprocessen van wereldklasse zijn. Iedere medewerker is verantwoordelijk voor de naleving van de veiligheidsvoorschriften, het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen indien vereist, en voor het rapporteren van tekortkomingen betreffende de veiligheidsinstructies en beschermingsmaatregelen.

Belangenconflicten

Wärtsilä verwacht volledige loyaliteit van haar medewerkers. Medewerkers moeten situaties vermijden waarbij hun persoonlijke belangen in conflict kunnen komen met die van Wärtsilä. Dit betekent, bijvoorbeeld, dat medewerkers geen giften of amusement mogen accepteren van een belanghebbende, tenzij de gift of het amusement van geringe waarde is en een incidenteel karakter heeft en mits dit geen belangenconflict creëert.

Anti-corruptie

Geen enkel bedrijf noch medewerker van Wärtsilä mag direct noch indirect enig middel tot omkoping of gunst, waaronder geld, voordeel, diensten of iets van waarde toezeggen, aanbieden, betalen, verzoeken of accepteren. Dergelijke betalingen en gunsten kunnen gezien worden als omkoping en een schending betekenen van de lokale wetgeving en van de internationaal erkende principes voor bestrijding van omkoping en corruptie.

Milieu

Wärtsilä stelt zich ten doel voor haar klanten geavanceerde oplossingen en diensten met betrekking tot het milieu te ontwikkelen en produceren, die voldoen aan essentiële vereisten, zoals lage emissies en hoge rendementen. Duurzame ontwikkeling wordt nagestreefd door gebruik te maken van de nieuwste technische vorderingen bij de keuze van grondstoffen, processen, producten, afvalverwerking en emissies. Iedere medewerker dient de richtlijnen en voorschriften met betrekking tot bescherming van het milieu in acht te nemen.

Relatie met overheden en lokale gemeenschappen

Wärtsilä onderhoudt constructieve samenwerkingsverbanden met overheden en regelgevende instanties, zowel op lokaal als internationaal niveau. Wärtsilä wenst een rol te spelen om lokale gemeenschappen in hun behoeften te helpen voorzien.

Innovatie en bescherming van bedrijfsinformatie

Wärtsilä steunt en bevordert innovatie door haar medewerkers op alle terreinen waar zij als onderneming opereert.

Het intellectuele eigendom van Wärtsilä is één van haar meest waardevolle kapitaalgoederen en daarom dienen patenten, merkrechten, auteursrechten, handelsgeheimen en andere bedrijfsinformatie te worden beschermd. Tegelijkertijd dient iedere Wärtsilä-medewerker het intellectuele eigendom van derden te respecteren.

Accuraatheid van financiële verslagen

De financiële verslagen van Wärtsilä moeten in elk materieel opzicht accuraat en betrouwbaar zijn. Het is niet toegestaan financiële posten niet te rapporteren. De verslagen mogen geen onjuiste, misleidende of fictieve posten bevatten.

Mededinging en rechtvaardig zakendoen

Mededingingswetgeving beoogt consumenten en bedrijven te beschermen tegen onrechtvaardige handelspraktijken. Iedere medewerker is verplicht de desbetreffende wetgeving na te leven. Zo zijn handelingen gericht op deelname aan kartelvorming, misbruik van een dominante marktpositie of uitwisseling van prijsinformatie of andere commerciële informatie tussen concurrenten verboden. Medewerkers van Wärtsilä dienen zich bewust te zijn van concurrentieaspecten bij gelegenheden waar huidige of potentiële concurrenten aanwezig kunnen zijn.

Antifraude

Wärtsilä tolereert geen frauduleus gedrag of frauduleuze activiteiten, zoals verduistering, bedrog of diefstal. Deze overtredingen leiden tot ontslag op staande voet en zijn onderhevig aan strafrechtelijke maatregelen.

Uitvoering

Wärtsilä neemt een actieve houding in met betrekking tot de uitvoering van deze code en zal de uitvoering actief promoten door de inhoud van deze code effectief te communiceren naar haar medewerkers. Wärtsilä houdt intern toezicht op de uitvoering van deze code. Leveranciers en zakenpartners vormen een belangrijk en integraal deel van de waardeketen van de producten en diensten van Wärtsilä. Zij worden geacht in hun zakendoen dezelfde hoge juridische en ethische normen en zakelijke gewoonten te hanteren als Wärtsilä. Wärtsilä bevordert de toepassing van deze code door toezicht te houden op het gedrag van haar leveranciers en zakenpartners. Indien vragen ontstaan betreffende de interpretatie of naleving van deze code, dan dient de juridische afdeling van Wärtsilä hiervan op de hoogte te worden gesteld. De toepassing van de code wordt van tijd tot tijd geëvalueerd door de Raad van Bestuur van Wärtsilä, die dan beslist over eventuele aanpassingen en uitleg van de code.

Melding van overtredingen

Iedere medewerker van Wärtsilä die zich bewust is van een mogelijke overtreding van deze code, moet dit direct melden aan zijn leidinggevende of aan de de juridische afdeling van Wärtsilä. De directeur van de vestiging die betrokken is bij de overtreding moet worden geïnformeerd, behalve wanneer hij/zij zelf partij is bij de beweerde overtreding in kwestie. In dat geval moet de Group General Counsel van Wärtsilä Corporation worden geïnformeerd. Wärtsilä zal alle meldingen discreet onderzoeken. Wärtsilä zal geen maatregelen treffen tegen een rapporterende medewerker die te goeder trouw melding heeft gemaakt van wat hij/zij ziet als een overtreding van de code.

Sancties

Het overtreden van deze gedragscode kan leiden tot een waarschuwing, ontslag en betaling door de werknemer van vergoeding voor geleden schade. Bovendien kunnen bepaalde overtredingen van strafrechtelijke aard leiden tot strafrechtelijke sancties, waaronder geldboetes en vrijheidsstraffen.