

**MODULIGHT OYJ****RIKKOMUKSISTA ILMOITTAMISTA KOSKEVA KÄYTÄNTÖ****1. TILA, OMISTUS JA SOVELTAMISALA**

Tämä käytäntö on hyväksytty hallituksessa, ja se on yksi Modulight Oyj:n ("Yhtiö") käytännöistä. Muiden väärinkäytösten paljastamiseen liittyvien ohjeiden on oltava tämän asiakirjan sisällön mukaisia.

Talousjohtaja (CFO) on tämän asiakirjan omistaja ja valvoo, että muut käytännöt ja muut toimintaohjeet, kuten eettinen ohjeistus, ovat yhdenmukaisia tämän asiakirjan kanssa, ja ehdottaa niihin tarvittaessa muutoksia. Hallituksen on hyväksyttävä kaikki muutokset tähän asiakirjaan.

**2. TAUSTA JA TAVOITTEET**

Yhtiön brändi, julkinen imago ja maine ovat Yhtiön tärkeimpiä kilpailutekijöitä. Olemme sitoutuneet harjoittamaan liiketoimintaa rehellisesti sekä lahjomattomasti. Rikkomuksista ilmoittamista koskeva käytäntö tukee vastuullista käyttäytymistä sekä lakien, asetusten ja arvojemme noudattamista asettamalla vaatimuksia ja menettelyjä rikkomuksista ilmoittamiseen. Yhtiön ilmoituskanava tarjoaa vaihtoehtoisen ja nimettömän tavan ilmaista huolenaiheita siitä, että Yhtiön arvoja, eettisiä normeja, lakeja tai määräyksiä ei noudateta.

**3. RIKKOMUKSISTA TAI EPÄILLYISTÄ RIKKOMUKSISTA ILMOITTAMINEN**

Kehotamme kaikkia työntekijöitä ja Yhtiön liikekumppaneita, toimittajia, sidosryhmiä tai kaikkia Yhtiöön liittyviä henkilöitä ilmoittamaan petosepäilyistä tai muista rikkomuksista. Työntekijät eivät tarvitse todisteita tai täydellistä varmuutta tapahtuneesta rikkomuksesta tehdäkseen ilmoituksen. Riittää, että sinulla on vahva epäily ja että teet ilmoituksen vilpittömästi.

Alla on mainittu esimerkkejä tapahtumista, jotka edellyttävät ilmoittamista:

- Työntekijä uskoo, että johtaja tai työntekijä on harjoittanut kyseenalaisia kirjanpitokäytäntöjä
- Myyjä tai tavarantoimittaja tarjoaa työntekijälle sopimatonta lahjaa tai rahaa, jonka työntekijä ottaa vastaan
- Johtaja tai esimies pyytää työntekijöitä väärentämään Yhtiön tietoja
- Työntekijä väärentää palkka- tai kulukorvauksia
- Työntekijä harjoittaa rahanpesua laillistaakseen rikoshyötyjä peittämällä niiden todellisen alkuperän. Rikoshyödyksi määritellään mikä tahansa rikollisesta toiminnasta saatu taloudellinen hyöty
- Työntekijä käyttää Yhtiön omaisuutta, tietoja tai asemaansa epäsovivan henkilökohtaisen hyödyn saamiseksi
- Työntekijä kilpailee Yhtiön kanssa suoraan tai välillisesti. Yhtiö ei saa osallistua sopimukseen tai menettelyihin, joiden tarkoituksena on rajoittaa kilpailua Yhtiön ja sen kilpailijoiden välillä. Määrävän aseman väärinkäyttö on kielletty.

- Työntekijän henkilökohtainen etu on ristiriidassa Yhtiön edun kanssa
- Työntekijä tai hänen perheenjäsenensä saavat sopimattomia henkilökohtaisia etuja johtuen työntekijän asemasta Yhtiössä
- Työntekijä paljastaa yksityisiä tietoja, jotka voivat olla hyödyllisiä kilpailijoille tai vahingoittaa Yhtiötä
- Työntekijä on osallisena Yhtiön omaisuuden varastamiseen. Yhtiön omaisuuden varastaminen voi tapahtua useissa muodoissa, mukaan lukien kavallus, mikä tarkoittaa, että työntekijällä on ollut oikeus pitää omaisuutta hallussaan, mutta hän käyttää sitä sitten sen käyttötarkoituksen vastaisesti.
- Työntekijä paljastaa hallussaan olevia tietoja, sisältäen immateriaalioikeuksia, kuten liikesalaisuuksia, patentteja, tavaramerkkejä ja tekijänoikeuksia, sekä liiketoiminta-, markkinointi- ja palvelusuunnitelmia, suunnittelu- ja valmistusideoita, malleja, tietokantoja, tietueita, palkkatietoja sekä julkaisemattomia taloudellisia tietoja ja tilinpäätöksiä
- Yhtiö huijaa asiakkaita, toimittajia tai muita tahoja, joilla on taloudellista siteitä Yhtiöön
- Kartelleja tai kilpailua koskevan lainsäädännön rikkomukset
- Yhtiön esimies pyytää työntekijää ryhtymään toimintaan, jota pidetään laittomana tai kyseenalaisena
- Työntekijä tarjoaa tai ottaa vastaan rahalahjoja
- Työntekijä varastaa käteistä, kauppatavaraa tai Yhtiön muita varoja
- Työntekijä tai Yhtiö syyllistyy ympäristörikkomuksiin
- Kaikentyyppinen häirintä, mukaan lukien rotuun perustuva tai seksuaalinen häirintä (näiden ongelmien ratkaisemiseksi on käytettävä ensin paikallista menettelyä)
- Kaikki muu toiminta, joka saattaa rikkoa sovellettavia lakeja, määräyksiä tai Yhtiön arvoja.

Suosittelemme, että työntekijä ottaa ensisijaisesti yhteyttä esimieheensä, henkilöstöhallinnon edustajaan tai muuhun johdon edustajaan. Useimmissa tapauksissa työntekijän esimies on parhaassa asemassa käsittelemään huolenaiheita. Jos työntekijä kokee, ettei voi keskustella asiasta kenenkään johdon edustajan kanssa, ilmiantajärjestelmä tarjoaa nimettömän ja luottamuksellisen vaihtoehtoisen raportointikanavan.

#### 4. ILMOITUSKANAVA, ILMOITUSTEN KÄSITTELY JA TUTKINTAMENETTELY

Yhtiön ilmoituskanava on järjestetty yrityksen sisällä. Ilmoituskanava on suunniteltu suojaamaan ilmiantajan henkilöllisyyttä ilmoitusta tehdessä.

Jos ilmiantaja ei paljasta henkilöllisyyttään ilmoitusta tehdessään, hän pysyy nimettömänä koko prosessin ajan. Yhtiö ei yritä selvittää hänen henkilöllisyyttään millään tavalla. Kun ilmoitus tehdään, ilmiantajalle annetaan tunnus ja salasana, joita käytetään ilmoitukseen liittyvässä viestinnässä anonyymisti, luottamuksellisesti ja turvallisesti.

Ilmoituskanavan kautta lähetetyt ilmoitukset vastaanotetaan sähköpostiosoitteessa [whistleblowing@modulight.com](mailto:whistleblowing@modulight.com), jossa toimitusjohtaja, talousjohtaja ja riippumaton hallituksen jäsen käsittelevät ne luottamuksellisesti.

Yhtiö voi jatkaa keskustelua asiasta nimettömänä ilmiantajan kanssa ilmoitusalan kautta, mikäli ilmiantaja on halukas jatkamaan keskustelua. Johto voi suorittaa vakavuuden tason arvioinnin sekä alustavat tutkimukset ja päättää jatkotoimista niiden perusteella.

Jos Yhtiö päättää, että tutkintaa ei suoriteta, talousjohtaja tai toimitusjohtaja lopettaa asian käsittelyn. Ilmoitettu tapaus kirjataan siltä varalta, että vastaavia syytöksiä esitetään myöhemmin. Jos arvioinnin perusteella on perusteltu syy epäillä petosta tai muuta rikkomusta, talousjohtaja tai toimitusjohtaja päättää suorittaa asiasta tutkinnan. Myös hallitukselle tiedotetaan asiasta tarvittaessa.

Kaikkien ilmiantoilmoitusten määrä ja laatu kirjataan kahdesti vuodessa raportointia varten. Talousjohtaja tai toimitusjohtaja raportoi tästä käytännöstä ja sen puitteissa suoritetuista toimenpiteistä hallitukselle vuosittain.

### 5. ILMOITTAJAN SUOJAAMINEN

Yhtiö suhtautuu rikkomuksiin liittyviin syytöksiin erittäin vakavasti. Siksi käytäntömme on seuraava:

- Väärinkäytösten paljastamiskäytännön tarkoituksena on kannustaa työntekijöitä ja muita tahoja nostamaan esiin vakavia huolenaiheita Yhtiön sisällä ennen ratkaisun hakemista Yhtiön ulkopuolelta ja tarjota heille keinot tähän
- Luotamme siihen, että kaikki Yhtiön työntekijät tekevät oikean päätöksen ja ilmoittavat Yhtiön arvojen, ohjeiden, eettisten normien tai sovellettavien lakien ja määräysten rikkomuksista asianomaiselle henkilöstölle
- Kenellekään ei saa aiheutua haitallisia työhön liittyviä seuraamuksia eikä kenenkään tule joutua häirinnän, syrjinnän tai koston kohteeksi siksi, että on tehnyt hyvässä uskossa ilmoituksen Yhtiön arvojen, ohjeiden, eettisten normien tai sovellettavien lakien ja määräysten rikkomisesta
- Työntekijää, joka kostaa hyvässä uskossa ilmoittaneelle henkilölle, voidaan rangaista pahimmillaan irtisanomalla tämän työsuhde
- Jos työntekijä on tehnyt tahallaan väärän ilmoituksen Yhtiön arvojen, ohjeiden, eettisten normien tai sovellettavien lakien ja määräysten rikkomisesta, häntä voidaan rangaista tarpeellisiksi katsotuilla kurinpitotoimilla, joihin sisältyy pahimmillaan työsuhteen irtisanominen.

### 6. HENKILÖTIEDOT

Yhtiö voi saada tietoja sekä ilmiantajasta että epäiltyyn väärinkäyttöön liittyvistä henkilöistä. Tällaiset tiedot voivat sisältää arkaluonteisia tietoja epäillystä rikollisesta käyttäytymisestä ja muista henkilökohtaisista asioista.

Kaikki rikkomuksista ilmoittamista koskevan käytännön mukaisesti vastaanotetut tiedot käsitellään sovellettavan henkilötietojen käsittelyä koskevan lain mukaisesti. Yleensä kaikkia rikkomuksista ilmoittamista koskevan käytännön mukaisesti vastaanotettuja tietoja säilytetään vain niin kauan kuin se on välttämätöntä, ellei laki toisin määrää.

Tiedot työntekijää koskevasta tai hänen tekemästään ilmoituksesta voidaan liittää työntekijän tietoihin yhdessä prosessin lopputulosta koskevan tiedon ja sen aikana koottujen tietojen ja muiden asiakirjojen kanssa. Näitä käsitellään Yhtiön tietoturvasuhteiden ja niihin liittyvien valvontatoimien mukaisesti.

## 7. LUOTTAMUKSELLISUUS

Yhtiölle on yhtä tärkeää sekä tarjota työntekijöille ja hallituksen jäsenille mekanismi, jolla he voivat turvallisesti ilmoittaa laittomasta toiminnasta ja/tai vakavasta väärinkäytöksestä, että suojata ilmoituksen kohteena olevien syyttömien työntekijöiden tai hallituksen jäsenten mainetta ja välttää näihin kohdistuvat vahingot.

Näistä syistä Yhtiö suorittaa tutkimukset kaikista ilmoitetuista rikkomuksista mahdollisimman huomaamattomasti ja luottamuksellisesti tavalla, joka on mahdollisimman yhteensopiva perusteellisen ja riittävän tutkimuksen suorittamisen kanssa. Lisäksi ilmiantajan henkilöllisyys pyritään mahdollisuuksien mukaan kaikin kohtuullisin keinoin pitämään luottamuksellisena.

Tätä luottamuksellisuutta ja suojausperiaatetta sovelletaan ilmoitettuihin epäilyksiin, vaikka ne osoittautuisivatkin perusteettomiksi. Jos raportin kuitenkin todetaan olevan perusteeton ja pahantahtoisessa tarkoituksessa tehty, seurauksena voi olla kurinpitomenettely.

Jos ilmoituksen tutkinta johtaa viranomaisten suorittamaan rikostutkintaan, tapaustietoja luovutetaan myös niille tutkimukseen osallistuville yhteisöille/henkilöille, joilla on laillinen oikeus saada tietoja. Nämä tiedot sisältävät myös ilmiantajan yhteystietoja, jos niitä on ilmoituksen yhteydessä annettu.