

COMPLIANCE PLAN FOR COMBATING TRAFFICKING IN PERSONS

JOHDANTO

Rauma Marine Constructions Oy (jäljempänä "RMC") toimii globaalina meriteknologian ja laivanrakennuspalveluiden tarjoajana ja vaikuttaa toiminnallaan lukuisiin yhteisöihin ympäri maailmaa. RMC on sitoutunut varmistamaan, että kaikki sen toiminnot toteutetaan vastuullisesti ja johdonmukaisesti sekä kaikkialla sen toiminta-alueilla sovellettavien sosiaalisten ja eettisten standardien mukaisesti.

RMC on sitoutunut kunnioittamaan yksilöiden perusoikeuksia omassa toiminnassaan sekä koko toimitusketjussaan. Tämä tarkoittaa muun muassa sen varmistamista, ettei ketään alisteta pakkotyöhön, lapsityöhön tai syrjintään työssään tai ammatinharjoittamisessaan. RMC noudattaa kaikkia sovellettavia kansallisia lakeja ja määräyksiä ja on sitoutunut seuraaviin kansainvälisiin periaatteisiin ja viitekehyksiin:

- YK:n Global Compact -aloite ja kestävä kehityksen tavoitteet
- YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus
- YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet
- Kansainvälisen työjärjestön (ILO) julistus työelämän peruseriaateista ja -oikeuksista
- OECD:n monikansallisia yrityksiä koskevat toimintaohjeet

RMC:n sitoutuminen näihin periaatteisiin näkyy RMC:n Code of Conductissa, joka kokoaa yhteen ne käyttäytymis- ja eettiset toimintastandardit, joita edellytetään kaikilta RMC:n työntekijöiltä ja sidosryhmiltä.

Lisäksi työskennellessään Yhdysvaltain hallinnon hankkeissa RMC on sitoutunut noudattamaan Federal Acquisition Regulation -sääntelyn mukaista, Yhdysvaltain hallituksen ihmiskaupan vastaista politiikkaa (FAR 52.222-050). Em. sääntelystä johtuen, RMC ylläpitää ihmiskaupan torjuntaa koskevaa Compliance Plania, jota sovelletaan kaikkiin RMC:n työntekijöihin.

INTRODUCTION

As a global provider of marine technology and construction services, Rauma Marine Constructions Oy (hereinafter "RMC") influences many communities worldwide. RMC is committed to ensuring that all its operations are conducted responsibly and consistently, following social and ethical standards that apply across all regions where it operates.

RMC is firmly committed to upholding the fundamental rights of all individuals in our operations and throughout our supply chain. This includes ensuring no person is subjected to forced labour, child labour, or discrimination in employment or occupation. RMC complies with all national laws and regulations and is committed to the following international principles and frameworks:

- UN Global Compact and the Sustainable Development Goals
- UN Universal Declaration of Human Rights
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises

RMC's commitment is reflected in RMC's Code of Conduct, which summarizes the standards and principles of behavior and ethical conduct required from all RMC's employees and stakeholders.

Further, when working in project(s) for U.S. Government, RMC is committed to comply with the Federal Acquisition Regulation, FAR 52.222-050, the U.S. Government policy for combating trafficking in persons. For this reason, RMC maintains a Compliance Plan for Combating Trafficking in Persons, which applies to all RMC's employees.

Edellisen lisäksi RMC on ottanut käyttöön menettelytavat, joilla estetään RMC:n edustajia ja toimittajia – millä tahansa tasolla ja sopimuksen arvosta riippumatta – osallistumasta ihmiskauppaan sekä joilla seurataan, havaitaan ja tarvittaessa irtisanotaan sellaiset RMC:n toimittajat tai toimittajien työntekijät, jotka ovat syyllistyneet tällaiseen toimintaan.

Yhdysvaltain hallinnon hankkeissa FAR 52.222-050 -vaatimusten noudattaminen sisällytetään kaikkiin asiaankuuluviin toimittajasopimuksiin. Lisäksi Yhdysvaltojen ulkopuolella toimivilla toimittajilla, mikäli RMC:n vuotuinen ostovolyyymi ylittää 700 000 USD, on velvollisuus ottaa käyttöön sopimuksen laajuuteen ja kompleksisuuteen nähden asianmukainen compliance-suunnitelma ja todentaa vaatimustenmukaisuus vuosittain.

COMPLIANCE PLAN

RMC:n Compliance Plan sisältää seuraavat osa-alueet:

• Tietoisuus- ja koulutusohjelma

RMC:llä on käytössä pakollinen perehdytyskoulutus työntekijöille ja relevanteille toimittajille. Koulutus käsittelee tämän ohjeistuksen tarkoitusta, Yhdysvaltain hallinnon ihmiskaupapolitiikkaa, kiellettyä toimintaa sekä rikkomusten seurauksia. RMC:n koulutusohjelmaan sisältyy vuosittainen kertauskoulutus, jossa esitetään esimerkkejä kielletystä toiminnasta.

• Ilmoittaminen

- RMC:n sisäiset ja ulkoiset ilmoituskanavat ihmiskaupan vastaisen politiikan vastaisesta toiminnasta ovat RMC:n työntekijöiden sekä RMC:n toimittajien käytettävissä. Ilmoitukset voidaan tehdä ilman pelkoa vasta-toimista:

<https://rmcfinland.fi/compliance/>

- Lisäksi ilmoittamiseen ovat käytettävissä:

Kansainvälinen Global Human Trafficking Hotline
Puhelin: +1-844-888-FREE
Sähköposti: help@befree.org

Maahanmuuttoviraston ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmän päivystys:
Puhelin: +358 2954 63177 (24 h)
Sähköposti: ihmiskauppa.auttamisjarjestelma@migri.fi

In addition, RMC has implemented procedures to prevent its agents and subcontractors, at any tier and at any euro value, from engaging in trafficking in persons, and to monitor, detect and terminate any agents, subcontract, or subcontractor employees that have engaged in such activities.

In project(s) for U.S. Government, the Compliance requirement with FAR 52.222-050 is included in all relevant supplier agreements and in addition, suppliers outside from the U.S. and having annual spend over 700 000 USD, shall implement a compliance plan appropriate to the size and complexity of the contract and certify compliance annually.

COMPLIANCE PLAN

RMC's Compliance Plan includes the following elements:

• Awareness program

RMC has in place a mandatory onboarding training for employees and relevant suppliers about the purpose of this instruction, added with the U.S. Government's trafficking policy, prohibited activities, and consequences of violations. RMC's training program includes annual refresher training with examples of prohibited conduct.

• Reporting

- RMC's internal and external reporting channels to report activity inconsistent with the policy prohibiting trafficking in persons is available to RMC's employees and RMC's agents, subcontractors, and subcontractors' employees. Reports can be made without fear of retaliation:

<https://rmcfinland.fi/compliance/>

- In addition, the following channels are available for reporting

the global Global Human Trafficking Hotline: Phone: +1-844-888-FREE, email: help@befree.org

the Hotline of the Finnish Immigration Service: +358 2954 63177 (24h) email: ihmiskauppa.auttamisjarjestelma@migri.fi

- **Rekrytointi- ja palkkasuunnitelma**

- RMC on ottanut käyttöön rekrytointi- ja palkkasuunnitelman, joka sallii ainoastaan sellaisten rekrytointiyritysten käytön, joiden työntekijät on koulutettu asianmukaisesti, kieltää rekrytointimaksujen perimisen ja varmistaa, että palkat täyttävät sovellettavan lainsäädännön vaatimukset.

- **Asumista koskeva suunnitelma**

RMC:n vaatimusten mukaisesti kaiken tarjotun majoituksen on täytettävä vastaanottajamaan asumis- ja turvallisuusstandardit.

- **Toimittajat**

RMC on ottanut käyttöön menettelytavat estääkseen omia toimittajiaan osallistumasta ihmiskaupaan.

Tiedottaminen

Tämän Compliance Planin suunnitelman olennaiset osat on julkaistu sisäisesti sekä yhtiön verkkosivuilla.

Vaatimustenmukaisuuden todentaminen

RMC sitoutuu todentamaan vuosittain Yhdysvaltain Contracting Officerille, että tämä Compliance Plan on otettu käyttöön ja että suoritettua huolellista arvioinnin perusteella RMC:n parhaan tiedon mukaan kiellettyä toimintaa ei ole tapahtunut tai, jos rikkomuksia on havaittu, ne on käsitelty FAR 52.222-050 -määräysten mukaisesti.

Asiakirjojen säilyttäminen

RMC säilyttää koulutusrekisterit, auditointiraportit ja todistukset vähintään kolmen (3) vuoden ajan. RMC sitoutuu täysimääräiseen yhteistyöhön Yhdysvaltain hallinnon toteuttamien auditointien ja tutkintatoimien yhteydessä.

- **Recruitment and wage plan**

- RMC has implemented a recruitment and wage plan that only permits the use of recruitment companies trained employees, prohibits charging recruitment fees, and ensures that wages meet the requirements of the applicable law.

- **A housing plan**

In accordance with RMC's requirement, all housing provided shall meet host-country housing and safety standards.

- **Suppliers (agents and subcontractors)**

RMC has implemented procedures to prevent its agents and subcontractors from engaging in trafficking in persons.

Posting

This Compliance Plan has been posted internally via multiple information channels and on the company website. Written materials will be provided in local languages.

Compliance certification

RMC is committed to annual certification to the U.S. Contracting Officer that RMC has implemented this Compliance Plan, and after having conducted due diligence, to the best of its knowledge, no prohibited activities have taken place or, if abuses have been found, they have been addressed in accordance with the requirements as set out in FAR 52.222-050.

Records

RMC will maintain training logs, audit reports, and certifications for at least three (3) years. RMC will cooperate fully with U.S. Government audits and investigations.

LISÄTIETOJA

Kielletty toiminta Yhdysvaltain hallinnon ihmiskaupan vastaisen politiikan (FAR 52.222-050) mukaisesti

Ihmiskaupan vakavat muodot tarkoittavat:

1. Seksuaalista hyväksikäyttöä, jossa kaupallinen seksuaalinen teko on aikaansaatu voimakeinoin, petoksella tai pakottamalla tai jossa tekoon pakotettu henkilö ei ole täyttänyt 18 vuotta; tai
2. Henkilön rekrytointia, kätkemistä, kuljettamista, luovuttamista tai vastaanottamista työn tai palvelujen suorittamiseksi voimakeinoja, petosta tai pakottamista käyttäen tarkoituksena alistaa henkilö tahdonvastaiseen työhön, velkavankeuteen tai orjuuteen.

"Seksuaalinen hyväksikäyttö" tarkoittaa henkilön rekrytointia, kätkemistä, kuljettamista, luovuttamista tai vastaanottamista kaupallista seksuaalista tekoa varten.

Urakoitsijat, urakoitsijoiden työntekijät ja heidän edustajansa eivät saa:

1. Osallistua ihmiskaupan vakaviin muotoihin sopimuksen voimassaolo-aikana;
2. Hankkia kaupallisia seksuaalisia palveluja sopimuksen voimassaolo-aikana;
3. Käyttää pakkotyötä sopimuksen toteuttamisessa;
4. Tuhota, kätkeä, takavarikoida tai muutoin estää työntekijän pääsy henkilöllisyys- tai maahanmuuttoasiakirjoihinsa, kuten passeihin tai ajokortteihin, myöntäjästä riippumatta;
5. i) Käyttää harhaanjohtavia tai petollisia menettelytapoja työntekijöiden rekrytoinnissa tai työsuhteen tarjoamisessa, kuten laiminlyödä työntekijälle tai työntekijäksi hakevalle perusinformaation antaminen sellaisessa muodossa ja kielellä, jonka hän ymmärtää, tai antaa olennaisesti virheellisiä tietoja rekrytoinnin aikana työsuhteen keskeisistä ehdoista ja edellytyksistä — mukaan lukien palkka ja muut etuudet, työntekopaikka, asumisolosuhteet ja niihin liittyvät kustannukset (jos työnantaja tai agentti tarjoaa tai järjestää ne), työntekijälle tai työnhakijalle mahdollisesti veloittavat merkittävät kustannukset sekä, jos sovellettavissa, työn vaarallinen luonne.

ADDITIONAL INFORMATION

Prohibited activities, as listed in the United States Government's policy prohibiting trafficking in persons (FAR 52-222-050)

Severe forms of trafficking in persons means:

- (1) Sex trafficking in which a commercial sex act is induced by force, fraud, or coercion, or in which the person induced to perform such act has not attained 18 years of age; or
- (2) Recruitment, harboring, transportation, provision, or obtaining of a person for labor or services, through the use of force, fraud, or coercion for the purpose of subjection to involuntary servitude, peonage, debt bondage, or slavery.

"Sex trafficking" means the recruitment, harboring, transportation, provision, or obtaining of a person for the purpose of a commercial sex act.

Contractors, contractor employees, and their agents shall not

- (1) Engage in severe forms of trafficking in persons during the period of performance of the contract;
- (2) Procure commercial sex acts during the period of performance of the contract;
- (3) Use forced labor in the performance of the contract;
- (4) Destroy, conceal, confiscate, or otherwise deny access by an employee to the employee's identity or immigration documents, such as passports or drivers' licenses, regardless of issuing authority;
- (5) (i) Use misleading or fraudulent practices during the recruitment of employees or offering of employment, such as failing to disclose, in a format and language understood by the employee or potential employee, basic information or making material misrepresentations during the recruitment of employees regarding the key terms and conditions of employment, including wages and fringe benefits, the location of work, the living conditions, housing and associated costs (if employer or agent provided or arranged), any significant costs to be charged to the employee or potential employee, and, if applicable, the hazardous nature of the work;

- ii) Käyttää rekrytoijia, jotka eivät noudata rekrytointimaassa sovellettavaa työoikeutta;
6. Periä työntekijöiltä tai työnhakijoilta rekrytointimaksuja;
7. (i) Laiminlyödä paluukuljetuksen järjestäminen tai paluukuljetuksen kustannusten maksaminen työsuhteen päättyessä seuraavissa tapauksissa: (A) työntekijän osalta, joka ei ole sen maan kansalainen, jossa työ suoritetaan, ja joka on tuotu kyseiseen maahan työskentelemään Yhdysvaltain hallinnon sopimuksen tai alihankintasopimuksen parissa (sopimusten Yhdysvaltojen ulkopuolella suoritettavien osien osalta); tai
- (B) työntekijän osalta, joka ei ole Yhdysvaltain kansalainen ja joka on tuotu Yhdysvaltoihin työskentelemään Yhdysvaltain hallinnon sopimuksen tai alihankintasopimuksen parissa, jos tällaisten kustannusten maksaminen on vaatimuksena voimassa olevien tilapäistyöntekijäohjelmien perusteella tai työntekijän kanssa tehdyn kirjallisen sopimuksen nojalla (sopimusten Yhdysvalloissa suoritettavien osien osalta); edellyttäen kuitenkin, että (ii) tämän kohdan (b)(7)(i) vaatimuksia ei sovelleta työntekijään, joka (A) on lain nojalla oikeutettu jäämään työskentelymaahan ja päättää itse jäädä sinne; tai (B) on vapautettu paluukuljetuksen järjestämisestä tai sen kustannusten maksamisesta koskevasta velvoitteesta sopimusviranomaisen valtuuttaman virkamiehen päätöksellä; (iii) tämän kohdan (b)(7)(i) vaatimuksia muutetaan ihmiskaupan uhrin osalta, joka hakee uhripalveluja tai oikeussuojaa työskentelymaassa, tai todistajan osalta, joka osallistuu ihmiskauppaan liittyvään täytäntöönpanotoimeen. Urakoitsijan on järjestettävä paluukuljetus tai maksettava paluukuljetuksen kustannukset tavalla, joka ei estä uhripalvelujen saamista, oikeudellista menettelyä tai todistajan toimintaa. Esimerkiksi urakoitsija ei saa tarjota paluukuljetusta todistajalle ainoastaan ajankohtana, jolloin todistajaa tarvitaan edelleen todistamaan. Tätä kohtaa ei sovelleta, jos tämän kohdan (b)(7)(ii) mukaiset poikkeukset ovat voimassa.

(ii) Use recruiters that do not comply with local labor laws of the country in which the recruiting takes place;

(6) Charge employees or potential employees recruitment fees;

(7) (i) Fail to provide return transportation or pay for the cost of return transportation upon the end of employment

(A) For an employee who is not a national of the country in which the work is taking place and who was brought into that country for the purpose of working on a U.S. Government contract or subcontract (for portions of contracts performed outside the United States); or

(B) For an employee who is not a United States national and who was brought into the United States for the purpose of working on a U.S. Government contract or subcontract, if the payment of such costs is required under existing temporary worker programs or pursuant to a written agreement with the employee (for portions of contracts performed inside the United States); except that (ii) The requirements of paragraphs (b)(7)(i) of this clause shall not apply to an employee who is (A) Legally permitted to remain in the country of employment and who chooses to do so; or (B) Exempted by an authorized official of the contracting agency from the requirement to provide return transportation or pay for the cost of return transportation; (iii) The requirements of paragraph (b)(7)(i) of this clause are modified for a victim of trafficking in persons who is seeking victim services or legal redress in the country of employment, or for a witness in an enforcement action related to trafficking in persons. The contractor shall provide the return transportation or pay the cost of return transportation in a way that does not obstruct the victim services, legal redress, or witness activity. For example, the contractor shall not only offer return transportation to a witness at a time when the witness is still needed to testify. This paragraph does not apply when the exemptions at paragraph (b)(7)(ii) of this clause apply.

8. Tarjota tai järjestää majoitusta, joka ei täytä vastaanottajamaan asumis- ja turvallisuusstandardeja; tai
9. Jos laki tai sopimus sitä edellyttää, laiminlyödä kirjallisen työsopimuksen, rekrytointisopimuksen tai muun vaaditun työasiakirjan toimittaminen. Tällaisen kirjallisen työasiakirjan on oltava työntekijän ymmärtämällä kielellä. Jos työntekijän on muutettava työn suorittamiseksi, työasiakirja on toimitettava työntekijälle vähintään viisi (5) päivää ennen työntekijän muuttoa. Työntekijän työasiakirjan on sisällettävä muun muassa seuraavat tiedot: työn kuvaus, palkkaus, rekrytointimaksujen perimisen kieltäminen, työn suorituspaikka tai -paikat, asumisjärjestelyt ja niihin liittyvät kustannukset, vapaa-aika, meno-paluukuljetusjärjestelyt, valitusmenettely sekä sovellettavien ihmiskaupan kieltävien lakien ja määräysten sisältö.

(8) Provide or arrange housing that fails to meet the host country housing and safety standards; or

(9) If required by law or contract, fail to provide an employment contract, recruitment agreement, or other required work document in writing. Such written work document shall be in a language the employee understands. If the employee must relocate to perform the work, the work document shall be provided to the employee at least five days prior to the employee relocating. The employee's work document shall include, but is not limited to, details about work description, wages, prohibition on charging recruitment fees, work location(s), living accommodations and associated costs, time off, roundtrip transportation arrangements, grievance process, and the content of applicable laws and regulations that prohibit trafficking in persons.