



INTERNAL Code of Conduct

AJ-konsernin ja sen tytäryhtiöiden Code of Conduct -toimintaperiaatteet, eli eettiset toimintaperiaatteet.



Miten kohtelemme muita

Me AJ-konsernissa haluamme parantaa työympäristöjämme sekä kehittämällä ja parantamalla tarjontaamme jatkuvasti että olemalla vastuullinen työnantaja, liikekumppani ja yhteiskunnallinen toimija. Meidän täytyy paitsi kohdella asiakkaitamme, tavarantoimittajiamme, kollegoitamme ja muita sidosryhmiämme vastuullisesti ja osoittaa tämä myös ulospäin.

Jokainen AJ-konsernin työntekijä ja muu AJ:n edustaja on tärkeä, ja jokaisen velvollisuutena on kohdella kollegoita ja sidosryhmiä kunnioittavasti ja arvojemme mukaisesti. AJ-konsernin Code of Conduct -toimintaperiaatteet toimivat yhteisenä ohje-
nuoranamme päivittäisessä toiminnassamme ja päätöksenteossamme. Soveltamalla näitä toimintaperiaatteita yrityksenä ja yksilöinä osoitamme ihmisoikeuksien kunnioittamista, suojelemme ympäristöä, edistämme monimuotoisuutta ja osallisuutta sekä osoitamme, että noudatamme käytäntöjä, ohjeita ja suosituksia kaikkina aikoina.

Code of Conduct on ensimmäinen asiakirja, johon sinun AJ:n uutena työntekijänä tulee tutustua. Varaa aikaa sen lukemiseen huolellisesti, jotta ymmärrät, mitä sinulta odotetaan. Voit sitten palata sen pariin, kun tarvitset ohjausta päivittäisessä työssäsi. Code of Conduct -toimintaperiaatteiden lisäksi sinun tulee lukea AJ-konsernin muut käytännöt ja ohjeet sekä noudattaa niitä.

Olemme kaikki yrityksemme lähettäviä. Tämä on tärkeää muistaa aina, sillä jokaiseen ammatilliseen kohtaamiseen liittyy molemminpuolisia odotuksia. Käyttäytymisesi muita kohtaan osoittaa, kuka olet, miten suhtaudut toiseen ihmiseen ja edustamasi yrityksen kulttuuriin. Asiakkaat, toimittajat, työntekijät, kumppanit, johtajat ja hallituksen jäsenet ansaitsevat tulla kohdelluiksi asiallisesti, ystävällisesti ja kohteliaasti.

Toimintaperiaatteemme perustuvat tunnustettuihin kansainvälisiin säännöksiin (katso sivu 19), joihin AJ-konserni on sitoutunut. Niissä kuvataan toimintaamme ohjaavat periaatteet. On sanomattakin selvää, että nämä periaatteet eivät voi kattaa kaikkia yksittäisiä tilanteita, joita voi syntyä, ja joskus oikea vastaus ei ole suoraviivainen.

Jos olet epävarma siitä, mitä tehdä, kysy itseltäsi seuraavat kysymykset:

- ▶ Onko tämä AJ-konsernin arvojen vastaista?
- ▶ Onko se epäeettistä?
- ▶ Voiko se vahingoittaa mainettamme?

Jos vastaus johonkin näistä kysymyksistä on KYLLÄ tai olet edelleen epävarma, ota yhteyttä esihenkilöösi tai HR:ään.

Kiitos arvojemme jakamisesta!



Enock Johansson
Konsernin toimitusjohtaja

Sisältö

2. VIESTI KONSERNIN TOIMITUSJOHTAJALTA
4. KEITÄ OLEMME
5. MIKSI CODE OF CONDUCT ON LAADITTU JA KEITÄ SE KOSKEE?
6. LIIKETOIMINTAETIIKKA JA -PERIAATTEET
9. IHMISOIKEUDET JA TYÖOLOSUHTEET
12. YMPÄRISTÖ
13. TIETOJEN KÄSITTELY
15. AINEELLISET JA TALOUDELLISET HYÖDYKKEET
15. ARVOKETJUN VAATIMUKSET
16. YHTEISKUNNALLINEN OSALLISTUMINEN
18. VAATIMUSTENMUKAISUUS
19. ASIAKIRJAN LAADINTA JA PÄIVÄYS



KEITÄ OLEMME

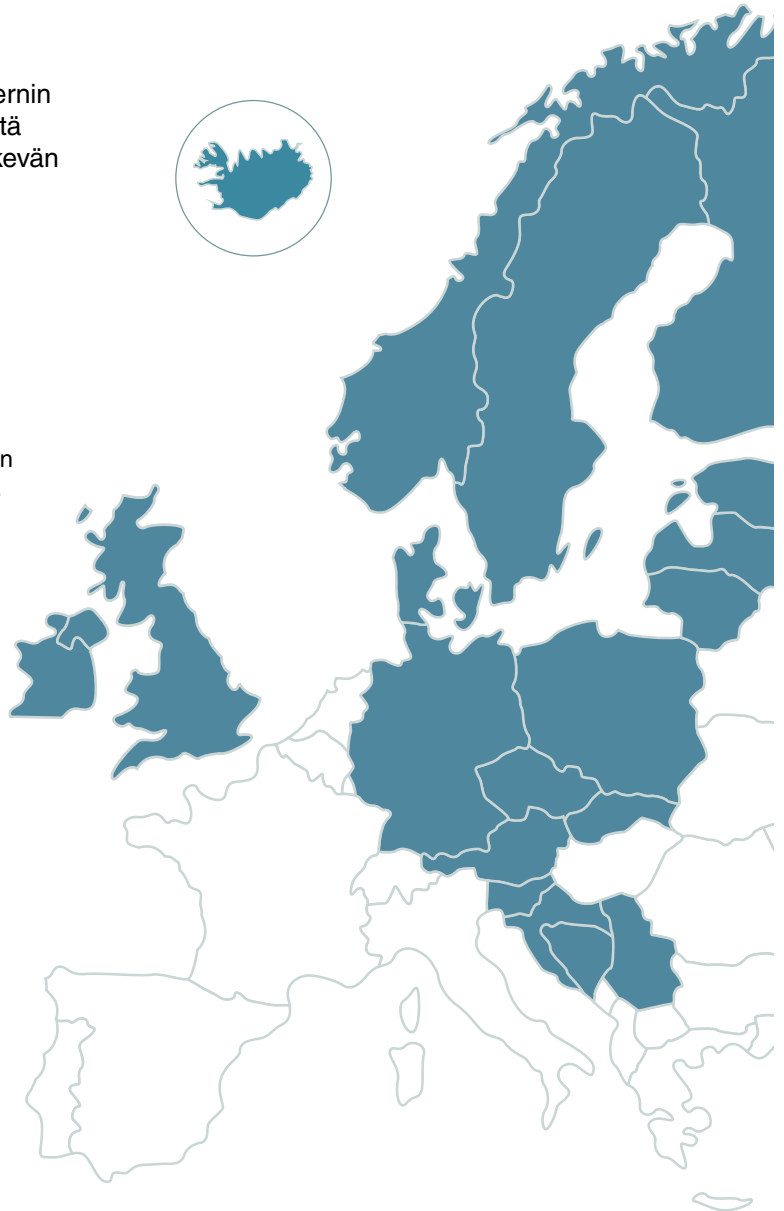
AJ-konserni työllistää noin 1 100 henkilöä ja sillä on toimintaa eri tytäryhtiöissä noin 20 maassa. AJ-konsernin visio, missio ja arvot määrittävät, miten toimimme, mitä haluamme saavuttaa ja miten haluamme muiden näkevän meidät.

Missiomme

Me olemme yrittäjiä, jotka luovat kestäviä, älykkäitä työympäristöjä ja ratkaisuja toimistoihin, varastoihin, teollisuustiloihin, työpajoihin, kouluihin ja julkisiin tiloihin. Tarjontamme perustuu kestäväan kehitykseen, tietoisuuteen ja henkilökohtaiseen palveluun oikealla laadulla ja hinnalla. Toimitettuna asiakaslähtöisesti ja ystävällisesti.

Visiomme

Me teemme paremman työympäristön hankkimisesta helppoa.



Perusarvomme

Sitoutunut

Etsimme jatkuvasti uusia ja parempia ratkaisuja. Haluamme parantaa asiakkaidemme jokapäiväistä elämää ja pyrimme jatkuvasti kehittämään tuotteitamme ja palvelujamme. Halumme haastaa itsemme avaa uusia mahdollisuuksia ja luo pohjan kehittää älykkäitä, innovatiivisia ratkaisuja työelämään.

Asiantunteva

Tietomme on tärkeä kilpailuvaltti. Pyrimme jatkuvasti oppimaan lisää eri työpaikkojen toiminnasta ja kehittämään kykyämme ymmärtää ihmisten tarpeita. Jakamalla tietomme ja työskentelemällä aktiivisesti jokaisen uuden ongelman ratkaisemiseksi varmistamme, että meillä on tyytyväisiä asiakkaita, jotka palaavat meille toistuvasti.

Aito

Olemme uskollisia juurillemme katsoessamme tulevaisuuteen. Tulemme alueelta, jossa kädenpuristus riittää sinetöimään sopimuksen. Ansaitaksemme jatkossakin tämän luottamuksen, emme käytä oikoteitä tuotteiden laadussa tai oikeiden työntekijöiden etsimisessä. Uskollisuus juurillemme on perusta tuleville suhteillemme.

Huomioiva

Pystymme ratkaisemaan ongelmat ennen kuin niitä edes syntyy. Vastaamalla muutoksiin ja ajankohtaisiin vaatimuksiin meistä on tullut monille asiakkaillemme luonnollinen osa työpäivää. Ratkaisujamme arvostetaan, koska ne auttavat asiakkaitamme menestymään, mikä puolestaan auttaa meitä rakentamaan molempien osapuolten kannalta hedelmällisiä suhteita.

MIKSI CODE OF CONDUCT ON LAADITTU JA KEITÄ SE KOSKEE?

AJ-konsernin tavoitteena on luoda lisäarvoa asiakkaille, työntekijöille, tavarantoimittajille ja omistajille sekä edistää kestävästä yhteiskunnallisesta kehityksestä. Tämän saavuttamiseksi noudatamme hyvää liiketoimintaetiikkaa ja läpinäkyvyyttä sekä pyrimme pitkäaikaisiin, luottamuksellisiin suhteisiin.

Code of Conduct -toimintaperiaatteet auttavat yhdistämään moninaiset toimintomme ja toimimaan vastuullisesti riippumatta siitä, missä olemme tai kenen kanssa viestimme. Code of Conduct on koko AJ-konsernia koskeva asiakirja, joka kattaa paitsi lakien vaatimukset myös itsellemme asettamamme toimintaamme koskevat ohjenuorat. Näiden toimintaperiaatteiden lisäksi työntekijöidemme ja sidosryhmiemme tulee noudattaa yrityksemme käytäntöjä, ohjeita ja sääntöjä.

Code of Conduct koskee kaikkia työntekijöitämme, mukaan lukien osa-aikaiset työntekijät, projektityöntekijät, harjoittelijat, hallituksen jäsenet ja omistajat.

Odotamme asiakkaidemme, muiden liikekumppaneiden ja sidosryhmiemme ottavan käyttöön vastaavan ohjeistuksen vastuullisesta käyttäytymisestä. Toimittajille meillä on erilliset toimintaperiaatteet, nk. Supplier Code, jonka sisältö vastaa tämän Code of Conduct -asiakirjan vaatimuksia.

AJ-konserni pyrkii jatkuvasti varmistamaan huolellisuusvelvoitteen täyttymisen koko arvoketjussa. Tämä tarkoittaa, että meidän on tunnistettava, arvioitava, ehkäistävä, valvottava, kommunikoitava, raportoitava ja seurattava riskejä. Jos havaitsemme riskin, sitä on hallittava siten, että se häviää tai lievenee.



LIKETOIMINTAETIIKKA JA -PERIAATTEET

Noudatamme lakeja ja määräyksiä

AJ-konserni noudattaa toimintamaissamme voimassa olevia lakeja, sääntöjä ja määräyksiä. Lisäksi AJ-konserni kunnioittaa toimialaamme koskevia maa- ja aluekohtaisia sopimuksia.

Emme hyväksy korruptiota tai lahjontaa

Lahjonta ja korruptio haittaavat vapaata kilpailua ja ovat rikollista toimintaa, jolla on vakavia oikeudellisia seurauksia. Sopimattomat tai liialliset lahjat tai edut, joiden tarkoituksena on vaikuttaa liiketoimintapäätökseen, katsotaan lahjuksiksi. Tämä voi koskea esimerkiksi käteistä, lahjakortteja tai muita käteisvaroja, työtarjouksia, palveluita, matkoja, lupauksia velkojen maksamisesta tai viihdettä.

AJ-konserni ei hyväksy minkäänlaista korruptiota. Emme ota toimittajiltamme tai kumppaneiltamme vastaan etuuksia, lahjoja, voitelurahoja, lahjuksia tai mitään muuta tarjottua, joka voisi vaikuttaa liiketoimintapäätöksiin suoraan tai epäsuorasti. Jos tällaista toimintaa havaitaan, AJ-konserni ryhtyy tarvittaviin toimiin.

Sinulle tämä tarkoittaa, että harkitset esimerkiksi seuraavia :

- ▶ Älä koskaan hyväksy mitään tavarantoimittajilta, liikekumppaneilta tai muilta osapuolilta, jos tämä voisi vaikuttaa – tai näyttää vaikuttavan – objektiivisuuteen liiketoimintapäätöksen suhteen.
- ▶ Et saa koskaan antaa lahjoja tai muita etuja, jotka voivat vaikuttaa liiketoimintapäätöksiin suoraan tai välillisesti kolmannen osapuolen kautta. Tämä on erityisen tärkeää suhteissa valtion virkamiehiin, koska heidän vaatimukset ovat erittäin tiukat.
- ▶ Jos toimittaja tai liikekumppani tarjoaa sinulle kohtuuttomana pidettävän lahjan, ilmoita siitä välittömästi esihenkilöllesi.

Pyrimme edistämään tervettä kilpailua ja torjumaan talousrikollisuutta

AJ-konserni osallistuu taisteluun petoksia, rahanpesua ja muita talousrikoksia vastaan. Tasa-arvoinen kilpailu edistää tehokkuutta ja innovatiivisuutta, ja se on tärkeää toimivalle ja kestäväälle yhteiskunnalle.

- ▶ Pidämme maksuliikennetapahtumista tarkkaa kirjanpitoa – kirjaamme kaikki maksut ja tapahtumat tarkasti AJ-konsernin kirjanpitoon ja muihin asianmukaisiin asiakirjoihin hyvän kirjanpitoavan mukaisesti.
- ▶ Harjoitamme liiketoimintaa siten, että kilpailu alalla säilyy ja kukoistaa, tässä käytämme lähtökohtana Ruotsin kilpailulainsäädäntöä.
- ▶ Sopimusten tekeminen kilpailijoiden kanssa ei ole sallittua.
- ▶ Noudatamme rahanpesua koskevaa lainsäädäntöä, ja konsernissamme on rahanpesun suhteen nollatoleranssi.



Eturistiriidat

Jos henkilön yksityiset edut ovat ristiriidassa yrityksen etujen kanssa, kyseessä on eturistiriita. Esimerkkejä eturistiriidoista ovat tilanteet, joissa työntekijä tekee sukulaiseen, ystävään tai omiin taloudellisiin intresseihinsä vaikuttavan päätöksen.

Kaikki liiketoimintapäätökset on tehtävä yrityksen edun mukaisesti. Kaikkia työntekijöiden tai läheisten tuttavien eturistiriitoja, jotka voivat vahingoittaa luottamusta yritykseen, on vältettävä. Tietyissä tapauksissa ilmeinenkin eturistiriita voi riittää vahingoittamaan yrityksen mainetta ja tehokkuutta.

Sinulle tämä tarkoittaa, että harkitset esimerkiksi seuraavia:

- ▶ Toimi ja tee päätöksiä ottamatta huomioon omaa tai läheisten ihmisten etua.
- ▶ Älä käytä hyväksi suhteita liikekumppaneiden kanssa henkilökohtaisen hyödyn saamiseksi.
- ▶ Tarjoa vain hintoja, alennuksia ja rahoitusta toimittajille ja asiakkaille sisäisesti sovittujen ohjeiden mukaisesti.
- ▶ Jos olet epävarma eturistiriidasta, ota se esille esihenkilön kanssa ja tee yhteistyötä yrityksen kanssa tilanteen ratkaisemiseksi.

Esimerkkejä mahdollisista eturistiriidoista, joille sinun täytyy saada esihenkilösi hyväksyntä:

- ▶ Harjoitat AJ:n kanssa kilpailevaa liiketoimintaa.
- ▶ Toimit omassa yrityksessäsi samalla, kun harjoitat liiketoimintaa AJ:n kanssa.
- ▶ Olet läheistä sukua alaisesi kanssa tai sellaisen henkilön kanssa, jonka saatat palkata.
- ▶ Otat vastaan sivutyön, jossa työnantajana on jokin toimittajamme, muu liikekumppanimme tai kilpailijamme.

Esimerkkejä mahdollisista eturistiriidoista, joista sinun on ilmoitettava esihenkilöllesi:

- ▶ Jos perheenjäsenelle tarjotaan työtä asiakkaan, tavarantoimittajan tai kilpailijan palveluksessa, erityisesti jos kyseessä on keskeinen päätöksentekotehtävä.
- ▶ Sinulla tai perheenjäsenelläsi on nykyiseen tai tulevaan asiakkaaseen, toimittajaan tai kilpailijaan liittyviä taloudellisia intressejä.

Noudatamme sovellettavia kaupankäynnin rajoituksia

AJ-konserni noudattaa YK:n, EU:n ja kansallisten viranomaisten asettamia kaupparajoituksia, pakotteita ja kaupapasäännöksiä niissä maissa, joissa AJ harjoittaa liiketoimintaa tai sillä on myyntitoimistoja. Tämä tarkoittaa, että AJ-konsernilla ei ole liikesuhteita kaupparajoitusten alaisissa maissa toimivien tahojen kanssa tai se katkaisee tällaiset suhteet mahdollisimman pian.



IHMISOIKEUDET JA TYÖOLOSUHTEET

Edistämme turvallista ja terveellistä työympäristöä

AJ-konsernin työpaikkojen tulee olla turvallisia ja osallistavia. Pyrimme estämään työpaikoillamme tapahtuvat tapaturmat ja läheltä piti tilanteet sekä välttämään ammattitautien ja vaarallisten olosuhteiden kehittymisen varmistamalla työntekijöiden fyysisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin työpaikalla järjestelmällisellä, ennaltaehkäisevällä ja pitkäjänteisellä tavalla. Paikallisia työympäristöä ja työturvallisuutta koskevia lakeja ja määräyksiä on aina noudatettava. Evakuointiharjoitukset on suoritettava ennaltaehkäisevänä toimenpiteenä vähintään kahden vuoden välein (parilliset vuodet).

Sinulle tämä tarkoittaa, että harkitset esimerkiksi seuraavia:

- ▶ Ota vastuu omasta ja muiden turvallisuudesta – poista turvallisuusriskit tai ilmoita niistä esihenkilöllesi. Ilmoita myös kaikista havaitsemastasi riskikäyttäytymisestä.
- ▶ Kaikista havaituista riskeistä, turvallisuuspuutteista (epäillyt turvallisuuspuutteet mukaan lukien), vaaratilanteista ja onnettomuuksista tulee ilmoittaa viipymättä esihenkilölle tai työpaikan vastuuhenkilölle.
- ▶ AJ-konsernin työpaikoilla tulee olla tarvittava osaaminen ja asianmukaiset varusteet, joilla voimme suojata ihmisiä ja omaisuutta.
- ▶ Pyrimme varmistamaan, että koko arvoketjumme toimii kunkin maan työympäristöä koskevien lakien mukaisesti tavalla, joka auttaa edistämään turvallista ja terveellistä työympäristöä.
- ▶ Päihteiden vaikutuksen alaisena oleminen työpaikalla on ehdottomasti kielletty.
- ▶ Tutustu huolellisesti kaikkiin turvallisuusmääräyksiin ja noudata niitä. Tämä koskee myös henkilönsuojaimien käyttöä koskevia määräyksiä ja ohjeita.
- ▶ Älä koskaan tee kompromissejä turvallisuudessa tai jätä määritettyjä turvallisuusmenettelyjä noudattamatta.

Kannatamme yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta

Meille on sanomattakin selvää, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia. Minkäänlainen syrjintä ei ole hyväksyttävää, eikä sitä saa esiintyä millään liiketoimintamme osa-alueella. Tämä käsittää myös syrjinnän etnisen tai sosiaalisen alkuperän, ihonvärin, kansallisuuden, poliittisen mielipiteen, sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sen ilmaisun, uskonnon tai muun vakaumuksen, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai iän perusteella.

Meillä on nollatoleranssi kiusaamisen, syrjivän kielenkäytön, halventavien viitsien ja loukkaavien lausumien suhteen. Tämä nollatoleranssi koskee kaikenlaista loukkaavaa kohtelua, häirintää, seksuaalista häirintää, kiusaamista ja syrjintää. Tämä koskee myös kostotoimia eli kielteisiä seurauksia niille, jotka huomauttavat nollatoleranssin rikkomisesta. Meidän tulee aktiivisesti estää kaikki nollatoleranssiperiaattemme loukkaukset liiketoiminnassamme, osoittaa vakaumuksemme rohkeasti ja ryhtyä tarvittaviin toimiin, jos huomaamme loukkauksia tapahtuneen.

Työhön liittyvien päätösten, kuten työsuhteen, roolin, palkan, ylennyksen, osaamisen kehittämisen, kurinpidollisten toimenpiteiden, irtisanomisen ja työehtojen, tulee perustua yksilön kykyihin tai suoritukseen – ei koskaan syrjintään.

AJ-konserni edistää osallistavaa ja kannustavaa kulttuuria, jossa rohkaistaan sekä yksilöllistä kehitystä että vahvoja tiimejä. Olemme ylpeitä tästä hengestä ja pidämme huolta sen ylläpitämisestä. Uhkaavaa, loukkaavaa tai vihamielistä työilmapiiriä luovalla käytöksellä ei ole sijaa organisaatiossamme. Sen sijaan kannustamme osoittamaan keskinäistä kunnioitusta sekä työntekijöiden keskuudessa että yritystemme ja liikekumppaneidemme välillä.

Sinulle tämä tarkoittaa, että harkitset esimerkiksi seuraavia asioita:

- ▶ Kohtele kaikkia kohtaamiasi kunnioittavasti, tervehdi tapaamiasi ja vastaa aina, jos sinulle puhutaan.
- ▶ Älä kiusaa, uhkaile tai pelottele ketään.
- ▶ Älä tietoisesti estä tai haittaa toisten työtä.
- ▶ Älä puhu tai kosketa ketään tavalla, joka voitaisiin tulkita häirinnäksi.
- ▶ Ota kantaa sopimatonta käyttäytymistä, kuten häirintää, loukkaamista ja syrjäytymistä vastaan, riippumatta siitä, onko se kohdistunut sinuun tai johonkin toiseen.
- ▶ Kunnioita muiden ihmisten aikaa. Saavu kokouksiin aina ajoissa äläkä vastaa puhelimeen kokousten aikana.
- ▶ Pidä työpisteesi siistinä ja puhtaana.
- ▶ Ole huomaavainen ja puhu normaalilla äänenvoimakkuudella avotoimistoissa.

IHMISOIKEUDET JA TYÖOLOSUHTEET

Osoitamme kunnioitusta toisiamme kohtaan sosiaalisessa mediassa

Haluamme hyvien viestintätapojen, hyvän ilmapiirin ja keskinäisen kunnioituksen vallitsevan paitsi AJ-konsernin yrityksissä myös kaikissa muissa yhteyksissä, joissa työntekijämme ovat läsnä. Tämä käsittää myös toimintamme yksityisillä sosiaalisen median tileillä. Siksi toimimme kunnioittavasti ja arvojemme mukaisesti kollegoidemme, työnantajiemme, toimittajiemme, asiakkaidemme ja kilpailijoidemme suhteen yksityisissä sosiaalisen median kanavissamme.

Sinulle tämä tarkoittaa, että harkitset esimerkiksi seuraavia asioita:

- ▶ Kaiken sosiaalisessa mediassa tapahtuvan AJ-konserniin liittyvän yksityisen viestinnän tulee olla kunnioittavaa ja kohteliasta.
- ▶ Jos huomaat viestejä, jotka ovat loukkaavia tai joita AJ-konserniin jollakin tavalla liittyvät ihmiset tai yritykset voivat pitää loukkaavina, sinun tulee ilmoittaa niistä.

Lapsityövoima ei ole hyväksyttävää

Emme hyväksy minkäänlaista lapsityövoimaa ja pyrimme estämään sen. ”Lapsi” tarkoittaa ketä tahansa alle 18-vuotiasta. Noudattamme aina lakisääteistä alaikärajaa työhön ryhtymiselle.

Alle 18-vuotiaat eivät saa suorittaa tehtäviä, jotka ovat haitallisia terveydelle, turvallisuudelle tai sosiaaliselle ja psyykkiselle kehitykselleen. Työ ei myöskään saa koskaan häiritä heidän koulunkäyntiään. Erityisiä sääntöjä ja vaatimuksia, mukaan lukien sovellettava kansallinen lainsäädäntö, muut määräykset tai sovellettavat alle 18-vuotiaiden työntekijöiden työehtosopimukset, jotka koskevat muun muassa työaikoja, tehtäviä ja muita työsuhteen näkökohtia, on noudatettava ehdoitta kaikissa liiketoiminnan osissa.

Emme hyväksy minkäänlaista pakkotyötä

Emme salli ihmiskauppaa, pakkotyötä tai minkäänlaiseen uhkaukseen tai rangaistukseen liittyvää työtä. Työtä tulee tehdä vapaaehtoisesti. Työntekijöillä tulee olla oikeus poistua työpaikalta työvuoronsa päätyttyä ja irtisanoa työsuhteensa työehtosopimuksen mukaisesti. Työntekijän palkkaa tai sen osia, muita työntekijälle kertyviä etuja tai passin tai henkilökortin kaltaisia asiakirjoja ei saa koskaan takavarikoida tarkoituksena pakottaa työntekijä näin työhön. Työntekijöitä ei saa pakottaa luovuttamaan arvoesineitä, henkilötodistuksia tai vastaavia työnantajalleen.

Pidämme yllä hyviä työolosuhteita

Ylläpidämme hyviä työolosuhteita ja noudatamme kaikilta osin työntekijöitämme koskevien kansallisten lakien, EU-lainsäädännön, muiden määräysten, sovellettavien työehtosopimusten sekä Kansainvälisen työjärjestön perussopimusten asettamia velvoitteita. Työaikojen sekä palkkojen ja muiden korvausten tulee noudattaa kansallisia lakeja, sovellettavia sopimuksia (työehtosopimukset mukaan lukien) sekä kaikkia muita vaatimuksia, joiden voidaan katsoa koskevan toimialaa yleisesti siinä maassa, jossa tuote valmistetaan tai palvelu suoritetaan. Laiton työvoima on kiellettyä. Kaikilla työntekijöillämme tulee olla voimassa olevan työlainsäädännön mukainen työehtosopimus.

Suojellemme oikeutta kokoontumis- ja yhdistymisvapauteen

Tunnustamme ja kunnioitamme työntekijöiden oikeutta järjestäytyä ammattiliittoihin ja neuvotella kollektiivisesti, jos tämä on soveltuvan lainsäädännön mukaista. Emme salli yhdistymisvapauden tai työehtosopimusoikeuden rajoituksia. Työntekijöiden on voitava käyttää näitä oikeuksia esteettä ja ilman pelkoa rangaistuksista, uhkauksista tai muista kostotoimista. Ammattiliittojen edustajiin ja jäseniin kohdistuvaa syrjintää ei hyväksytä.



YMPÄRISTÖ

Vähennämme negatiivisia ympäristö- ja ilmastovaikutuksia arvoketjussa

AJ-konserni edistää kestävästä yhteiskunnallista kehitystä ja työskentelee jatkuvasti ympäristö- ja ilmastoriskien ehkäisemiseksi sekä ympäristö- ja ilmastovaikutusten minimoimiseksi.

- ▶ Noudatamme ja kunnioitamme lakeja ja muita asiaankuuluvia ympäristöön liittyviä vaatimuksia.
- ▶ Pyrimme vähentämään arvoketjumme ilmasto- ja ympäristövaikutuksia toimimalla järjestelmällisesti ilmaston ja ympäristön hyväksi ja kehittämällä tuotevalikoimaamme siten, että voimme vähentää tuotteidemme elinkaarivaikutuksia.
- ▶ Parannamme energia- ja materiaalitehokkuuttamme jatkuvasti ja valitsemme yhä enemmän materiaaleja ja komponentteja, joilla on vähemmän ympäristö- ja ilmastovaikutuksia ja poistetaan asteittain terveydelle ja ympäristölle haitallisia aineita sekä poistetaan asteittain fossiilisiin polttoaineisiin perustuvaa energiaa, komponentteja ja materiaaleja.
- ▶ Pyrimme parantamaan tuotevalikoimamme ja liiketoimintamme kiertotalouden tehokkuutta.
- ▶ Työntekijöillämme tulee olla asianmukaiset taidot, jotka perustuvat heidän työnsä ympäristö- ja ilmastovaikutuksiin.

Sinulle tämä tarkoittaa, että harkitset esimerkiksi seuraavia:

- ▶ Noudata työhösi soveltuvia ympäristölakeja ja sisäisiä ympäristöohjeita. Jos et tiedä, mitä sääntöjä ja ohjeita sovelletaan, ota yhteyttä esihenkilöösi.
- ▶ Valitse yrityksellesi ilmasto- ja ympäristöystävällisempiä palveluita ja tuotteita mahdollisuuksien mukaan.
- ▶ Pyri valitsemaan tuotekehityksessä vähemmän ympäristö- ja ilmastovaikutuksia aiheuttavia komponentteja, materiaaleja ja energiaa.
- ▶ Lajittele kaikki jätteet paikallisten ohjeiden mukaan.
- ▶ Noudata aina tarvittavia turvatoimia, kun käsittelet, kuljetat, lastaat, purat ja varastoit vaarallisia aineita ja jätettä.
- ▶ Käytä ja hävitä kemikaalit ja muut vaaralliset materiaalit asianmukaisesti.
- ▶ Ilmoita aina vuodoista, päästöistä ja muista ympäristöön liittyvistä ongelmista.



TIETOJEN KÄSITTELY

Suojaamme luottamuksellisia tietoja

Meillä kaikilla on velvollisuus suojella luottamuksellisia tietoja. Tämä tarkoittaa esimerkiksi prosessejamme, tuotteitamme, innovaatioitamme, taloudellisia ja strategisia suunnitelmiamme tai asemaamme koskevia tietoja, joita ei vielä ole julkistettu. Tällaisten tietojen varkaus tai luvaton käyttö tai paljastaminen muodostaa vakavan uhan liiketoiminnallemme. Tietoturvatyömme luo myös ympäristön, jossa työntekijät, asiakkaat, toimittajat ja muut sidosryhmät voivat luottaa siihen, että tietojen hallintamme on turvallista ja tehokasta.

Sinulle tämä tarkoittaa, että harkitset esimerkiksi seuraavia:

- ▶ Suojaa kaikki luottamukselliset tiedot – mukaan lukien tiedot, jotka tavarantoimittajamme, liikekumppanimme tai asiakkaamme ovat jakaneet kanssamme – luvattomalta katselulta ja käytöltä.
- ▶ Varmista, että tiedot ovat oikein ja suojattuja muuttamiselta ja poistamiselta.
- ▶ Suojaa tiedot siten, että niihin pääsevät käsiksi vain ne, joilla on oikeus ja tarve käyttää niitä.
- ▶ Varmista, että sinulla on valtuutus ja laillinen syy, ennen kuin luovutat luottamuksellisia tietoja kenellekään yrityksen ulkopuoliselle.
- ▶ Älä koskaan julkaise luottamuksellisia tietoja sosiaalisessa mediassa.
- ▶ Älä koskaan keskustele julkisesti luottamuksellisista tiedoista tai jätä arkaluonteisia tietoja vartioimatta edes työpaikallasi.

Käsitlemme henkilötietoja yleisen tietosuoja-asetuksen periaatteiden mukaisesti

AJ-konsernilla on käytössä menettelyt ja prosessit sen varmistamiseksi, että henkilötietoja käsitellään voimassa olevien lakien mukaisesti. Yleinen tietosuoja-asetus (GDPR) suojaa kaikkien sidosryhmien, myös työntekijöiden, oikeuksia.

- ▶ Keräämme vain tarpeellisia henkilötietoja ennalta määritettyjä tarkoituksia ja tavoitteita varten.
- ▶ Ilmoitamme kohteelle, jonka henkilötietoja käsitlemme.
- ▶ Emme säilytä tietoja pidempään kuin on tarpeen.
- ▶ Suojaamme tiedot luvattomalta käytöltä ja tarkastelulta.



Hjka vecka 42 Emma H

- To do:
- @ mejlutskick vrens konferenser
 - @ oversikt projekt
 - @ boka infomaten nya konferet
 - @ t ?



AINEELLISET JA TALOUDELLISET HYÖDYKKEET

Suojelemme aineellista ja taloudellista omaisuutta

AJ-konsernin varat (rahoitusomaisuus, fyysinen omaisuus sekä yrityksen laitteet, järjestelmät ja tietoverkot) ovat toimintamme perusta. Tästä syystä on ratkaisevan tärkeää, että näitä resursseja käytetään vastuullisesti ja suojataan varkauksilta, huolimattomuudelta ja tuhlaukselta. Tämä tarkoittaa, että meidän kaikkien on autettava suojaamaan pääsyä yrityksen rakennuksiin, laitteisiin ja työkaluihin sekä käytettävä hyvää harkintaa yrityksen omaisuuden käytössä.

Sinulle tämä tarkoittaa, että harkitset esimerkiksi seuraavia:

- ▶ Älä käytä yrityksen laitteita tai rahoitusomaisuutta oman hyödyn tavoittelemiseen.
- ▶ Ota vastuu esineiden, kuten tietokoneiden tai puhelimien, suojaamisesta varkauksilta, katoamiselta tai vahingoittumiselta.
- ▶ Noudata hyväksytyjä paikallisia kulojen kirjaamisen käytäntöjä ja ohjeita äläkä koskaan kirjaa henkilökohtaisia kuluja liiketoiminnan kuluiksi.
- ▶ Ilmoita aina yrityksen varastojen, käteisvarojen, laitteiden, materiaalien ja muun omaisuuden varkaudesta tai väärinkäytöstä.

ARVOKETJUN VAATIMUKSET

Asetamme vaatimuksia liikekumppaneillemme

AJ-konsernilla on toimittajia koskevat toimintaperiaatteet, nk. Supplier Code, joka tukee toimittajiamme, alihankkijoitamme ja muita liikekumppaneitamme. Supplier Code heijastaa tätä Code of Conduct -asiakirjaa ja pyrkii edistämään vastuullista toimitusketjua ja minimoimaan ympäristöön, ilmastoon, sosiaaliseen vastuuseen ja liiketoimintaetiikkaan liittyviä riskejä. Uskomme, että vastuullinen kumppanuus auttaa meitä saavuttamaan tavoitteemme ja edistämään samalla positiivista ja kestävää kehitystä.

Vuorovaikutuksessa heidän kanssaan ajamme hyvien työolojen sekä ympäristöön ja ilmastoon mukautuneiden tuotteiden, tuotannon ja ratkaisujen kehittämistä. Edellytämme toimittajiemme noudattavan AJ-konsernin määrittämiä toimintasääntöjä omassa liiketoiminnassaan ja asettavan vastaavat vaatimukset myös omille toimitusketjuilleen. Seuraamme toimittajien ja liikekumppanien vastuullisuustyötä järjestelmällisesti AJ-konsernin Supplier Code -toimintaperiaatteiden mukaisesti.

YHTEISKUNNALLINEN OSALLISTUMINEN

Pyrimme ylläpitämään hyviä suhteita sidosryhmiin

Hyvien liikekumppaneiden lisäksi AJ-konserni haluaa ylläpitää jatkuvaa ja rehellistä vuoropuhelua viranomaisten, kuntien, naapureiden ja erilaisten yhteiskunnallisten toimijoiden kanssa tarvittaessa. AJ-konserni voi osallistua aktiivisesti yhteisökeskusteluihin silloin, kun se on liiketoimintamme kannalta tärkeää, mieluiten yhdessä muiden alan toimijoiden kanssa toimialajärjestöjen kautta.

Olemme rehellisiä, kun olemme yhteydessä tiedotusvälineisiin

AJ-konsernin ja median välisen yhteydenpidon tulee perustua avoimuuteen, selkeyteen ja tarkkuuteen. Haluamme olla tiedotusvälineiden lähestyttävissä ja vastata niiden kysymyksiin uskottavasti ja tarkasti. Uskottavuus edellyttää avoimuutta, vastuun ottamista toiminnastamme sekä vastaamista kysymyksiin mahdollisista puutteista, joihin tiedotusvälineet ovat kiinnittäneet huomiota. Vain konsernin toimitusjohtaja tai hänen etukäteen nimeämänsä henkilö saa antaa AJ:n liiketoimintasuunnitelmia, strategioita, taloudellisia tavoitteita ja tuloksia koskevia lausuntoja.

Sinulle tämä tarkoittaa, että harkitset esimerkiksi seuraavia:

- ▶ Jos toimittaja tai muu ulkopuolinen taho ottaa sinuun yhteyttä ja kysyy AJ:n liiketoimintasuunnitelmista, strategioista tai taloudellisista tavoitteista ja tuloksista, ohjaa hänet konsernin toimitusjohtajalle.
- ▶ Jos konsernin toimitusjohtaja ei ole tavoitettavissa, ota yhteyttä johtajan assistenttiin, joka vastaa yhteydenoton välittämisestä.

Olemme poliittisesti neutraaleja

AJ-konserni on poliittisesti sitoutumaton ja riippumaton. Emme sponsoroi poliittisia puolueita tai hankkeita. AJ-konsernin työpaikkojen tulee olla poliittisesti neutraaleja, eli työpaikoilla ei saa järjestää poliittisia kokouksia eikä asettaa esille poliittisia julisteita.

Tuemme urheilua ja yhteisöllisyyttä

AJ-konserni suhtautuu urheiluun erittäin myönteisesti ja pitää sitä tärkeänä tapana kannustaa nuoria aktiivisuuteen. AJ sponsoroi siksi urheilua, pääasiassa joukkueurheilua, monenlaisissa yhteyksissä. Lisäksi AJ-konserni tekee lahjoituksia yleishyödyllisille järjestöille ja projekteille, joiden tavoitteena on lasten ja nuorten taitojen ja terveyden kehittäminen.



VAATIMUSTENMUKAISUUS

Meillä on valitus- ja ilmiantojärjestelmät

AJ-konserni pyrkii ehkäisemään rikollisuutta, väärinkäytöksiä ja epäeettistä käyttäytymistä konsernin sisällä sekä edistämään hyvää raportointikulttuuria. AJ-konserni sitoutuu arvioimaan ilmoitetut asiat, ryhtymään tarvittaviin toimiin ja viestimään niistä asianmukaisesti. Työntekijöiden tulee tehdä ilmoitus, jos he epäilevät, että Code of Conduct -toimintaperiaatteita tai lakeja on rikottu. AJ-konserni tarjoaa useita tapoja epäilyistä rikkomuksista ilmoittamiseen.

- ▶ Ensimmäinen vaihtoehto on ilmoittaminen suoralle esihenkilölle. Jos tämä ei jostain syystä onnistu, työntekijä voi ilmoittaa asiasta myös esihenkilön esihenkilölle, henkilöstöosastolle tai suoraan konsernin toimitusjohtajalle tai varatoimitusjohtajalle.
- ▶ Ilmoituksen voi tehdä myös intranetissä olevan AJ-konsernin ilmoitusjärjestelmän kautta. Järjestelmää hallinnoi ulkopuolinen osapuoli. Työntekijät voivat ilmoittaa anonyymisti tämän kanavan kautta. Kaikki raportit käsitellään.

AJ-konserni ei suvaitse minkäänlaisia seuraamuksia sellaisille työntekijöille tai muille työpaikoillamme oleville henkilöille, jotka ilmoittavat Code of Conduct -toimintaperiaatteiden epäilyistä tai todellisista rikkomuksista.

Kun ilmoitus tehdään ilmoitusjärjestelmän kautta, AJ-konsernin henkilöstöjohtaja ja vastuullisuusjohtaja tekevät alustavan arvioinnin. Jos epäillään kansallisen tai kansainvälisen lain rikkomista tai muuta epäilyä väärinkäytöstä, jonka havaitseminen on yleisen edun mukaista, käynnistetään aina riippumaton tutkinta. Jos epäily on perusteltu, AJ-konserni nimeää riippumattoman henkilön tutkimaan siihen liittyvät olosuhteet perusteellisemmin.



Noudatamme kansainvälisiä määräyksiä

AJ-konsernin arvot ovat perustana tähän Code of Conduct -asiakirjaan, joka yhdessä toimintamaissamme sovellettavien lakien ja määräysten kanssa ohjaa meitä kaikessa toiminnassamme. Code of Conduct perustuu myös kansainväliseen ihmisoikeusasiakirjaan, mukaan lukien YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen ja YK:n maailmanlaajuisiin kestävä kehityksen tavoitteisiin sekä työoikeuksia koskeviin Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksiin. Code of Conduct -toimintaperiaatteissa huomioidaan myös OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille, YK:n ohjaavat periaatteet yritysten ihmisoikeusvastuusta, kansainvälisen ihmisoikeusasiakirjan yleisperiaatteet sekä OECD:n kansainvälisissä liikesuhteissa tapahtuvan lahjonnan torjuntaa koskeva yleissopimus suosituksineen.

Tarkistamme, että Code of Conduct -periaatteita noudatetaan

Konsernin toimitusjohtajalla on lopullinen vastuu siitä, että toimintaperiaatteita noudatetaan koko organisaatiossa. Toimintaperiaatteita seurataan säännöllisesti luonnollisena osana työtä. Tässä yhteydessä johto ja johtajat kaikilla tasoilla ovat erityisesti vastuussa hyvän esimerkin näyttämisestä. Jokainen työntekijä, joka kokee olevansa epävarma siitä, miten Code of Conduct -toimintaperiaatteita tulisi soveltaa päivittäisessä työssä, voi kääntyä esihenkilönsä puoleen. Päälliköt kaikilla tasoilla ovat vastuussa sen varmistamisesta, että Code of Conduct ja niihin liittyvät käytännöt, ohjeet ja suuntaviivat tunnetaan ja niitä noudatetaan heidän osastollaan tai toiminnassaan. Code of Conduct -toimintaperiaatteiden rikkominen voi johtaa kurinpitotoimiin, vakavissa tapauksissa jopa työsuhteen irtisanomiseen. Siksi on erittäin tärkeää, että ymmärrät nämä periaatteet ja noudatat niitä. Näin voimme kaikki edistää onnellisuutta ja iloa työssä - Happiness at work.

ASIAKIRJAN LAADINTA JA PÄIVÄYS

AJ-konsernin hallituksen hyväksymä **toukokuussa 2024**.





Happiness at work™