



WEWNĘTRZNY Kodeks Postępowania

Kodeks Postępowania dla GRUPY AJ, w tym dla wszystkich spółek zależnych.



Jak traktujemy innych

W Grupie AJ chcemy tworzyć rozwiązania podnoszące jakość środowiska pracy u naszych klientów. W tym celu z jednej strony ustawicznie rozwijamy i ulepszamy naszą ofertę, a z drugiej staramy się być odpowiedzialnym pracodawcą, partnerem biznesowym i członkiem społeczeństwa. Musimy być odpowiedzialni i być postrzegani jako odpowiedzialni za traktowanie klientów, dostawców i innych interesariuszy, a także za sposób, w jaki pracownicy traktują siebie nawzajem w organizacji.

Wszyscy, którzy pracujemy w Grupie AJ lub w inny sposób ją reprezentujemy, łącznie ze wszystkimi spółkami zależnymi, jesteśmy ważni i wszyscy mamy obowiązek traktować współpracowników i interesariuszy z szacunkiem, zgodnie z naszymi wartościami. Kodeks Postępowania Grupy AJ to nasze wspólne wytyczne dotyczące podejmowania decyzji i codziennej pracy, których celem jest kierowanie naszymi działaniami. Kierując się niniejszym Kodeksem w kontekście całego przedsiębiorstwa i nas indywidualnie, okazujemy szacunek prawom człowieka, chronimy środowisko naturalne, propagujemy różnorodność i integrację społeczną oraz pokazujemy, że zawsze przestrzegamy zasad, instrukcji i wytycznych.

Gdy rozpoczynasz zatrudnienie w Grupie AJ, Kodeks Postępowania to pierwszy dokument, z którym się zetkniesz. Poświęć czas na zapoznanie się z nim, aby zrozumieć, czego się od Ciebie oczekuje. Możesz później do niego sięgać, gdy będziesz potrzebować wskazówek w swojej codziennej pracy. Oprócz Kodeksu Postępowania masz także obowiązek zapoznać się z polityką, instrukcjami i wytycznymi Grupy AJ i przestrzegać ich.

Wszyscy jesteśmy ambasadorami naszej firmy. Warto o tym zawsze pamiętać, gdyż każde spotkanie zawodowe wiąże się z wzajemnymi oczekiwaniami obu stron. Twoje zachowanie wobec innych pokazuje, kim jesteś, jak postrzegasz drugą osobę i kulturę firmy, którą reprezentujesz. Klienci, dostawcy, pracownicy, partnerzy, przełożeni i członkowie zarządu – wszyscy zasługują na traktowanie w sposób uprzejmy, wyrozumiały, przyjazny i wykazujący szczere zaangażowanie.

Kodeks Postępowania, oparty na uznanych przepisach międzynarodowych (patrz strona 19), pod którym podpisała się Grupa AJ, zawiera zasady regulujące nasze postępowanie. Jest rzeczą oczywistą, że niniejszy Kodeks Postępowania nie może uwzględnić każdej pojedynczej sytuacji, która może się pojawić, a czasami właściwa odpowiedź nie jest prosta.

Jeśli kiedykolwiek poczujesz się niepewnie, co zrobić, zadaj sobie następujące pytania:

- ▶ Czy jest to sprzeczne z wartościami Grupy AJ?
- ▶ Czy to nieetyczne?
- ▶ Czy może to zaszkodzić naszej reputacji?

Jeśli odpowiedź na którekolwiek z tych pytań brzmi TAK lub nadal nie jesteś pewien: Skontaktuj się ze swoim menadżerem lub działem HR.

Dziękujemy, że podzielasz nasze wartości!



Enock Johansson
Dyrektor Generalny (CEO)

Spis treści

- 2. PRZESŁANIE DYREKTORA GENERALNEGO
- 4. KIM JESTEŚMY
- 5. DLACZEGO KODEKS POSTĘPOWANIA I KOGO DOTYCZY
- 6. ETYKA I ZASADY BIZNESU
- 9. PRAWA CZŁOWIEKA I WARUNKI PRACY
- 12. ŚRODOWISKO
- 13. INFORMACJE
- 15. AKTYWA FIZYCZNE I FINANSOWE
- 15. WYMOGI W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI
- 16. ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
- 18. ZGODNOŚĆ
- 19. USTANOWIENIE I AKTUALIZACJE



KIM JESTEŚMY

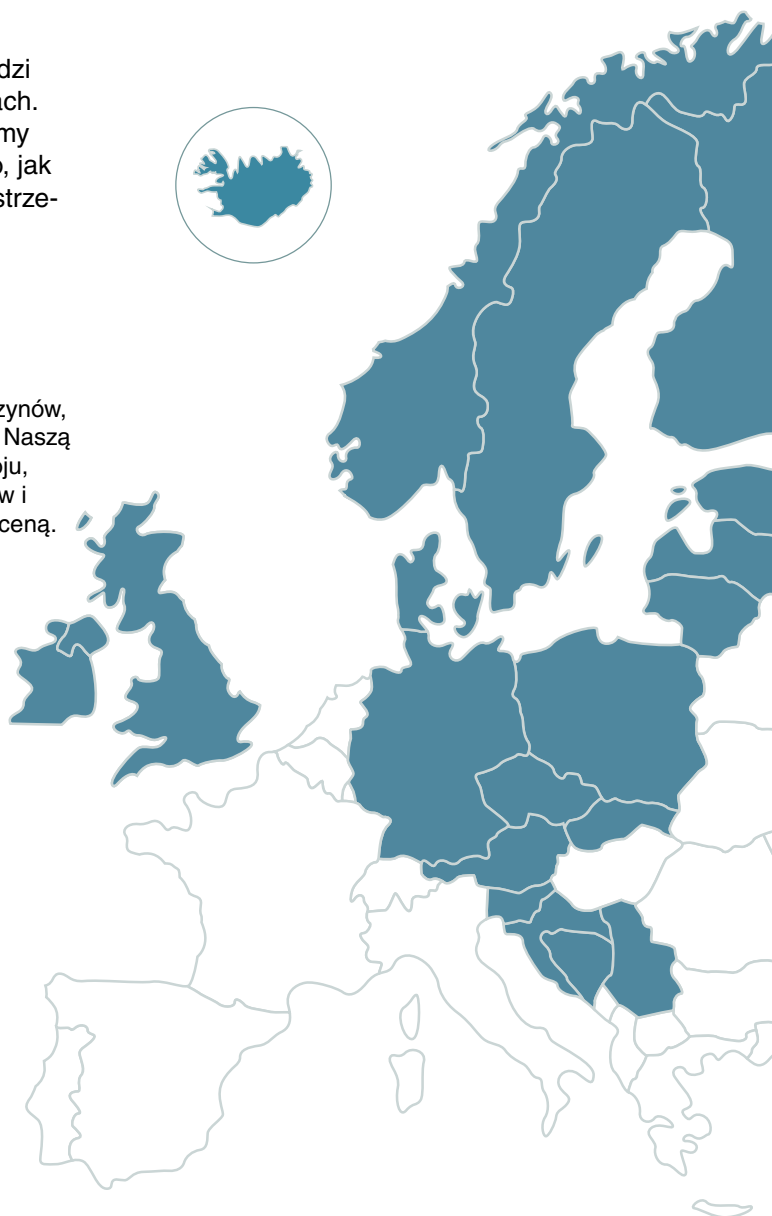
Grupa AJ zatrudnia około 1100 pracowników i prowadzi działalność w licznych spółkach zależnych w 20 krajach. Jako pracownicy i przedstawiciele Grupy AJ posiadamy wizję, misję i wartości kierujące nami w zakresie tego, jak pracujemy, co chcemy osiągnąć i jak chcemy być postrzegani.

Nasza misja

Jesteśmy przedsiębiorcami, którzy tworzą zrównoważone, inteligentne środowiska pracy i rozwiązania dla biur, magazynów, przemysłu, warsztatów, szkół oraz przestrzeni publicznych. Naszą ofertę budujemy na fundamentach zrównoważonego rozwoju, szczególnieowego informowania o zaletach naszych produktów i personalizacji obsługi w połączeniu z optymalną jakością i ceną.

Nasza wizja

Pomagamy tworzyć lepsze środowiska pracy.



Nasze główne wartości

Jesteśmy zaangażowani

Stale poszukujemy nowych, lepszych rozwiązań.
Chcemy podnosić jakość życia naszych klientów podczas codziennej pracy i wypoczynku, dlatego nieustannie rozwijamy oraz ulepszamy nasze produkty i usługi. Nasza chęć stawiania sobie wyzwań otwiera nowe możliwości i kładzie podwaliny pod opracowywanie inteligentnych, innowacyjnych rozwiązań do miejsc pracy.

Znamy się na tym, co robimy

Nasza wiedza jest ważnym atutem konkurencyjnym.
Nieustannie pracujemy nad tym, aby dowiedzieć się więcej o funkcjonowaniu różnych środowisk pracy i rozwinąć umiejętność rozumienia potrzeb ludzi. Dzielimy się posiadaną wiedzą i aktywnie pracując nad rozwiązaniem każdego nowego problemu, zyskujemy zadowolonych i wdzięcznych klientów, którzy wracają do nas po kolejne zakupy.

Jesteśmy autentyczni

Patrząc w przyszłość, pozostajemy wierni naszym korzeniom.

Pochodzimy z obszaru, gdzie wystarczy uścisk dłoni, aby zawrzeć umowę. Aby nadal zdobywać to zaufanie, nie idziemy na skróty, ani w zakresie jakości produktów, ani w poszukiwaniu odpowiednich pracowników. Wierność korzeniom jest podstawą naszych przyszłych relacji.

Reagujemy szybko

Potrąfimy rozwiązywać problemy, zanim jeszcze się pojawią.

Reagując na zmiany i aktualne wymagania, dla wielu naszych klientów jesteśmy częścią dnia pracy. Nasze rozwiązania są doceniane, ponieważ przyczyniają się do sukcesu klientów, co z kolei pomaga nam budować relacje korzystne dla obu stron.

DLACZEGO KODEKS POSTĘPOWANIA I KOGO DOTYCZY

Celem Grupy AJ jest tworzenie wartości dodanej dla klientów, pracowników, dostawców i właścicieli oraz przyczynianie się do zrównoważonego rozwoju społecznego. Aby to osiągnąć, przestrzegamy dobrej etyki biznesowej i przejrzystości oraz dążymy do długotrwałych relacji opartych na zaufaniu.

Kodeks Postępowania pomaga nam łączyć szeroko zakrojone działania i zachowywać się odpowiedzialnie, niezależnie od tego, gdzie jesteśmy i z kim się komunikujemy. Wspólny Kodeks Postępowania to nadrzędny dokument w całej Grupie AJ, który uwzględnia aspekty prawne oraz wszelkie wytyczne opracowane dla naszych działań. Pamiętajmy, że obowiązuje nas nie tylko Kodeks, ale również wszelkie inne zasady, instrukcje i przepisy, którym podlegamy.

Kodeks Postępowania obowiązuje wszystkich pracowników, w tym pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin i pracowników projektowych, pracowników kontraktowych, stażystów, członków zarządu i właścicieli.

Zależy nam na tym, aby nasi klienci, inni partnerzy biznesowi i zainteresowane strony przyjęli odpowiednie wytyczne dotyczące odpowiedzialnego zachowania. Dla naszych dostawców posiadamy odrębny Kodeks Dostawcy, który odzwierciedla wymagania niniejszego Kodeksu Postępowania.

Grupa AJ nieustannie pracuje nad zapewnieniem należytej staranności w całym łańcuchu wartości. Oznacza to, że musimy identyfikować wszelkie czynniki ryzyka i zagrożenia, oceniać je, zapobiegać im, monitorować, informować o nich, zgłaszać i śledzić. W przypadku zidentyfikowania ryzyka należy nim zarządzać w taki sposób, aby przestało ono istnieć lub zostało zminimalizowane.



ETYKA I ZASADY BIZNESU

Przestrzegamy prawa i przepisów

Grupa AJ przestrzega przepisów, zasad i regulacji obowiązujących w krajach i regionach, w których działa. Grupa AJ szanuje także umowy istotne dla naszej branży w każdym kraju i regionie.

Nie akceptujemy korupcji ani przekupstwa

Przekupstwo i korupcja szkodzą wolnej konkurencji i stanowią działalność przestępczą pociągającą za sobą poważne konsekwencje prawne. Przyjmowanie lub wręczanie prezentu lub korzyści, która jest nieumiarkowana i ma na celu wywarcie wpływu na decyzję biznesową, jest uznawane za łapówkę. Może to dotyczyć na przykład gotówki, kart podarunkowych lub innych ekwiwalentów środków pieniężnych, ofert pracy, usług, podróży, obietnic spłaty zadłużenia lub rozrywek.

Grupa AJ dystansuje się od wszelkich form korupcji. Nie akceptujemy żadnych propozycji oraz nie przyjmujemy od dostawców ani partnerów korzyści, prezentów, nielegalnych prowizji, łapówek ani obietnic, które mogłyby wpływać na nasze decyzje biznesowe bezpośrednio lub pośrednio. W przypadku wykrycia takiego zachowania Grupa AJ podejmie niezbędne kroki.

Dla Ciebie oznacza to rozważenie następujących kwestii:

- ▶ Nigdy nie przyjmuj niczego od dostawców, partnerów biznesowych ani innych stron, jeśli mogłoby to mieć wpływ – lub sprawiać wrażenie, że wpływa – na Twój obiektywizm w podejmowaniu decyzji biznesowych.
- ▶ Nigdy nie wolno dawać prezentów ani innych korzyści, które mogłyby wpłynąć na decyzje biznesowe, bezpośrednio lub pośrednio za pośrednictwem strony trzeciej. Jest to szczególnie istotne w relacjach z urzędnikami organów państwowych, gdyż wymagania wobec nich są niezwykle rygorystyczne.
- ▶ Jeśli dostawca lub partner biznesowy oferuje Ci jakikolwiek prezent, który można uznać za nieumiarkowany, zgłoś to niezwłocznie przełożonemu.

Działamy na rzecz promowania zdrowej konkurencji i zwalczania przestępczości finansowej

Grupa AJ z całą stanowczością przeciwdziała wszelkim przestępstwom finansowym, w tym oszustwom i praniu pieniędzy. Konkurencja na równych warunkach stymuluje efektywność i innowacyjność oraz jest ważna dla dobrze funkcjonującego i zrównoważonego społeczeństwa.

- ▶ Prowadzimy skrupulatną księgowość – wszystkie płatności i transakcje rzetelnie ewidencjonujemy w księgach i dokumentacji Grupy AJ, zgodnie z dobrą praktyką księgową.
- ▶ Kierując się Szwedzką Ustawą o Konkurencji, prowadzimy naszą działalność w taki sposób, aby zachować konkurencyjność w branży.
- ▶ Zabronione jest zawieranie porozumień z konkurencją.
- ▶ Przestrzegamy przepisów dotyczących prania pieniędzy i stosujemy podejście zerowej tolerancji.



Konflikt interesów

Jeżeli prywatne interesy danej osoby mogą być sprzeczne z interesami firmy, mamy do czynienia z konfliktem interesów. Przykłady konfliktu interesów obejmują podjęcie przez pracownika decyzji, która ma wpływ na krewnego lub przyjaciela, lub decyzję, która wpływa na interesy ekonomiczne danej osoby.

Wszelkie decyzje biznesowe muszą być podejmowane w interesie firmy. Należy unikać wszelkich konfliktów interesów z udziałem pracowników lub bliskich współpracowników, które mogłyby naruszyć zaufanie do firmy. W niektórych przypadkach nawet pozorny konflikt interesów może wystarczyć, aby zaszkodzić reputacji i efektywności firmy.

Dla Ciebie oznacza to rozważenie następujących kwestii:

- ▶ Działaj i podejmuj decyzje bez względu na korzyści własne lub bliskich Ci osób.
- ▶ Nie wykorzystuj relacji z partnerami biznesowymi dla osobistych korzyści.
- ▶ Oferuj ceny, rabaty i finansowanie dostawcom i klientom wyłącznie zgodnie z wewnętrznymi uzgodnionymi wytycznymi.
- ▶ Jeśli nie masz pewności co do występowania konfliktu interesów, przedyskutuj sytuację ze swoim przełożonym i wspólnie z przedstawicielami firmy wyjaśnij sprawę.

Przykłady konfliktów, które musi zatwierdzić Twój przełożony:

- ▶ Jeśli prowadzisz konkurencyjną działalność gospodarczą poza Grupą AJ.
- ▶ Jeśli prowadzisz własną działalność gospodarczą równoległą z prowadzeniem interesów z Grupą AJ Products.
- ▶ Jeśli jesteś blisko spokrewniony z podwładnym lub osobą, którą możesz zatrudnić.
- ▶ Jeśli podejmiesz pracę dodatkową u dostawcy, innego partnera biznesowego lub konkurenta.

Przykłady potencjalnych konfliktów interesów, które należy zgłosić swojemu przełożonemu:

- ▶ Jeśli członkowi rodziny zaproponowano zatrudnienie u klienta, dostawcy lub konkurenta, zwłaszcza jeśli jest to kluczowe stanowisko decyzyjne.
- ▶ Jeśli Ty lub ktoś z Twojej rodziny posiadacie interes finansowy w organizacji któregośkolwiek obecnego albo potencjalnego klienta, dostawcy lub konkurenta.

Przestrzegamy obowiązujących ograniczeń handlowych

Grupa AJ przestrzega ograniczeń handlowych, sankcji handlowych i przepisów ONZ, UE lub władze krajowe w każdym z krajów, w których Grupa AJ ma biura sprzedaży lub prowadzi działalność. Oznacza to, że Grupa AJ nie ma powiązań biznesowych z operatorami w krajach objętych ograniczeniami handlowymi, a jeśli stwierdzi istnienie takich powiązań, niezwłocznie je zakończy.



PRAWA CZŁOWIEKA I WARUNKI PRACY

Promujemy bezpieczne i zdrowe środowisko pracy

Środowisko pracy w Grupie AJ musi być bezpieczne, otwarte na różnorodność i chronione przed szkodliwymi zjawiskami. Stosujemy systematyczne, prewencyjne i długoterminowe podejście do fizycznego, organizacyjnego i społecznego środowiska pracy, aby zapobiegać wypadkom i incydentom w naszych miejscach pracy, a także występowaniu chorób zawodowych i niebezpiecznych warunków. Lokalne przepisy i regulacje dotyczące środowiska pracy i działań związanych z bezpieczeństwem muszą być zawsze przestrzegane. Ćwiczenia ewakuacyjne należy przeprowadzać jako środek zapobiegawczy co najmniej co dwa lata (lata parzyste).

Dla Ciebie oznacza to rozważenie następujących kwestii:

- ▶ Weź odpowiedzialność za bezpieczeństwo swoje i innych – rozwiązuj lub zgłaszaj zagrożenia dla bezpieczeństwa i zgłaszaj wszelkie ryzykowne zachowania.
- ▶ Wszelkie zaobserwowane zagrożenia, braki w zakresie bezpieczeństwa (w tym podejrzewane naruszenia bezpieczeństwa), incydenty i wypadki należy natychmiast zgłaszać kierownikowi lub osobie odpowiedzialnej w miejscu pracy.
- ▶ Stanowiska pracy w Grupie AJ muszą być odpowiednio wyposażone i przygotowane, aby chronić ludzi i mienie.
- ▶ Pracujemy nad tym, aby zgodnie z ustawodawstwem każdego kraju dotyczącym środowiska pracy cały łańcuch wartości działań na rzecz promowania bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy.
- ▶ Przebywanie w pracy pod wpływem substancji psychoaktywnych jest surowo zabronione.
- ▶ Dokładnie przestudiuj i przestrzegaj wszystkich przepisów bezpieczeństwa, w tym dotyczących korzystania ze środków ochrony osobistej. Nigdy nie idź na skróty i nie ignoruj ustalonych procedur bezpieczeństwa.
- ▶ Jeśli pełnisz stanowisko kierownicze, dbaj, aby Twój zespół posiadał niezbędne przeszkolenie oraz sprzęt potrzebny mu do pracy, a wszystkie maszyny były odpowiednio serwisowane i chronione.

Propagujemy równe traktowanie i różnorodność

Wszyscy ludzie są tak samo wartościowi. Dyskryminacja z jakiegokolwiek powodu jest niedopuszczalna i nie może mieć miejsca w żadnej części naszej działalności. Oznacza to dyskryminację ze względu na rasę, kolor skóry, narodowość, poglądy polityczne lub pochodzenie społeczne, płeć, tożsamość lub ekspresję niezgodną z płcią biologiczną, przynależność etniczną, religię lub inne przekonania, niepełnosprawność, orientację seksualną lub wiek.

Bezwzględnie sprzeciwiamy się znęcaniu, dyskryminującemu żargonowi, uwłaczającym żartom oraz obraźliwym wypowiedziom. Zerowa tolerancja dotyczy wszelkich form obraźliwego traktowania, nękania, molestowania seksualnego, znęcania się i dyskryminacji. Dotyczy to także działań odwetowych, czyli negatywnych konsekwencji dla każdego, kto zgłosi naruszenie zasady zerowej tolerancji. Musimy aktywnie zapobiegać i utrudniać wszelkie naruszenia naszego podejścia zerowej tolerancji w biznesie, okazując odwagę wynikającą z naszych przekonań i podejmując działania, jeśli dowiemy się, że tak się stało.

Grupa AJ promuje kulturę włączającą i wspierającą, w której zachęca się zarówno do rozwoju indywidualnego, jak i silnych zespołów. Jesteśmy dumni z tego ducha i dbamy o jego utrzymanie. W naszej organizacji nie ma miejsca na zachowania tworzące groźną, obraźliwą lub wrogą atmosferę pracy.

Zamiast tego zachęcamy do wzajemnego szacunku, zarówno wśród naszych pracowników, jak i pomiędzy naszymi firmami i partnerami biznesowymi. Decyzje związane z pracą, takie jak zatrudnienie, rola, wynagrodzenie, awans, rozwój umiejętności, środki dyscyplinarne, zwolnienie i warunki pracy, muszą opierać się na zdolnościach i wynikach danej osoby – nigdy na podstawie dyskryminacji.

Dla Ciebie oznacza to rozważenie następujących kwestii:

- ▶ Traktuj wszystkie spotykane osoby z szacunkiem oraz zawsze odpowiadaj, gdy ktoś do Ciebie mówi.
- ▶ Nie znęcaj się, nie groź ani nikogo nie zastraszaj.
- ▶ Nie utrudniaj ani nie zakłócaj świadomości pracy innym osobom.
- ▶ Nie zwracaj się do nikogo ani nie dotykaj go w sposób, który mógłby zostać odebrany jako nękanie lub molestowanie.
- ▶ Reaguj wobec niewłaściwego zachowania, takiego jak nękanie, molestowanie, obrażanie czy marginalizowanie, bez względu na to, czy jest ono skierowane przeciwko Tobie, czy innej osobie.
- ▶ Szanuj czas innych. Zawsze przychodź punktualnie na spotkania i nie odbieraj telefonu komórkowego podczas spotkań.
- ▶ Utrzymuj swoje miejsce pracy w czystości i porządku.
- ▶ Zachowuj się rozważnie, a w biurach na planie otwartym utrzymuj ton głosu na umiarkowanym poziomie.

PRAWA CZŁOWIEKA I WARUNKI PRACY

W mediach społecznościowych okazujemy sobie nawzajem szacunek

Chcemy, aby w Grupie AJ oraz w innych kontekstach, w których obecni są nasi pracownicy, panowała dobra komunikacja, dobra atmosfera i szacunek do innych. Obejmuje to nasze działania na prywatnych kontach w mediach społecznościowych. Dlatego postępujemy z szacunkiem i zgodnie z naszymi wartościami, a także okazujemy szacunek współpracownikom, pracodawcom, dostawcom, klientom i konkurentom w prywatnych kanałach mediów społecznościowych.

Dla Ciebie oznacza to rozważenie następujących kwestii:

- ▶ Wszelka prywatna komunikacja w mediach społecznościowych związana z Grupą AJ powinna być pełna szacunku i uprzejmości.
- ▶ Jeśli odkryjesz posty, które są obraźliwe lub mogą być postrzegane jako obraźliwe przez osoby lub firmy powiązane z Grupą AJ, powinieneś to zgłosić.

Praca nieletnich jest niedopuszczalna

Nie akceptujemy żadnej nieprzewidzianej prawem formy pracy nieletnich i podejmujemy działania, aby temu zjawisku zapobiec. „Nieletni” oznacza każdą osobę poniżej 18 roku życia. Zawsze przestrzegamy ustawowego minimalnego wieku zatrudnienia w firmie.

Osobom do 18 roku życia nie wolno wykonywać czynności zagrażających zdrowiu, bezpieczeństwu lub ich rozwojowi społecznemu i psychicznemu. Praca nie może również w żadnym wypadku utrudniać ich nauki szkolnej ani negatywnie na nią wpływać. We wszystkich działach i komórkach przedsiębiorstwa należy bezwarunkowo przestrzegać wszelkich specjalnych zasad i wymagań, w tym odnośnego krajowego ustawodawstwa, innych przepisów lub obowiązujących układów zbiorowych dla pracowników poniżej 18. roku życia, regulujących kwestie takie jak godziny pracy, przydzielane zadania i inne aspekty zatrudnienia.

Praca przymusowa jest niedopuszczalna

Nie zezwalamy na handel ludźmi, pracę przymusową ani pracę związaną z jakąkolwiek formą groźby lub kary. Praca musi być wykonywana dobrowolnie. Pracownicy muszą mieć swobodę opuszczenia miejsca pracy po zakończeniu zmiany i mieć prawo do rozwiązania stosunku pracy zgodnie z umową o pracę. Nigdy nie wolno konfiskować wynagrodzenia pracownika lub jego części, innych świadczeń przysługujących pracownikowi ani dokumentów takich jak dowód osobisty czy paszport, w celu przymuszenia do pracy. Nie wolno zmuszać pracowników do deponowania u pracodawcy przedmiotów wartościowych, dokumentów tożsamości itp.

Dbamy o dobre warunki zatrudnienia

Stoimy na straży dobrych warunków zatrudnienia oraz szanujemy i przestrzegamy pod każdym względem wszelkich obowiązków wobec naszych pracowników wynikających z prawa krajowego, prawodawstwa UE, innych przepisów, obowiązujących układów zbiorowych i podstawowych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Godziny pracy i płace, a także inne wynagrodzenie muszą być zgodne z prawem krajowym, obowiązującymi umowami, w tym układami zbiorowymi, a także wszystkim, co w przeciwnym razie można uznać za ogólnie obowiązujące w branży w kraju, w którym produkt jest wytwarzany lub świadczona jest usługa. Nielegalna praca jest zabroniona. Wszyscy nasi pracownicy muszą posiadać umowę o pracę zgodną z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

Chronimy prawo do wolności zrzeszania się

Uznajemy i szanujemy prawo pracowników do zrzeszania się w związkach zawodowych i do rokowań zbiorowych, jeżeli jest to zgodne z obowiązującymi przepisami. Nie pozwalamy na ograniczanie wolności zrzeszania się ani prawa do rokowań zbiorowych. Pracownicy muszą mieć możliwość korzystania z tych praw bez przeszkód i bez obawy przed karą, groźbami lub innymi represjami. Dyskryminacja przedstawicieli związków zawodowych i pracowników będących członkami związku jest niedopuszczalna.



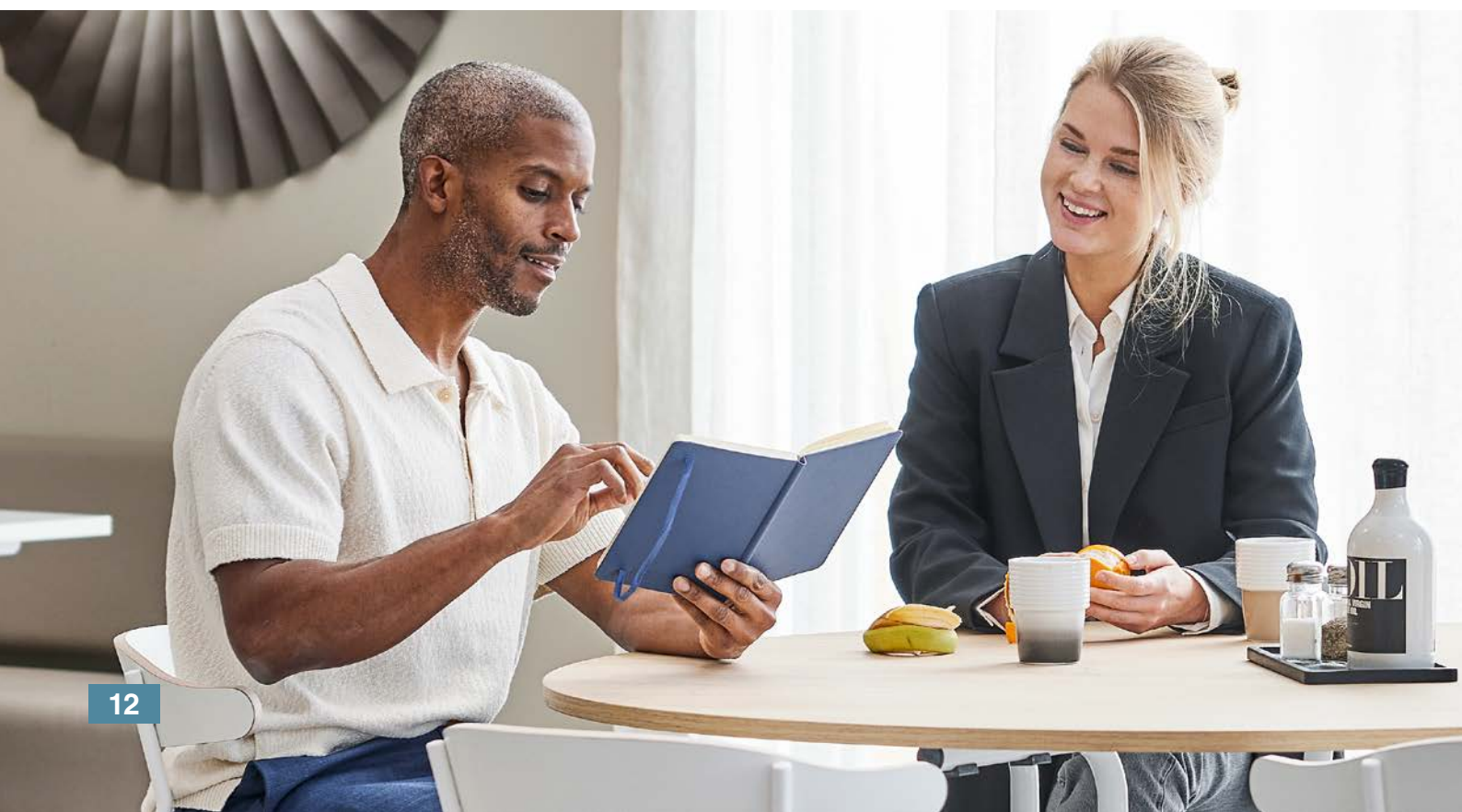
Ograniczamy negatywne skutki środowiskowe i klimatyczne w łańcuchu wartości

Grupa AJ przyczynia się do zrównoważonego rozwoju społecznego i nieustannie pracuje nad zapobieganiem zagrożeniom dla środowiska i klimatu oraz minimalizowaniem wpływu na środowisko i klimat.

- ▶ Przestrzegamy i szanujemy przepisy prawa oraz inne odpowiednie wymagania związane ze środowiskiem.
- ▶ Aby zmniejszyć wpływ na klimat i środowisko w łańcuchu wartości, systematycznie pracujemy nad klimatem i środowiskiem w naszych własnych działaniach oraz rozwijamy ofertę produktów w celu zmniejszenia wpływu z perspektywy cyklu życia.
- ▶ Stale podnosimy naszą efektywność energetyczną i materiałową, coraz częściej wybierając materiały i komponenty o mniejszym wpływie na środowisko i klimat oraz wycofując substancje szkodliwe dla zdrowia i środowiska, a także stopniowo wycofując energię, komponenty i materiały oparte na paliwach kopalnych.
- ▶ Pracujemy nad coraz lepszym przystosowywaniem naszego asortymentu i działalności do zasad gospodarki o obiegu zamkniętym.
- ▶ Nasi pracownicy muszą posiadać odpowiednie umiejętności uwzględniające wpływ ich pracy na środowisko i klimat.

Dla Ciebie oznacza to rozważenie następujących kwestii:

- ▶ Postępuj zgodnie z przepisami ochrony środowiska i wewnętrznymi instrukcjami ochrony środowiska mającymi zastosowanie do Twojej pracy. Jeśli nie wiesz, jakie zasady i instrukcje mają zastosowanie, skonsultuj się ze swoim przełożonym.
- ▶ Tam, gdzie to możliwe, wybieraj dla firmy usługi i produkty bardziej przyjazne dla klimatu i środowiska.
- ▶ Podczas opracowywania produktów staraj się wybierać komponenty, materiały i energię o mniejszym wpływie na środowisko i klimat.
- ▶ Sortuj wszystkie odpady zgodnie z lokalnymi instrukcjami.
- ▶ Zawsze stosuj niezbędne środki ostrożności podczas obsługi, transportu, załadunku, rozładunku i przechowywania materiałów niebezpiecznych i odpadów.
- ▶ Dbaj, aby prawidłowo użytkować i utylizować chemikalia oraz inne materiały niebezpieczne.
- ▶ Zawsze zgłaszaj wycieki, emisje i inne problemy związane ze środowiskiem.



INFORMACJE

Chronimy informacje poufne

Wszyscy mamy obowiązek chronić dane wrażliwe i informacje o charakterze poufnym. Oznacza to informacje, które nie zostały jeszcze ujawnione, na przykład na temat naszych procesów, produktów, innowacji, planów finansowych i strategicznych oraz naszego stanowiska. Kradzież lub nieuprawnione wykorzystanie lub ujawnienie takich informacji stanowi poważne zagrożenie dla naszej działalności. Nasza praca nad bezpieczeństwem informacji tworzy także środowisko, w którym pracownicy, klienci, dostawcy i inne zainteresowane strony mogą mieć pewność, że nasze zarządzanie danymi jest bezpieczne i skuteczne.

Dla Ciebie oznacza to rozważenie następujących kwestii:

- ▶ Chronić wszystkie poufne informacje i dane, w tym te udostępniane nam przez dostawców, partnerów biznesowych i klientów, przed nieupoważnionym przeglądaniem i dostępem.
- ▶ Upewnić się, że informacje są prawidłowe i chronione przed modyfikacją i usunięciem.
- ▶ Chronić informacje i dane w taki sposób, aby dostęp do nich miały osoby, które mają prawo i muszą z nich korzystać.
- ▶ Zanim ujawnisz poufne informacje komukolwiek spoza firmy, upewnij się, że masz upoważnienie i uzasadniony powód.
- ▶ Nigdy nie publikuj poufnych informacji w mediach społecznościowych.
- ▶ Nigdy nie omawiaj publicznie informacji poufnych ani nie pozostawiaj ich bez ochrony, nawet w miejscu pracy.

Dane osobowe przetwarzamy zgodnie z zasadami Rozporządzenia o Ochronie Danych Osobowych (RODO)

Grupa AJ posiada procedury i procesy zapewniające, że dane osobowe są przetwarzane zgodnie z obowiązującymi przepisami. Rozporządzenie o Ochronie Danych Osobowych (RODO) chroni prawa wszystkich interesariuszy, w tym pracowników.

- ▶ Gromadzimy wyłącznie niezbędne dane osobowe dla z góry określonych celów ogólnych i szczegółowych.
- ▶ Informujemy osobę, której dane osobowe mamy przetwarzać.
- ▶ Nie przechowujemy danych dłużej niż jest to konieczne.
- ▶ Chronimy dane przed nieuprawnionym wykorzystaniem i nieuprawnionym dostępem.



Hika vecka 42: Femma II

- To do:
- @ mejlutskick vårens konferenser
 - @ översikt projekt
 - @ boka information nya konferer
 - @ t. ?



AKTYWA FIZYCZNE I FINANSOWE

Chronimy zasoby fizyczne i finansowe

Aktywa Grupy AJ (aktywa finansowe, majątek fizyczny oraz sprzęt, systemy i sieci firmy) stanowią podstawę naszej działalności. W związku z tym niezwykle ważne jest, aby te aktywa były wykorzystywane w sposób odpowiedzialny i chronione przed kradzieżą, nieostrożnością i marnotrawstwem. Oznacza to, że wszyscy musimy pomóc chronić dostęp do budynków, sprzętu i narzędzi firmy oraz kierować się rozsądkiem podczas korzystania z aktywów firmy.

Dla Ciebie oznacza to rozważenie następujących kwestii:

- ▶ Nie wykorzystuj sprzętu ani aktywów finansowych firmy na własną korzyść ani w interesie osób trzecich.
- ▶ Poczuj się do odpowiedzialności za ochronę przedmiotów takich jak komputery i telefony przed kradzieżą, utratą lub uszkodzeniem.
- ▶ Przestrzegaj przyjętych lokalnych praktyk i wytycznych dotyczących raportowania wydatków i nigdy nie zgłaszaj wydatków osobistych jako wydatków służbowych.
- ▶ Zawsze zgłaszaj każdą kradzież lub niewłaściwe wykorzystywanie zapasów, środków pieniężnych, sprzętu, materiałów i innych aktywów.

WYMOGI W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

Formułujemy określone wymagania wobec partnerów biznesowych

Grupa AJ posiada Kodeks Dostawcy, który wspiera naszych dostawców, poddostawców i innych partnerów biznesowych. Kodeks Dostawcy odzwierciedla niniejszy Kodeks Postępowania i ma na celu przyczynianie się do odpowiedzialnego łańcucha dostaw i minimalizowanie ryzyka związanego ze środowiskiem, klimatem, odpowiedzialnością społeczną i etyką biznesową. Wierzimy, że odpowiedzialne partnerstwo pomaga nam osiągać cele, jednocześnie napędzając pozytywny i zrównoważony rozwój.

Współpracując z nimi, napędzamy rozwój dobrych warunków pracy, a także produktów, produkcji i rozwiązań dostosowanych do środowiska i klimatu. Oczekujemy, że nasi dostawcy będą przestrzegać Kodeksu Dostawcy Grupy AJ we własnej działalności biznesowej i ustalać odpowiednie wymagania w swoich łańcuchach dostaw. Stosujemy ustrukturyzowane podejście do monitorowania działań dostawców i partnerów biznesowych w zakresie zrównoważonego rozwoju, zgodnie z Kodeksem Dostawcy Grupy AJ.

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE

Naszym celem jest utrzymywanie dobrych relacji z interesariuszami

Oprócz dobrych relacji z partnerami biznesowymi, Grupa AJ pragnie także utrzymywać ciągły i uczciwy dialog z władzami, gminami, sąsiadami i, w stosownych przypadkach, innymi podmiotami społecznymi. Grupa AJ może aktywnie uczestniczyć w dyskusjach społecznych, gdy jest to istotne dla naszej działalności, najlepiej wraz z innymi podmiotami branżowymi za pośrednictwem stowarzyszeń branżowych.

Jesteśmy uczciwi w kontaktach z mediami

Wszelkie kontakty między przedstawicielami Grupy AJ a mediami muszą być przejrzyste, czytelne i rzetelne. Nasze zarządzanie mediami polega na byciu dostępnym i odpowiadaniu na pytania mediów w sposób wiarygodny i dokładny. Wiarygodność wymaga przejrzystości, wzięcia odpowiedzialności za swoje działania i reagowania na pytania o wszelkie niedociągnięcia, które przyciągają uwagę mediów. Za oświadczenia dotyczące planów biznesowych, strategii, celów finansowych i wyników Grupy AJ może odpowiadać wyłącznie Dyrektor Generalny lub osoba wyznaczona wcześniej przez Dyrektora Generalnego.

Dla Ciebie oznacza to rozważenie następujących kwestii:

- ▶ Jeśli skontaktuje się z Tobą dziennikarz albo inna osoba spoza organizacji, która ma pytania dotyczące planów biznesowych i strategii Grupy AJ lub celów i wyników finansowych, odeślij ją do Dyrektora Generalnego.
- ▶ Jeśli Dyrektor Generalny nie jest dostępny, skontaktuj się z Asystentem Wykonawczym (EA), który jest odpowiedzialny za przekazanie kontaktu.

Jesteśmy neutralni politycznie

Grupa AJ nie ma powiązań politycznych i jest niezależna. Nie sponsorujemy partii politycznych ani projektów związanych ze sferą polityki. Środowisko pracy w Grupie AJ musi być neutralne politycznie, co oznacza, iż na terenie obiektów Grupy nie można organizować żadnych spotkań o tematyce politycznej ani wywieszać plakatów o treści politycznej.

Wspieramy sport i zaangażowanie społeczne

Grupa AJ bardzo pozytywnie podchodzi do sportu, uważając go za ważny sposób wspierania młodych ludzi i zachęcania ich do aktywności. Dlatego też Grupa AJ sponsoruje przede wszystkim sporty zespołowe w różnych kontekstach. Grupa AJ wspiera także różne organizacje i inicjatywy non-profit, których celem jest poprawa wiedzy i kondycji zdrowotnej dzieci i młodzieży.



ZGODNOŚĆ

Posiadamy systemy składania skarg i sygnalizowania nieprawidłowości

Grupa AJ działa na rzecz zapobiegania przestępczości, przeciwdziałając niewłaściwemu postępowaniu i nieetycznym zachowaniom w Grupie oraz ma na celu wspieranie dobrej kultury raportowania. Grupa AJ zobowiązuje się do oceny zgłoszonych kwestii, podjęcia działań w związku z nimi, a następnie odpowiedniego przekazania informacji w tej sprawie. Pracownicy mają obowiązek zgłaszać wszelkie podejrzenia działań i zachowań sprzecznych z niniejszym Kodeksem Postępowania lub przepisami prawa. Grupa AJ zapewnia możliwość zgłaszania podejrzeń naruszeń.

- ▶ Pierwszą opcją jest zgłoszenie się do bezpośredniego przełożonego. Jeżeli występują ku temu przeszkody, sprawę można zgłosić przełożonemu swojego przełożonego, działowi HR albo bezpośrednio Dyrektorowi Generalnemu lub jego zastępcy.
- ▶ Istnieje również możliwość zgłaszania za pośrednictwem systemu sygnalizowania nieprawidłowości Grupy AJ dostępnego w firmowym intranecie. Systemem zarządza podmiot zewnętrzny. Za pośrednictwem tego kanału pracownicy mogą zgłaszać się anonimowo. Wszystkie zgłoszenia są traktowane jako poufne.

W Grupie AJ nie tolerujemy żadnych form odwetu wobec pracowników ani innych osób znajdujących się na terenie naszych obiektów, które zgłaszają domniemane lub faktyczne naruszenia zapisów niniejszego Kodeksu Postępowania.

Kiedy sprawa wpływa do systemu sygnalizowania nieprawidłowości, wstępna ocena jest dokonywana przez Globalnego Menedżera HR oraz Globalnego Menedżera Zrównoważonego Rozwoju. W przypadku podejrzenia naruszenia prawa krajowego lub międzynarodowego lub innego podejrzenia niewłaściwego postępowania, jeżeli wykrycie leży w interesie publicznym, zawsze wszczynane jest dochodzenie. Jeśli podejrzenie jest uzasadnione, wyznacza się niezależną osobę, która dokładnie bada okoliczności podejrzenia.



Przestrzegamy międzynarodowych przepisów

Wartości Grupy AJ stanowią podstawę naszego Kodeksu Postępowania, który kieruje nas we wszystkim, co robimy, zgodnie z przepisami prawa i regulacjami obowiązującymi w krajach, w których działamy. Kodeks Postępowania opiera się także na Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, w tym na Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ i Globalnych Celach Zrównoważonego Rozwoju ONZ, a także na Podstawowych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczących prawa pracy. Kodeks Postępowania przyjmuje również za punkt wyjścia prawa przedstawione w Wytocznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych i Wytocznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, ogólne zasady zawarte w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka oraz postanowienia Konwencji OECD o zwalczaniu przekupstwa i jej zalecenia.

Sprawdzamy, czy Kodeks Postępowania jest przestrzegany

Dyrektor Generalny ponosi ostateczną odpowiedzialność za zapewnienie przestrzegania Kodeksu Postępowania w całej organizacji. Zasady zawarte w Kodeksie Postępowania są regularnie weryfikowane i w razie potrzeby aktualizowane. W tym kontekście kierownictwo i menedżerowie na każdym szczeblu są szczególnie odpowiedzialni za dawanie dobrego przykładu. Każdy pracownik, który ma wątpliwości co do stosowania Kodeksu Postępowania w swojej codziennej pracy, może zwrócić się o poradę do swojego przełożonego. Menedżerowie na każdym szczeblu są odpowiedzialni za zapewnienie, że wymagania Kodeksu Postępowania i powiązanych polityk, instrukcji i wytycznych są znane, stosowane i przestrzegane w ich dziale lub funkcji. Naruszenie Kodeksu Postępowania przez pracownika może skutkować podjęciem działań naprawczych, a w poważnych przypadkach rozwiązaniem stosunku pracy. Dlatego też niezwykle ważne jest, aby rozumieć, co obejmuje Kodeks Postępowania i przestrzegać go. Dzięki temu każdy z nas może przyczynić się do "Radości w pracy".

USTANOWIENIE I AKTUALIZACJE

Przyjęta przez Radę Dyrektorów w maju 2024.





Happiness at work™