

---

# UPPFÖRANDEKOD

CODE OF CONDUCT

---



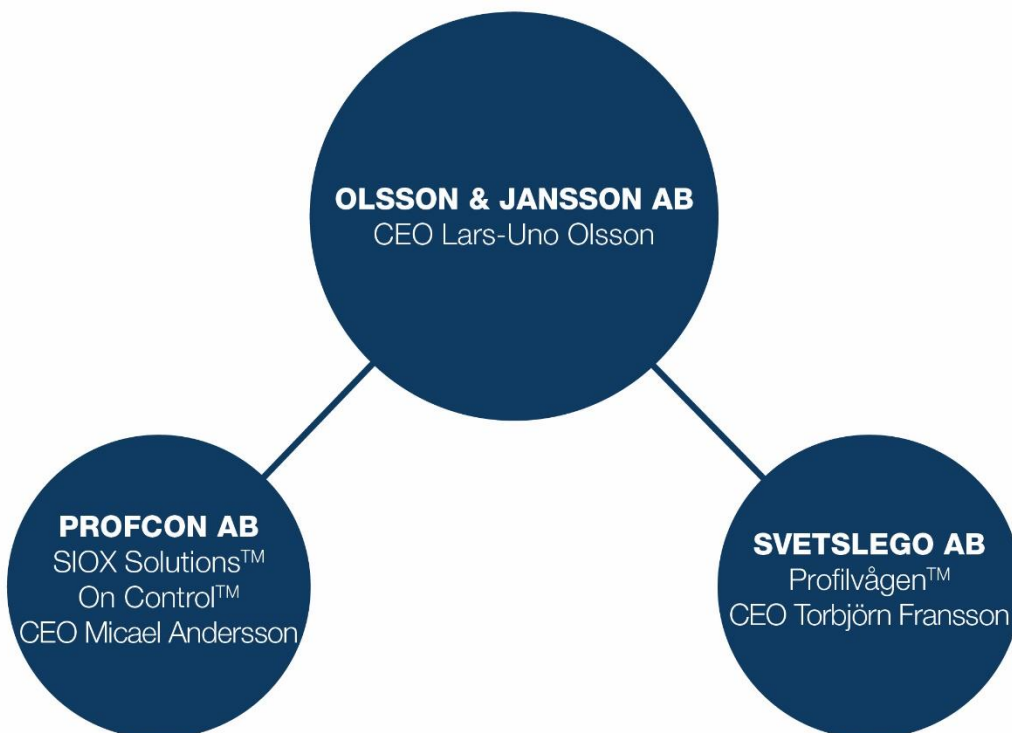
OJ-GRUPPEN

## 1. INLEDNING

OJ-Gruppens Uppförandekod är framtagen av OJ-Gruppens bolagsstyrelse. Uppförandekoden är ett dokument över den etiska standard och de principer som alla inom bolagen förväntas följa, såväl anställda, styrelsemedlemmar samt även våra affärspartners.

OJ-Gruppens uppförandekod fastställs av styrelsen i Olsson & Jansson AB. Datum för policyns fastställelse framgår i dokumentets sidfot.

## 2. BERÖRDA BOLAG



## 3. VÄRDERINGAR OCH AFFÄRSPRINCIPER

OJ-Gruppens verksamhet skall bland annat bedrivas i enlighet med OJ-Gruppens vision, affärsidé, affärs mål och värderingar samt med riktlinjen för en långsiktigt sund utveckling. Förutom alla företagsekonomiska krav, mål och riktlinjer skall affärsverksamheten också bedrivas med höga krav på integritet och etik.

OJ-Gruppens bolag och dess medarbetare skall iaktta följande riktlinjer:

- OJ-Gruppens bolag följer de lagar och förordningar som gäller i de länder där vi är verksamma och vår företagsgrupp förhåller oss alltid till denna uppförandekod.

- OJ-Gruppens bolag respekterar FNs Deklaration om Mänskliga Rättigheter ([www.un.org](http://www.un.org)) och ILOs kärnkonventioner (International Labour Organization) och accepterar sitt ansvar att iaktta anställdas och samhällets rättigheter i den mån de berörs av vår verksamhet.
- OJ-Gruppens bolag strävar efter att följa OECDs Riktlinjer för Multinationella Företag ([www.oecd.org](http://www.oecd.org)) samt att uppfylla kraven i FNs initiativ Global Compact.
- OJ-Gruppens bolag har en öppen attityd i dialogen med dem som påverkas av vår verksamhet.

Inom de områden där OJ-Gruppens bolag har inflytande skall bolagen sträva efter att tillse att leverantörer och underleverantörer följer relevanta principer i denna uppförandekod.

Samtliga anställda inom OJ-Gruppen är ansvariga för att de själva, liksom den verksamhet de är verksamma inom, agerar i enlighet med dessa värderingar och affärsprinciper. Det är respektive medarbetares eget ansvar att säkerställa att de har tillräcklig information om relevanta lagar, regler och policys i samband med samtliga affärs-, personal- och investeringsbeslut. Ledningarna inom respektive verksamhetsområde är ansvariga för att denna uppförandekod implementeras och efterlevs i företagsgruppens verksamheter.

Det är varje ledande befattningshavares ansvar att rapportera samtliga eventuella fall av bedrägerier eller annat brottsligt beteende till en medlem av OJ-Gruppens företagsledning. Konstaterade överträdelse mot OJ-Gruppens uppförandekod ska omedelbart meddelas till ansvarig chef.

#### 4. MEDARBETARE

OJ-Gruppens bolag strävar efter att vara en respekterad arbetsgivare – både för nuvarande och potentiella medarbetare. OJ-Gruppens bolag skall sörja för god arbetsmiljö ur fysisk och psykosocial synvinkel. OJ-Gruppens bolag skall även sträva efter att vara attraktiva arbetsgivare med avseende på medarbetarnas professionella och personliga utveckling.

Relationen till och mellan de anställda skall bygga på ömsesidig respekt och värdighet samt rimligt inflytande inom områden som påverkar den enskildes arbetssituation. Samtliga medarbetare i OJ-Gruppens bolag skall arbeta i enlighet med företagsgruppens grundläggande krav och värderingar.

- De anställningsvillkor, inklusive ekonomisk ersättning och arbetstider, som erbjuds företagsgruppens medarbetare skall minst uppfylla minimikraven i nationell lagstiftning eller enligt industristandard.
- OJ-Gruppens bolag accepterar inte tvångsarbete, slavarbete eller andra former av ofrivilligt arbete vid koncernens arbetsplatser. Företagsgruppen tillåter inte heller metoder som begränsar de anställdas fria rörlighet.
- OJ-Gruppens bolag anställer inga personer under 15 år, och där lokal lagstiftning anger en högre åldersgräns får inga personer under denna gräns anställas.
- OJ-Gruppens bolag ger alla medarbetare lika möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Företagsgruppen tillåter varken diskriminering eller trakasserier.

- OJ-Gruppens bolag erkänner arbetstagarnas rätt att bilda eller ansluta sig till fackföreningar i enlighet med respektive lands lagar och principer.
- Den arbetsmiljö OJ-Gruppens bolag erbjuder skall vara säker och sund. Respektive bolag i OJ-Gruppen ansvarar för att arbetet bedrivs på ett sådant sätt att skador och ohälsa förebyggs. Skriftliga hälso- och säkerhetsinstruktioner skall tillämpas på alla företags arbetsplatser.
- Samtliga anställda inom företagsgruppen ansvarar för att hålla sig uppdaterade om den senaste reviderade policyn. Denna uppförandekod skall ingå i introduktionsutbildningen av nyanställda i alla bolag i OJ-Gruppen.

## 5. MARKNAD, KUNDER OCH LEVERANTÖRER

OJ-Gruppens bolag bygger på nära och långsiktiga relationer till kunder och andra affärspartners. OJ-Gruppen ska vara en trovärdig, långsiktig och pålitlig samarbetspartner och skall agera professionellt, ärligt och etiskt korrekt. OJ-Gruppen accepterar inte korruption, mutor och illojala konkurrensbegränsande åtgärder. All försäljning och marknadsföring av OJ-Gruppens bolag produkter och tjänster skall ske i enlighet med relevanta lagar och regler i respektive land.

- OJ-Gruppens bolag skall inte agera i strid mot tillämpliga konkurrenslagar i respektive land.
- OJ-Gruppens bolag deltar inte i karteller eller andra otillåtna samarbeten med konkurrenter, kunder eller leverantörer som begränsar eller snedvrider konkurrensen. Om något bolag i koncernen blir kontaktat med förslag om sådant samarbete eller har skäl att tro att det sker hos någon av dess samarbetspartners så skall detta rapporteras till OJ-Gruppens företagsledning.
- OJ-Gruppens bolag skall inte erbjuda eller ge otillbörlig betalning eller annan ersättning, produkter eller tjänster till någon person eller någon organisation i syfte att förmå personen eller organisationen att agera i strid mot föreskrivna åligganden för att behålla uppdrag för företagsgruppen.
- OJ-Gruppens bolag skall inte – direkt eller indirekt – begära eller acceptera någon form av otillbörlig betalning eller annan ersättning, produkter eller tjänster.
- I syfte att undvika intressekonflikter skall anställda inom OJ-Gruppens bolag endast ge eller ta emot gåvor eller tjänster som är i linje med allmän affärspraxis, inte bryter mot gällande lag, inte motsvarar några större ekonomiska värden och inte rimligtvis kan anses utgöra mutor.

## 6. LEVERANTÖRER/SAMARBETSPARTNERS

Inom de områden där OJ-Gruppens bolag har inflytande skall gruppen sträva efter att tillse att leverantörer och underleverantörer följer relevanta principer i OJ-Gruppens uppförandekod och exempelvis erbjuder sina anställda en säker och sund arbetsmiljö. OJ-Gruppens bolag köper inte produkter från leverantörer som vid anmodan inte kan lämna en skriftlig försäkran om att barnarbete inte är tillåtet i sin produktion.



OJ-Gruppens bolag skall upprätthålla lämpliga processer för att utvärdera och välja prioriterade leverantörer och samarbetspartners. I sådana utvärderingsprocesser beaktas även förmåga att nå upp till kraven i denna uppförandekod. En uppföljning av de mest betydande leverantörers etiska, sociala och miljömässiga åtaganden skall ske årligen och åtgärder omedelbart vidtas vid avsteg jämfört med riktlinjerna i OJ-Gruppens uppförandekod.

## 7. MILJÖ

OJ-Gruppens bolag påverkan på miljön och dess förebyggande arbete med denna miljöpåverkan är viktiga frågor för företagsgruppen. Miljöarbetet skall vara strukturerat och i de fall det är motiverat att följa internationellt erkända miljöledningssystem (exempelvis ISO 14001). Miljöåtgärder skall vidtas så långt som det är tekniskt möjligt, företagsekonomiskt rimligt och miljömässigt motiverat.

## 8. SAMHÄLLENGAGEMANG

Varje enskilt bolag inom OJ-Gruppen skall sträva efter att etablera goda relationer i de lokala samhällen där de är verksamma.

OJ-Gruppens bolag skall vara politiskt obunden och inte bidra finansiellt direkt till politiska partier eller kandidater.