

MENETTELYOHJE

(CODE OF CONDUCT)



Johdanto

Tervetuloa JKS Productsin Code of Conduct (CoC) -menettelyohjeen pariin. Tämä ohjeistus on laadittu varmistamaan, että JKS Products toimii eettisesti ja vastuullisesti kaikissa liiketoiminnan osa-alueissaan. CoC-menetelmäohjeemme on suunniteltu ohjaamaan ja tukemaan kaikkia JKS:n työntekijöitä, liikekumppaneita ja sidosryhmiä ymmärtämään ja noudattamaan korkeimpia eettisiä standardeja, joita odotamme kaikilta, jotka liittyvät osaksi JKS Products-yhteisöä.

Tämä ohje on osa sitoutumistamme eettisiin arvoihin ja vastuulliseen liiketoimintaan. Se heijastaa JKS:n pyrkimystä rakentaa luottamusta asiakkaidemme, työntekijöidemme, sidosryhmiemme ja yhteiskunnan laajemman yhteisön keskuudessa. CoC-menetelmäohjeemme kattaa laajan kirjon eettisiä periaatteita ja käytäntöjä, jotka ovat olennaisia JKS:n menestykselle ja maineelle.

Tämän ohjeen tarkoituksena on antaa selkeät suuntaviivat siitä, mitä odotamme kaikilta, jotka edustavat JKS Products Oy:tä tai sen brändiä. Tämä sisältää työntekijät kaikilla organisaatiotasoilla, liikekumppanit, alihankkijat ja muut tahot, jotka toimivat JKS Products Oy:n puolesta. CoC-menettelyohjeemme auttaa varmistamaan, että kaikki toimivat rehellisesti, oikeudenmukaisesti ja eettisesti kaikissa tilanteissa.

Tämä ohje ei ole tarkoitettu pysyväksi, vaan se päivitetään tarpeen mukaan vastaamaan muuttuvia liiketoimintaympäristön vaatimuksia ja eettisiä haasteita. Siksi kannustamme kaikkia JKS Productsin yhteisön jäseniä osallistumaan sen kehittämiseen ja parantamiseen aktiivisesti.

Kiitämme kaikkia, jotka sitoutuvat JKS Products Oy:n eettisten ohjeiden noudattamiseen ja edistävät niiden edelleen kehittämistä. JKS Products menestyy parhaiten, kun noudatamme yhdessä näitä arvoja ja pyrimme tekemään maailmasta paremman paikan liiketoiminnallamme.

Tämä ohje koskee kaikkia JKS Products Oy:n toiminnassa mukana olevia ja mahdollistaa meille kaikille osaltamme edistää yhtiön eettistä ja vastuullista liiketoimintaa.



Ohjeet vastuulliseen liiketoimintaan

JKS Products pyrkii harjoittamaan vastuullista liiketoimintaa, joka kunnioittaa ihmisiä, yhteiskuntaa ja ympäristöä. Tämä toimintaohjeemme (CoC), muodostaa perustan kestävän kehityksen työllemme.

JKS pitää vastuullista liiketoimintaa kestävän kehityksen edellytyksenä, mikä tarkoittaa, että nykyinen sukupolvi toimii vaarantamatta tulevaisuuden sukupolvien toimintaedellytyksiä. JKS tukee YK:n kestävän kehityksen tavoitteita (SDG) ja edistää tätä pyrkimällä saavuttamaan valittuja kestävän kehityksen tavoitteita.

Vaatimukset - Oma yritys

JKS tiedostaa, että liiketoiminnallamme voi olla mahdollisesti kielteisiä vaikutuksia ihmisiin, yhteiskuntaan ja ympäristöön. Samalla näemme potentiaalinen myönteinen vaikutus toimitusketjun positiiviseen kehitykseen. Tältä pohjalta olemme koonneet seuraavat omaa liiketoimintaamme ohjaavat periaatteet ja kriteerit:

Vastuullista liiketoimintaa

JKS Products noudattaa YK:n ohjaavia periaatteita (due diligence) suhteessa ihmisiin, yhteiskuntaan ja ympäristöön vähentääkseen ja mahdollisesti estääkseen kielteisiä vaikutuksia sekä myös ryhtyy korjaaviin toimenpiteisiin näitä havaitessaan. Jos toimittaja on vastuussa kielteisestä vaikutuksesta/vahingosta, toimittaja on myös vastuussa asian korjaamisesta.

Vastuulliset hankintakäytännöt

JKS Products pitää vastuullisia hankintakäytäntöjä yhtenä tärkeimmistä työkaluistamme vastuulliseen liiketoimintaan. JKS Products mukauttaa ostokäytäntöjämme vahvistaakseen toimittajiemme kykyä täyttää ihmisiin, yhteiskuntaan ja ympäristöön liittyvät vaatimukset. Pyrimme kestäviin toimittajasuhteisiin toimittajien kanssa, jotka osoittavat erityistä halukkuutta ja kykyä luoda positiivista kehitystä toimitusketjussa. JKS ei hanki niin kutsuttuja ns. konfliktimineraaleja konfliktialueilta (tina, tantaali, volframi ja kulta)

Yhdistymisvapaus ja työntekijöiden edustus

JKS Products tukee oikeutta yhdistymisvapauteen ja muita demokraattisesti valitun työvoimaedustuksen muotoja. Otamme työntekijöiden edustajat ja muut asiaankuuluvat sidosryhmät mukaan vastuulliseen liiketoimintaamme.



Toimittajakehitys ja kumppanuus

Vuoropuhelussa toimittajiemme kanssa tarjoamme tarvittaessa tietojen tai näkemysten tarjoamista, joiden avulla toimittajamme voivat noudattaa JKS Products Oy:n vastuulliseen liiketoimintaan liittyviä vaatimuksia. Tällä tavoin luomme perustan yhteistyölle niiden toimittajien kanssa, jotka pyrkivät kehittämään toimitusketjua edistämällä yhteiskunnan, ympäristön-, ja ihmisoikeuksien positiivista kehitystä.

Anti-korruptio

JKS Products, mukaan lukien kaikki sen työntekijät, ei saa koskaan tarjota tai vastaanottaa laittomia tai sopimattomia rahalahjoja tai muita palkkioita saadakseen yksityisiä tai liike-elämän etuja oman tai asiakkaiden, edustajien tai toimittajien etujen mukaisesti.

Maat, joihin kauppaboikotti vaikuttaa

JKS Products, mukaan lukien kaikki toimittajamme ja kumppanimme, välttää kauppaa sellaisten kumppaneiden kanssa, jotka toimivat maissa, joissa Yhdistyneen kansakunnan viranomaiset ovat määränneet kaupan boikotin.

Vaatimukset - Toimittajat ja yhteistyökumppanit

Odotamme toimittajiemme ja kumppaneidemme työskentelevän määrätietoisesti ja systemaattisesti noudattaakseen toimittajapolitiikkaamme, mukaan lukien toimintaohjeemme, joka kattaa perusihmisoikeudet, työntekijöiden oikeudet, korruption vastaiset toimet, eläinten hyvinvoinnin ja ympäristön. JKS Productsn pyynnöstä toimittajan/kumppanin on kyettävä dokumentoimaan, kuinka he ja mahdolliset alihankkijat toimivat ohjeiden noudattamiseksi.

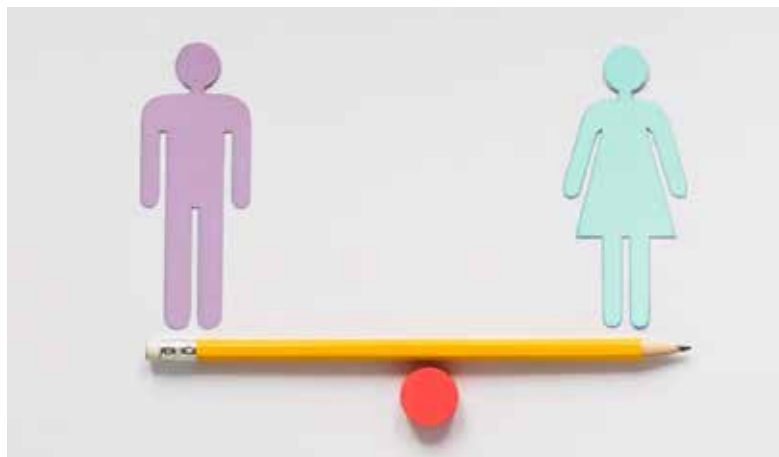


Menettelyohje

Nämä eettiset ohjeet perustuvat YK:n ja ILO:n sopimuksiin ja määrittelevät vähimmäisstandardivaatimukset yrityksissä, joiden kanssa JKS Products tekee yhteistyötä. Kun kansalliset lait ja määräykset käsittelevät samoja aiheita kuin nämä ohjeet, sovelletaan tiukimpia vaatimuksia.

Olosuhteet työpaikalla

1. **Pakkotyö/orjatyö**
ILO:n yleissopimukset nro 29 ja 105
 - 1.1 Ei pakkotyötä, orjatyötä tai tahdonvastaista työtä.
 - 1.2 Työntekijöitä ei vaadita antamaan työnantajalle minkäänlaista panttia tai luovuttamaan henkilöllisyydistodistuksia, ja työntekijällä on oikeus irtisanoutua työsuhteesta.
2. **Yhdistymisvapaus ja oikeus työehtosopimusneuvotteluihin**
ILO:n yleissopimukset nro 87, 98, 135 ja 154.
 - 2.1 Työntekijöillä on poikkeuksetta oikeus liittyä valitsemaansa ammattiliittoon tai muodostaa niitä sekä neuvotella kollektiivisesti. Työnantaja ei saa puuttua tai estää ammattiliittojen tai työehtosopimusneuvottelujen perustamista.
 - 2.2 Työntekijöiden edustajia ei saa syrjiä, ja heille on annettava mahdollisuus suorittaa tehtävänsä työpaikalla.
 - 2.3 Mikäli yhdistymisvapautta ja/tai työehtosopimusoikeutta rajoitetaan laissa, työnantajan on helpotettava eikä estettävä vaihtoehtoisten itsenäisten ja vapaan työntekijöiden edustuksen ja neuvottelumuotojen kehittämistä.
3. **Lapsityövoima**
Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimus lapsen oikeuksista, ILO:n yleissopimus nro 79, ILO:n suositus nro 146.
 - 3.1 Työntekijöiden alaikäraja ei saa olla alle 15 vuotta ja täytyy ylittää kansallisen työnteon vähimmäisiän.
 - 3.2 Lapsityöntekijöitä ei saa rekrytoida edellä mainittua vähimmäisikää vastaan.
 - 3.3 Alle 18-vuotias ei saa tehdä työtä, joka on vaarallista terveydelle, turvallisuudelle, normeille ja arvoille, mukaan lukien yötyö.



4.Syrjintä

ILO:n yleissopimukset nro 100, 111, 143, 158, 159, 169, 183, Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimus kaikenlaisen naisten syrjinnän poistamisesta

- 4.1 Työpaikalla ei saa esiintyä syrjintää työhön, korvauksiin, koulutukseen pääsyyn, ylentämiseen, irtisanomiseen tai eläkkeelle siirtymisen osalta eikä etnisen taustan, kastin, uskonnon, iän, vamman, sukupuolen, siviilisäädyn, seksuaalisen suuntautumisen, sosiaalisen taustan tai ammattiliiton, poliittisen suuntautumisen tai jäsenyyden perusteella.
- 4.2 On toteutettava toimenpiteitä työntekijöiden suojelemiseksi seksuaaliselta, häirinnältä, loukkaavalta tai hyväksikäyttämiseltä sekä syrjinnältä tai työsuhteen irtisanomisesta perusteettomin perustein, esim. avioliitto, raskaus, vanhemmuus tai HIV-status.
- 4.3 Kaikki työntekijät, joilla on sama kokemus ja pätevyys, saavat saman palkan samasta työstä. Palkan tulee vastata koulutustasoa ja taitoja.

5.Kova tai epäinhimillinen kohtelu ja henkilökohtainen koskemattomuus

Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimus kansalaisoikeuksista ja poliittisista oikeuksista, art. 7

- 5.1 Psyykkinen tai fyysinen pahoinpitely, rankaiseminen, uhkailu, seksuaalinen tai muu häirintä ja sanallinen pahoinpitely ovat kiellettyjä.
- 5.2 Kaikki kurinpitomenettelyt on laadittava kirjallisesti, ja ne on selitettävä suullisesti työntekijöille selkeästi ja ymmärrettävästi.
- 5.3 Tietojen kerääminen ja ylläpito alihankkijoilta, asiakkailta ja työntekijöiltä on tehtävä varotoimenpitein, joilla estetään tietovuodot ja kolmannen osapuolen pääsy tietoihin. Henkilötietoja käsitellään aina henkilökohtaisuutta kunnioittaen.
- 5.4 Työympäristön tulee tarjota tyydyttävä henkilökohtainen koskemattomuus. Ratkaisut voivat vaihdella, mutta esimerkkejä voivat olla kaapit henkilökohtaisille tavaroille ja erilliset hygieniatilat miehille ja naisille.



6. Terveys ja hyvinvointi

ILO:n yleissopimus nro 155 ja ILO:n suositus nro 164

- 6.1 Työympäristön tulee olla turvallinen ja hygieeninen ottaen huomioon mahdolliset erityiset vaaratekijät.
- 6.2 Työterveyden ja -turvallisuuden, paloturvallisuuden ja hätävalmiuden osalta on laadittava selkeät määräykset ja menettelyt ja noudatettava niitä. Johdon edustaja on nimettävä, joka vastaa kaikkien työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta. On perustettava järjestelmät kaikkien työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen kohdistuvien mahdollisten uhkien havaitsemiseksi, välttämiseksi tai niihin varautumiseksi.
- 6.3 Työstä aiheutuvien, siihen liittyvien tai sen aikana tapahtuvien tapaturmien ehkäisemiseksi on ryhdyttävä riittäviin toimenpiteisiin minimoimalla työympäristön vaaran aiheuttajat niin pitkälle kuin mahdollista.
- 6.4 Työterveys- ja työturvallisuustyötä tehdään johdon ja työntekijöiden edustajien yhteistyössä pitkäjänteisen turvallisen ja terveellisen työpaikan saavuttamiseksi.
- 6.5 Työntekijöille on annettava säännöllistä ja dokumentoitua työterveys- ja turvallisuuskoulutusta, ja koulutus on toistettava uusille tai siirretyille työntekijöille.
- 6.6 Puhtaisiin wc-tiloihin ja juomaveteen sekä kaikkiin sopiviin elintarvikkeiden säilytykseen on järjestettävä pääsy.
- 6.7 Haavoittuvassa asemassa oleville henkilöille, kuten nuorille tai raskaana oleville työntekijöille, tulisi olla erityissuoja ja turvallinen työympäristö.
- 6.8 Tehokkaat henkilönsuojaimet tulee tarvittaessa tarjota kaikille työntekijöille maksutta.
- 6.9 Työnantajan on huolehdittava siitä, että työpaikalla on riittävä lääkintäapu, kuten ensiapuvälineet, ensiapukoulutettu henkilökunta tai pääsy sairaanhoitajan tai lääkärin luo.
- 6.10 Jos työnantaja tarjoaa majoitusta, sen tulee olla puhtaassa, turvallisessa ympäristössä, jossa on riittävä ilmanvaihto, puhtaat saniteettitilat ja puhdas juomavesi.



7.Palkat

ILO:n yleissopimus nro 26, 95, 131

- 7.1 Työntekijällä on oikeus saada kohtuullinen palkka, joka riittää takaamaan heille itselleen ja perheelleen kunnollisen toimeentulon, sekä lainmukaisiin sosiaalietuuksiin. Palkkatason on oltava vähintään kansallisten lakistandardien tai työehtosopimusneuvottelujen perusteella hyväksytyjen alan vertailustandardien mukainen sen mukaan, kumpi on korkein. Palkan tulee aina riittää kattamaan perustarpeet, mukaan lukien harkinnanvaraiset tulot.
- 7.2 Kaikilla työntekijöillä tulee olla ennen työn aloittamista kirjallinen ja ymmärrettävä sopimus, jossa on kuvattu palkkaehdot ja palkanmaksu. Palkat on maksettava ajallaan, säännöllisesti ja laillisessa valuutassa.
- 7.3 Kurinpitotoimenpiteenä palkan vähennyksiä ei sallita

8.Työajat

ILO:n yleissopimus nro 1 ja 14

- 8.1 Työajan tulee noudattaa kansallisia lakeja ja alan vertailustandardeja eikä enempää kuin vallitsevia kansainvälisiä standardeja. Viikoittainen työaika ei saa säännöllisesti olla yli 48 tuntia
- 8.2 Työntekijöille on annettava vähintään yksi vapaapäivä jokaista 7 päivän ajanjaksoa kohden.
- 8.3 Ylityöt ovat rajoitettuja ja vapaaehtoisia. Ylityösuositus on enintään 12 tuntia viikossa, eli kokonais-työviikko ylityöt mukaan lukien saa olla enintään 60 tuntia. Tästä hyväksytään poikkeukset, kun niitä säätelee työehtosopimus.
- 8.4 Työntekijät saavat aina ylityökorvauksen kaikilta normaalin työajan ylittäviltä tunneilta (katso 8.1 edellä), vähintään asiaankuuluvan lainsäädännön mukaisesti.

9.Säännöllinen työsuhde

ILO:n yleissopimus nro 95, 158, 175, 177 ja 181

- 9.1 Kansainvälisten sopimusten, kansallisten lakien ja määräysten mukaisia työntekijöiden säännönmukaisia työsuhteita koskevia velvoitteita ei saa välttää käyttämällä lyhytaikaista sopimusta (kuten sopimustyötä, satunnaista työvoimaa tai päivätyötä), alihankkijoita tai muita työsuhteita.
- 9.2 Kaikilla työntekijöillä on oikeus työsuhteeseen kielellä, jota he ymmärtävät.
- 9.3 Oppisopimusohjelmien kesto ja sisältö on määriteltävä selkeästi.
- 9.4 Työnantajan tulee kiinnittää erityistä huomiota lapsia saaviin työntekijöihin, erityisesti kausityöntekijöihin ja siirtotyöläisiin, joilla on lapsia kaukana, jotta nämä työntekijät voivat yhdistää työn ja vanhemmuuden.



Olosuhteet työpaikan ulkopuolella

11. Ympäristö

- 11.1 Kielteisiä ympäristövaikutuksia on vähennettävä koko arvoketjussa. Ennalta varautumisen periaatteen mukaisesti on ryhdyttävä toimenpiteisiin kasvihuonekaasupäästöjen ja paikallisen saastumisen, haitallisten kemikaalien ja torjunta-aineiden käytön minimoimiseksi sekä veden, valtamerten, metsien ja maan kestävän luonnonvarojen hyödyntämisen ja hoidon varmistamiseksi sekä luonnonvarojen säilyttämiseksi.
- 11.2 Kansallisia ja kansainvälisiä ympäristölainsäädäntöä ja -määräyksiä on noudatettava ja on hankittava asiaankuuluvat päästöluvut.

12. Lahjonta ja korruptio

- 12.1 Korruptiota ei hyväksytä missään muodossa, mukaan lukien lahjonta, kiristys, potkut ja sopimattomat yksityiset tai ammatilliset edut minkään tällaisen osapuolen tai valtion virkamiesten asiakkaille, edustajille, urakoitsijoille, tavarantoimittajille tai työntekijöille.
- 12.2 Työnantajan on noudatettava kaikkia soveltuvia korruption vastaisia lakeja ja määräyksiä sekä ryhdyttävä aktiivisesti toimiin, ettei yritystoiminnan yhteydessä esiinny korruptiota. Työnantajan on myös laadittava ja noudatettava lahjonnan/korruption vastaista politiikkaa kaikessa toiminnassaan.

13. Hallinto/ johtamisjärjestelmät

- 13.1 Ylimmällä johdolla tulee olla johtamisjärjestelmä, jolla varmistetaan näiden eettisten ohjeiden vaatimusten toteutuminen ja toimivuus.
- 13.2 Johto on vastuussa oikeasta toteutuksesta ja jatkuvasta parantamisesta korjaavilla toimenpiteillä ja eettisten ohjeiden määräajoin tarkastelulla sekä eettisten ohjeiden vaatimusten tiedottamisella kaikille työntekijöille.
- 13.3 Työnantajan tulee tutkia, käsitellä ja vastata työntekijöiden esittämiin huolenaiheisiin, jotka koskevat työnantajan ohjeiden ja/tai näiden eettisten ohjeiden noudattamista.
- 13.4 Työnantajan on perustettava tai osallistuttava tehokkaisiin valitusmekanismeihin operatiivisella tasolla yksilöitä ja yhteisöjä varten, joihin saattaa kohdistua kielteisiä vaikutuksia. Tällaisella valitusmekanismilla pyritään turvaamaan työntekijöiden tai muiden asianomaisten henkilöiden oikeudet asianmukaiseen kohteluun työpaikalla. Nämä valitusmekanismit eivät korvaa asiaankuuluvia oikeusjärjestelmiä, mutta ne ovat keino ratkaista konfliktit työpaikalla ennen kuin ne kärjistyvät.
- 13.5 Työnantajan on pidättäydyttävä kurittamasta, irtisanomasta tai syrjimästä ketään työntekijää, joka antaa tietoja poikkeamista tähän menettelytapaohjeeseen liittyen.

14. Tarkastukset/Auditoinnit

- 14.1 JKS Products varaa oikeuden tehdä käyntejä valmistajien/toimittajien/kumppaneiden luona, jotka tuottavat tavaroita tai muutoin tekevät yhteistyötä JKS:n kanssa. Käyntien tarkoituksena on varmistaa että JKS:n vastuullista liiketoimintaa koskevia ohjeita ja sen toimintaohjeita noudatetaan.
- 14.2 Emme hyväksy seuraavia väärinkäytöksiä toimittajiltamme/kumppaneiltamme:
- Väärän tiedon esittäminen suullisesti tai kirjallisesti.
 - Lahjusten tarjoaminen tai hyväksyminen tai muuhun korruption muotoon osallistuminen.
 - Poikkeamien korjaamatta jättäminen sovituksessa ajassa ilman järkevää selitystä.
- 14.3 Kaikki edellä mainitut tapaukset tarjoavat riittävät syyt liikesuhteen irtisanomiseen toimittajiemme/ kumppaneidemme kanssa.

Kestävän kehityksen yhteyshenkilö

Juho Kivijakola
Toimitusjohtaja
+358 44 3456 418
juho.kivijakola@jks-pro.fi

v 1.11 31.07.2024

JKS Products Ltd
Rehutie 5, PL 67
84101 Ylivieska

web: www.jks-pro.fi
email: info@jks-pro.fi

VAT N:o FI21048425
tel: +358 440 124 184



JKS Products Ltd
Rehutie 5, PL 67
84101 Ylivieska

web: www.jks-pro.fi
email: info@jks-pro.fi

VAT N:o FI21048425
tel: +358 440 124 184