



Code Of Conduct

Uppförandekod



Code Of Conduct godkänt av André Virding 2022-05-12
Granskat och skapat av: Johan Lundström 2022-05-02
Godkännade: 2022-05-12
Version 1,1



Code of Conduct

AJ Nord's verksamhet ska utövas på en hög etisk nivå. AJ Nord har därför antagit en uppförandekod för att säkerställa att alla medarbetare, leverantörer, entreprenörer och samarbetspartners är medvetna om vad som förväntas av dem.

I enlighet med ILO:s konventioner, FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, FN:s konventioner om barns rättigheter och avskaffandet av all slags diskriminering mot kvinnor, FN:s global compact och OECD:s riktlinjer för multinationella företag och andra relevanta internationellt erkända avtal, är avsikten med denna uppförandekod att uppfylla grundläggande sociala och miljömässiga standarder. AJ Nord har därutöver beslutat att följa BSCI:s uppförandekod, vilket innebär att AJ Nord ska vidta de åtgärder som krävs för att implementera koden i sin verksamhet och tillse att koden följs.

1. VÅRT SYFTE MED UPPFÖRANDEKODEN VARFÖR HAR VI EN UPPFÖRANDEKOD?

AJ Nord är fast besluten att agera med integritet i alla våra affärsåtaganden. Vi anser att iakttagandet av hög standard för etik och efterlevnad inte är en enstaka händelse utan en viktig del av våra dagliga affärsvanor. Den här koden hjälper oss att uppnå AJ Nord's målsättningar genom att bygga vidare på det förtroende som vi har byggt mellan varandra och våra intressenter.

Koden beskriver företagets grundläggande värderingar och visar hur vi fattar beslut baserade på dessa värderingar. Den ger information om våra förväntningar på korrekt affärsbeteende samtidigt som det ger vägledning enligt gällande lagar, regler och riktlinjer som påverkar vår affärsverksamhet. Samtidigt ger den också vägledning om hur vi ska adressera uppkomna frågeställningar, även konfidentiella kanaler där vi kan rapportera avvikande eller oacceptabla beteenden utan rädsla för repressalier.

Vårt företag är i ständig förvandling och fungerar i en dynamisk omvärld. Den här koden är en guide som hjälper dig att fatta rätt beslut, men då ingen kan förutse alla händelser som kan uppstå kan du råka ut för situationer som inte tas upp här.

Om du är osäker på hur du ska tillämpa riktlinjerna i koden, eller om du har frågor om någon annans uppförande, är det ditt ansvar att be om hjälp.

VEM SKA FÖLJA KODEN?

Alla som har anställning hos AJ Nord eller arbetar som underentreprenör hos AJ Nord eller på annat sätt representerar AJ Nord ska leva upp till de riktlinjer som finns i vår kod. Vi förväntar oss också att våra affärspartners följer liknande principer. AJ Nord anseende och framgång är beroende av vår integritet, både individuellt och som grupp.

VAD ÄR VÅR BENCHMARK?

När vi på AJ Nord värderar hur vi vill uppfattas gällande de olika områdena i uppförandekoden, så gör vi benchmark mot hur en oberoende tredje part uppfattar värderingen.



Socialt ansvar

Alla har ett ansvar för hur de behandlar sina medmänniskor. Verksamheten ska genomsyras av jämställdhet och likabehandling.

Arbetsvillkor

Vi är måna om att ta tillvara på de resurser som finns inom företaget i form av kunskap och färdigheter och hjälper våra medarbetare att utvecklas mot sin fulla

2. EN SUND ARBETSPLATS

2.1 BEHANDLA VARANDRA MED RESPEKT

AJ Nord eftersträvar ett arbetsklimat som präglas av öppenhet, respekt och förtroende.

Arbetsplatsen ska präglas av attityder som stämmer med vår värdegrund.

I enlighet med ILO:s konventioner¹⁾ kommer AJ Nord aldrig att fatta affärs- eller anställningsrelaterade beslut baserat på grund av kön, ålder, trosuppfattning, etnisk tillhörighet, samhällsställning, födelse, social bakgrund, funktionsnedsättning, nationalitet, medlemskap i arbetstagarorganisationer (inklusive fackföreningar), politisk tillhörighet eller politiska värderingar, sexuell läggning, familjeansvar, civilstånd eller andra omständigheter som kan ge upphov till diskriminering.

En respektfylld arbetsmiljö är en miljö fri från kränkningar, hot och trakasserier. Inga som helst fysiska utspel eller verbala uttalanden som kan uppfattas som kränkande eller hotfullt är accepterat beteende. Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker en annan individ och är ett lagbrott. Uppträdanden som beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar och bilder som är sexuellt anspelade och nedvärderande är helt oacceptabelt på AJ Nord. AJ Nord har noll-tolerans mot alla former av trakasserier.

¹⁾ ILO:s konventioner nr 100, 111, 143, 158, 159, 169 och 183

2.2 ARBETSMILJÖ OCH SÄKERHET PÅ VÅR ARBETSPLATS

AJ Nord arbetar med att vidta effektiva åtgärder för att förebygga risken för arbetsplatsolyckor samt har upprättat tydliga regler och rutiner för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen som alla medarbetare kan ta del av på intranätet. AJ Nord ILO:s konventioner och rekommendationer vad gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen²⁾. AJ Nord har utsett en representant som är ansvarig för alla anställdas hälsa och säkerhet samt för att det som föreskrivs efterlevs på arbetsplatsen. Vidare erhåller personalen regelbundet utbildning om hälsa och säkerhet för såväl befintlig personal som ny- och omplacerad personal, vilket även dokumenteras.

AJ Nord är fast besluten att främja en säker och hälsosam arbetsplats. Det ingår i varje medarbetares ansvar att verka för en god arbetsmiljö som ska vara en naturlig del i AJ Nord vardag och integrerad i den löpande verksamheten. Arbetsmiljö handlar till stor del om förebyggande arbete och var och en av oss måste därmed känna till och efterleva arbetsmiljö- och säkerhetsregler. Om du ser eller känner till farliga situationer eller aktiviteter ska du genast rapportera dem till din närmaste chef eller till HR-avdelningen Våldshandlingar eller hot om våld är illegalt. Aggressivt eller hotfullt uppförande eller direkta hot, även om det bara är på skämt, är inte acceptabelt på AJ Nord. Du är skyldig att rapportera hotfullt uppförande till säkerhetsansvarig. Om du eller en kollega befinner er i omedelbar fara ska du inte tveka att kontakta polisen innan du rapporterar händelsen via de vanliga kanalerna.

Alkohol-, drog- och spelproblem (spel om pengar) kan, förutom det personliga lidandet, bidra till ökad risk för misstag, felaktiga beslut och oetiska handlingar som kan skada våra medarbetare och våra kunder. För många kunder är våra tjänster verksamhetskritiska, varför kraven på tillförlitlighet är särskilt stort.



Av detta skäl ska samtliga medarbetare på arbetstid eller när du representerar AJ Nord vara nyktra, helt avstå från bruk av alla former av droger, missbruk av receptbelagda preparat. All form av försäljning, inköp, nyttjande eller innehav av olagliga droger är olagligt och därmed förbjudet på AJ Nord. Vår alkohol och drog policy beskriver mer i detalj hur vi ska förhålla oss i dessa frågor.

2) ILO:s konventioner nr 155 och 184 och ILO:s rekommendationer 164 och 190

2.3 ARBETSVILLKOR

AJ Nord följer arbetslagstiftning samt kollektivavtal där sådana är avtalade i de länder där vi bedriver affärsverksamhet. Vi respekterar rättigheter på arbetsplatsen och främjar goda arbetsvillkor för våra medarbetare. I enlighet med vad som föreskrivs i lag, branchstandard eller ILO's konventioner³⁾ följer AJ Nord alla tillämpliga löne- och arbetstidslagar, inklusive regler om minimilön, övertid och maximal arbetstid och utöver att följa lagar och regler gör vi vårt yttersta för att våra anställda ska trivas på sin arbetsplats. ⁴⁾

En del av vårt åtagande som del av vårt samhälle och våra värderingar innebär att vi inte tillåter barnarbete. Dessutom tolererar AJ Nord inte påtvingad eller ofrivillig arbetskraft i någon av våra verksamheter eller funktioner och vi förväntar oss detsamma av våra affärspartners.⁴⁾

AJ Nord strävar efter att skapa en arbetsmiljö med full respekt för våra rättigheter som anställda, inklusive rätten till föreningsfrihet. Samtliga anställda skall ha rätt att fritt bilda, ingå i och organisera fackföreningar samt att förhandla kollektivt med företaget. AJ Nord respekterar dessa rättigheter. AJ Nord's anställda har rätt att ansluta sig till valfri arbetstagarorganisation och att detta inte ska medföra några nackdelar för dem eller leda till repressalier från AJ Nord's sida. I fall där föreningsfriheten och rätten att ingå kollektivavtal är begränsad enligt lag, tillåter AJ Nord att de anställda själva väljer sina egna representanter.

³⁾ ILO's konventioner nr 12, 26, 101, 102 och 131

⁴⁾ Förtydliganden och komplement under Arbetsvillkor i Bilaga

2.4 PERSONLIGT DATASKYDD

AJ Nord respekterar all dataskyddslagstiftning och är fast besluten att skydda våra anställdas och affärspartners rimliga integritetsförväntningar. Vi samlar in och behåller viss konfidentiell personlig information för att hjälpa företaget att fungera effektivt. Vårt åtagande är att endast samla in personlig data som är nödvändig och relevant för bedrivandet av vår affärsverksamhet.

Som en del av ditt jobb inom AJ Nord kan du få tillgång till sådant material. Du måste respektera och skydda den konfidentiella statusen hos sådan information och du bör inte öppna, dela eller på annat sätt använda sådana dokument såvida det inte föreligger legitima affärsskäl och är i enlighet med lagstiftning.



3. VÅRA EXTERNA RELATIONER

3.1 RESPEKT FÖR MILJÖN

AJ Nord följer alla för verksamheten gällande miljölagar och föreskrifter som ett sätt att bidra till våra gemensamma resurser. Vi arbetar för att bidra till en hållbar samhällsutveckling genom att minska vårt miljömässiga fotavtryck i våra affärsaktiviteter och försöker att agera klokt i vår hantering av energianvändning och avfall. Du har ett ansvar som medarbetare i företaget att bidra i dessa ansträngningar. Om du ser ytterligare områden där vi kan förbättra våra aktiviteter för att förbättra miljön uppmuntras du att säga till och lämna in dina förslag till företaget. Metoder och standarder för avfallshantering, hantering och destruktion av kemikalier och andra farliga material samt behandling av utsläpp eller andra avfallsprodukter skall uppfylla eller vara bättre än de minimikrav som följer av lag.

3.2 RELATIONER MED KUNDER

AJ Nord vinner kunder och bygger långsiktiga kundrelationer genom att erbjuda kunderna kvalitet och kostnadseffektiva tjänster och genom att visa ärlighet och integritet i våra relationer. Vår marknadsföring och reklam och andra erbjudanden som vi gör till nuvarande eller potentiella kunder måste vara korrekt, ärlig och i enlighet med tillämpliga lagar.

Våra kunder ska kunna lita på att AJ Nord bara kommer att samla in, lagra och använda kundinformation för definierade affärssyften. Vi skyddar våra kunders information på ett tillförlitligt sätt och följer tillämpliga lagar om kundernas integritet och lagring av uppgifter.

Det är viktigt att alla våra avtal med kunder är i AJ Nord's intresse. För att säkerställa att vi lever upp till detta delegeras upprättande och godkännande av kundavtal till vissa anställda i enlighet med vissa affärsregler. Du är skyldig att följa lämpligt beslutat godkännande- och attestförfarande innan du ingår ett avtal å AJ Nord's vägnar. Detta gäller både muntliga och skriftliga avtal så väl som alla affärsåtaganden eller andra åtaganden som du kan ingå eller arrangera och som binder AJ Nord.

3.3 RELATIONER MED LEVERANTÖRER

Våra avtal med leverantörer, tjänsteleverantörer och samarbetspartners är viktiga för AJ Nord's framgång. Val av leverantör eller samarbetspartner och inköpsbeslut ska göras på ett objektiva sätt och i företagets intresse, baserat på utvärdering av pris, leveransvillkor, kvalitet och andra för AJ Nord relevanta faktorer. Alla avtal med en leverantör ska ingås enligt AJ Nord's inköbspolicy.

Förhandlingar med leverantörer ska genomföras på ett professionellt sätt, med support av AJ Nord inköpsexpertis vid ingående av väsentliga avtal med åtaganden i belopp eller tid samt med användning av principen om "fyra ögon". Våra medarbetare måste alltid vara säkra på att alla affärsbeslut fattas utan inflytande från otillbörlig tredje part. Vid osäkerhet kontakta VD.

Det är viktigt att alla våra kontrakt är i AJ Nord's intresse. För att säkerställa att vi lever upp till detta delegeras kontraktsgodkännanden till vissa anställda i enlighet med vissa affärsregler. Du är skyldig att följa lämpligt beslutat godkännande- och auktoriseringsförfarande innan du ingår ett kontrakt å AJ Nord's vägnar. Detta gäller både muntliga och skriftliga avtal så väl som alla avtal, affärsåtaganden eller andra åtaganden som du kan komma att arrangera för företaget.

3.4 GÅVOR OCH UNDERHÅLLNING

Gåvor och underhållning, inklusive resor, konferenser, evenemang, tjänster, förmåner och andra värdesaker, ges ofta för att befästa och främja värdefulla affärsförhållanden. Du måste dock utöva gott omdöme vid detta tillvägagångssätt.



Tänk alltid på skatteregler och lagstiftning vid givande eller mottagande av gåvor eller arrangemang av underhållningskaraktär. Vår princip är att alltid hålla oss inom de skattemässiga ramarna. Kom ihåg att reglerna gällande gåvor till anställda inom offentlig sektor är mycket strängare än de som ges här. Se avsnittet "Mutor" i denna kod för ytterligare information. Följ lagstiftningen och om du är osäker på denna, ta råd från din närmsta chef eller finansfunktionen.

3.5 INTRESSEKONFLIKTER

En intressekonflikt uppstår när våra personliga intressen påverkar förmågan att agera eller fatta beslut baserat på företagets bästa. Vi måste undvika intressekonflikter och ens antydning till konflikt närhelst det är möjligt. Intressekonflikter kan uppstå i en mängd olika situationer – som t.ex. vid givandet eller mottagandet av gåvor

enligt ovan, vid tecknande av avtal med leverantör, etc. Om du misstänker att du befinner dig i en intressekonflikt ska du rapportera situationen till högsta beslutsfattande chef på din avdelning. Intressekonflikter som rör kollegor ingående i ledningsgrupp ska rapporteras till AJ Nord's styrelse. När du arbetar för AJ Nord får du inte arbeta för en konkurrent, kund, distributör, leverantör eller annat företag som gör eller vill göra affärer med oss. Du bör också vara noga så att externa jobb eller aktiviteter, inklusive egen anställning, inte har en negativ inverkan på din arbetsprestation på AJ Nord. Rådgör med din kontakt på personalavdelningen för ytterligare vägledning. I vilket fall som helst, om du har ett jobb utanför företaget, se till att hålla de aktiviteterna avskilda från varandra och kom ihåg att du aldrig bör arbeta eller söka arbete för andra företag när du använder AJ Nord's tillgångar, inklusive företagets tid och lokaler.

Du får inte tjänstgöra som styrelseledamot, styrelsesuppleant, firmatecknare eller liknande position för vinstsökande företag utan skriftligt godkännande av AJ Nord's VD. Våra medarbetare i koncernledningen får inte sitta i styrelsen för vinstsökande organisationer utan föregående godkännande av företagets VD.

Du behöver inte AJ Nord's godkännande för att inneha beslutsfattande position i icke vinstgivande, välgörenhets-, lokala eller samhällsorganisationer förutsatt att tjänsten inte står i konflikt med företagets intressen.

3.6 SERVICEKVALITET

Våra kunder och leverantörer litar på oss och förväntar sig att vi erbjuder tillförlitliga och effektiva tjänster och produkter och lösningar av högsta kvalitet. Vi skadar vårt goda anseende om vi levererar tjänster som inte lever upp till våra standarder för kvalitet och säkerhet. Om du får vetskap om avvikelser från kundspecifikationer eller kvalitetsstandarder måste du genast rapportera det till din närmaste chef.

3.7 KONKURRENSINFORMATION

Genom att hålla oss uppdaterade med information om våra konkurrenter kan vi lättare konkurrera på ett effektivt sätt. Vi får dock endast samla in konkurrensinformation på ett lagligt sätt. I detta syfte får du aldrig inhämta information om konkurrenter med hjälp av förvanskningar, bedrägeri eller falska förespeglningar. Det är speciellt viktigt att du aldrig ber nyanställda att avslöja konfidentiell information om deras tidigare anställning.

Det är helt acceptabelt att inhämta tillgänglig offentlig information om våra konkurrenter. Vi måste dock vara noga med att endast göra det genom att använda allmänt tillgängliga metoder vid inhämtandet av denna information, t.ex. lagligt föreskriven offentlig arkivering av dokument, årliga rapporter och internet. Vi får aldrig uppge fel identitet när vi samlar in information om våra konkurrenter, och vi får inte heller försöka övertala andra personer att bryta ett sekretessavtal.



3.8 MUTOR

Många länder och internationella organisationer har antagit mutlagstiftning och riktlinjer och vi följer dem överallt där vi arbetar. AJ Nord följer all regional och nationell mutlagstiftning och lovar, erbjuder, begär, ger eller godtar aldrig fördelar (inklusive icke-pekuniära fördelar) som motivation för en åtgärd som är olaglig eller oetisk. Allmänt sett förbjuder mutlagstiftning att man ger, lovar, erbjuder eller godkänner muta i syfte att uppnå otillbörliga affärsfördelar.

AJ Nord tolererar inte mutor i någon form, varken att erbjuda muta eller att ta emot muta. På samma sätt som vi inte får göra otillbörliga utbetalningar å AJ Nord's vägnar får vi heller inte anlita en agent eller tredjeparts för att göra otillbörliga utbetalningar åt oss. I den händelse du blir erbjuden en muta ska du direkt anmäla detta till din närmaste chef eller till VD inom AJ Nord. AJ Nord har upprättat en policy mot mutor och korruption. Policyn mot mutor och korruption omfattar all verksamhet som bedrivs av AJ Nord. Anställda kan ta del av policyn i Personal Handboken. AJ Nord's ledning följer regelbundet upp policyn och vidtar de åtgärder som krävs för att avhjälpa eventuella brister.

3.9 POLITISK AKTIVITET

AJ Nord förhåller sig neutralt gentemot politiska partier och politiska kandidater, och följer tillämpliga internationella fördrag och nationell lagstiftning om lobbyverksamhet. AJ Nord ger inte support till politiska partier, varken i form av direkt finansiell support eller i form av betald tid.

4. VÅRA TILLGÅNGAR

4.1 KONFIDENTIELL INFORMATION

AJ Nord's konfidentiella information är en av dess mest värdefulla tillgångar. Konfidentiell information kan innefatta, men är inte begränsad till, affärshemligheter, finansresultat, prissättningsplaner, kundlistor, försäljningssiffror samt annan information som är företagets privata egendom.

Vi måste vara speciellt noga med hur och med vem vi delar konfidentiell information. Som regel innebär detta att du aldrig avslöjar konfidentiell information till någon utanför företaget om du inte är behörig eller om inte lagen kräver att du gör det. Även inom företaget bör vi endast dela konfidentiell information med arbetskamrater när det finns affärsskäl för att göra det. För att kunna förebygga informationsläckor, diskutera inte konfidentiell information på platser där andra kan höra vad du säger, t.ex. i hissar eller på restauranger eller på öppna platser på AJ Nord, på tåg eller flyg. Om du har konfidentiell information, t.ex. på en bärbar dator, mobiltelefon eller annan enhet, se till att du inte lämnar enheten obebakad. Om du måste tillkänna konfidentiell information av affärsskäl, se till att du har ett ordentligt utfört sekretessavtal på plats.

Konfidentiell information inkluderar också företagets immateriella rättigheter (IP). IP är information som ägs av AJ Nord, inklusive upphovsrätter, patent, varumärken, affärshemligheter, designrättigheter, logotyper och liknande immateriella rättigheter. Det är vår skyldighet att skydda och, när så är lämpligt, upprätthålla företagets IP-rättigheter. I den utsträckning lagen tillåter äger företaget rättigheterna till all IP som skapats av AJ Nord's anställda och som berör företagets affärsverksamhet. På samma sätt måste vi respektera all IP som tillhör tredje part och får aldrig medvetet inkräkta på IP rättigheter som tillhör andra.

Var extra försiktig när du använder ett annat företags namn eller skriftliga material, eller om du använder programvara på en av företagets datorer eller annan IT-resurs. Endast programvara korrekt licensierad av företaget tillåts på företagets IT-resurser.



4.2 FINANSIELL RAPPORTERING

AJ Nord är skyldiga att följa strikta redovisningsregler (t.ex. IFRS) och att rapportera finansiell information på ett korrekt och fullständigt sätt för att ge en rättvisande bild av bolagets utveckling. Vidare måste AJ Nord ha interna kontrollfunktioner och processer för att säkerställa att redovisning och finansiell rapportering följer lagstiftningen. Medarbetare ska göra allt de kan för att stödja och följa AJ Nord´s aktiviteter inom detta område.

God redovisningssed är avgörande för AJ Nord´s verksamhet och en nyckelfaktor för att upprätthålla våra intressenters förtroende och tillit, inte minst ägare och andra finansiärer. Vi måste tillse att alla transaktioner registreras, systematiseras och sammanfattas i enlighet med AJ Nord´s redovisningspolicy. Ingen medarbetare får lägga till eller ta bort information i företagets räkenskaper som avsiktligt döljer, vilseleder eller förvränger innebörden av en transaktion eller ett resultat, finansiellt eller icke-finansiellt.

Medarbetare involverade i finansiell rapportering ska alltid tillhandahålla fullständig, rättvisande, korrekt, aktuell och begriplig information i rapporter och dokument som AJ Nord sparar eller lämnar till banker, myndigheter, skatteverk eller i annan offentlig kommunikation. AJ Nord följer internationella riktlinjer och tillämpar nationella bestämmelser för intern prissättning. Uttalanden rörande den finansiella rapporteringen och framtida utsikter i extern kommunikation ska endast göras av företagets utsedda talespersoner.

4.3 KOMMUNIKATION MED MEDIA OCH ANDRA EXTERNA PARTER

AJ Nord´s bolagsnamn och logotype är viktiga tillgångar för företagets identitet. För att kunna skydda vårt namn och logo får endast utsedda talespersoner uttala sig å företagets vägnar i olika frågor. Är du osäker, fråga alltid kommunikationsdirektören om råd. Förfrågningar från medier eller andra parter rörande affärsverksamheten, resultat, planer eller offentliga policyställningstaganden ska alltid hänvisas till vår avdelning som ansvarar för public relations.

Kommunikation med externa parter på AJ Nord´s vägnar, oavsett via vilket media, ska göras på ett korrekt och respektfullt sätt. Personliga omdömen eller kommentarer om sakförhållanden, partners eller andra förhållanden rörande bolaget är direkt opassande och får inte förekomma.

5. RAPPORTERING AV ÖVERTRÄDELSER

AJ Nord vill uppmuntra en kultur i företaget som främjar att anställda ska känna trygghet i att dela med sig av etiska dilemman och möjliga avvikelser mot vår uppförandekod. Om och när en medarbetare känner till eller har anledning att misstänka att någon aktivitet pågår som strider mot vår uppförandekod, så är den dennes ansvar att rapportera detta. Rapportering kan ske antingen (a) direkt till medarbetarens närmaste chef, (b) eller genom att kontakta AJ Nord´s styrelseordförande André Virding på följande mobilnummer; +46 70-5901661 eller via e-mail andre.virding@ajnord.se. Rapporter kan göras anonymt. Samtliga rapporter kommer att bli omgående hanterade och den som har rapporterat kommer att få ett svar om vad som gjorts, förstås förutsatt att kontaktinformation lämnats.

Den som bryter mot uppförandekoden måste vara beredd att ta konsekvenserna av detta och då i förhållande till vilken typ och omfattning som överträdelsen kan anses utgöra. Vid väldigt allvarliga överträdelser skulle konsekvensen till och med kunna leda till att anställningen på företaget avslutas.

ARBETSVILLKOR - Fördjupning och komplement till "2.3 Arbetsvillkor"

Disciplinåtgärd i form av löneavdrag får enbart ske om sådant avdrag är tillåtet enligt nationell rätt samt att det finns ett gällande, fritt framförhandlat, kollektivavtal.



AJ Nord ska uppfylla tillämplig nationell lagstiftning och branschstandarder avseende arbetstid och allmänna helgdagar. Övertidsarbete kan vid behov beordras av närmaste chef. Eventuell ersättning regleras enligt individuellt anställningskontrakt. Vad avser högsta tillåtna arbetstid per vecka skall nationell lagstiftning tillämpas, dock gäller att arbetstiden inte regelbundet får överskrida 48 timmar. Alla anställda skall ha rätt till minst en dags ledighet efter sex arbetade dagar i följd. Undantag från denna regel är endast giltiga om följande två villkor är uppfyllda:

- a) nationell rätt skall tillåta att arbetstiden överskrider denna begränsning, och
- b) det skall finnas ett fritt framförhandlat och gällande kollektivavtal som tillåter genomsnittsberäkning av arbetstid, inbegripet tillräckliga viloperioder.

Det ovanstående är i enlighet med ILO:s konventioner nr 1 och 14 och ILO:s rekommendation 116. Ersättning för övertidsarbete skall, i enlighet med nationell lagstiftning, vara högre än ersättningen för ordinarie arbetstid. I länder där särskild högre ersättning för övertidsarbete inte regleras i lag eller kollektivavtal, skall anställda antingen erhålla en särskild högre ersättning för övertidsarbete alternativt en ersättning som står i överensstämmelse med gällande branschpraxis. Av dessa två alternativ skall det alternativ som är mest förmånligt för de anställda tillämpas.

Barnarbete är i enlighet med ILO:s och FN:s konventioner inklusive nationell rätt förbjudet. AJ Nord följer ILO:s konventioner nr 10, 79, 138, 142 och 182 samt ILO:s rekommendation nr 146. Alla former av utnyttjande av barn är förbjudna. Arbetsvillkor som liknar slaveri eller är skadliga för barns hälsa är förbjudna och unga arbetares rättigheter skall skyddas. För det fall barn upptäcks arbeta i situationer som faller inom definitionen av barnarbete ovan, har AJ Nord upprättat ett handlingsprogram för att hjälpa de barn som har arbetat.

AJ Nord får anställa unga arbetare, men om de omfattas av gällande obligatorisk skollagstiftning har sådana unga arbetare endast rätt att arbeta utanför skoltid. Unga arbetares skol-, arbets- och transporttid skall inte under några omständigheter överskrida sammanlagt 10 timmar per dag och unga arbetare skall inte under några omständigheter arbeta mer än åtta 8 timmar per dag. Unga arbetare får inte arbeta nattetid.

AJ Nord följer bl.a. ILO:s konventioner nr 11, 87, 98, 135 och 154 innebärande att arbetstagarrepresentanter och annan personal som organiserar arbetstagare inte ska utsättas för diskriminering, repressalier, hot eller trakasserier till följd av att de är medlem i fackförening eller deltar i fackföreningsaktiviteter och att representanterna i fråga har tillgång till sina medlemmar på arbetsplatsen. Alla former av tvångsarbete, såsom t.ex. krav på deposition för arbetarbostäder eller fråntagande av identitetshandlingar vid anställning är förbjudet. Varken AJ Nord eller annan som tillhandahåller arbetskraft till AJ Nord skall delta i eller främja människosmuggling.

AJ Nord behandlar all personal med värdighet och respekt. AJ Nord använder inte och tolerera kroppsstraff, mentala eller fysiska påtryckningar eller verbal kränkning av personal. I enlighet med ILO: konventioner nr 29 och 105.