

Code of Conduct, Demeca Oy (FIN)

Demecan vastuullisuussitoumus

Uskomme että vastuullisuus on olennainen menestystekijä liiketoiminnassamme. Liiketoimintamme perustuu tehokkuuteen ja yhtenäisyyteen ja odotamme vastuullisuuteen sitoutumista kaikilta työntekijöiltämme ja kumppaneiltamme. Meille vastuullisuus merkitsee avoimuutta, rehellisyyttä ja luotettavuutta yhteistyökumppanien suuntaan. Välitämme asiakkaista, työntekijöistä, sijoittajista, kumppaneista ja yhteiskunnasta, sekä pyrimme vähentämään ympäristövaikutusta.

Vastuullinen toimintamme on kuvattu Demeca Oy Code of Conduct -dokumentissa. Tämä **Demeca Code** tukee meitä tekemään oikeita päätöksiä ja hoitamaan liiketoimintaa kansainvälisesti yhtenäisellä tavalla. Jokaisella meillä on velvollisuus yhteistyötahojamme ja itseämme kohtaan toimia Demeca Code:n mukaisesti. Yrityksenä ja yksilöinä kestävä kasvu on ainoa vaihtoehto pitkäaikaiseen menestykseen.

Pekka Vinkki

Toimitusjohtaja

1 Kuinka hallinnoimme vastuullisuutta

Vastuullinen toimintamme pohjautuu visioon, missioon ja arvoihin. Nämä on esitetty Konseptikirjassa, joka on sisäinen laatujärjestelmämme. Konseptikirja noudattaa ISO 9001:2015 ja ISO 14001:2015 standardeja ja tavoitteenamme on sopivassa vaiheessa myös hakea standardinmukaisuuksille sertifiointia. Demeca Code pohjautuu Responsible Business Alliance (RBA) -malliin. Mallin mukaiseen rakenteeseen kuuluvat Hallinto, Terveys ja turvallisuus, Laatu, Ihmiset, Ympäristö ja Liiketoiminnan etiikka.

2 Laatukäytännöt

2.1 Asiakslähtöisyys

Demecan vahvuus on, että tunnemme pääasiakasryhmämme – maatilat ja yhteenliittymät joille maatilat ja muut toimijat toimittavat raaka-aineita - ja elämme yhdessä viljelijöiden haasteita. Demecalla on hyvä maine siinä, että biokaasulaitoksemme toimivat hyvin ja että jos niissä ilmenee häiriöitä niin Demeca vastaa niiden kunnostamisesta asianomaisten sopimusten mukaisesti. Olemme myös sitoutuneita jatkuvasti kehittämään laatua, liiketoimintaa, prosesseja ja tuottavuutta, joka johtaa myös parempaan asiakastyytyväisyyteen.

2.2 Vastuu ja henkilöstö

Demeca on osakkailleen kannattava sijoitus. Edistämme kestävästä kehityksestä ja huolehdimme työntekijöiden hyvinvoinnista, turvallisuudesta ja kehittymismahdollisuuksista. Jokainen työntekijä on vastuussa laadusta omassa työssään. Tarjoamme avoimen ja innostavan ilmapiirin, joka rohkaisee oppimaan ja hyödyntämään uutta osaamista.

2.3 Tuottavuus ja tulevaisuus

Mittaamme jatkuvasti suoritustamme tavoitteisiin verrattuna. Päätöksentekomme pohjautuu strategiaan ja toimintamme analysointiin. Olemme sitoutuneet jatkuvaan parantamiseen ja etsimme uusia parhaita käytäntöjä.

3 Ympäristövastuu

Demecalla me olemme tiedostaneet sen, että on tarve minimoida toimintamme ympäristövaikutus. Ympäristövastuun osalta meillä työskentelee erikoisosaaja, joka on laatinut ympäristövastuusta erillisen kuvauksen konseptikirjaan. Tiivistetysti esitettynä ympäristövastuu pitää sisällään seuraavia näkökulmia:

- Jatkuva prosessien ja tilojemme ympäristövaikutusten arviointi

- Prosessien ja tuotteiden parantaminen ympäristön näkökulmasta
 - Hyvät suunnittelun ja tuotannon metodit ja työkalut
 - Valmistuksen kehittäminen resurssitehokkuudessa
 - Vaarallisten aineiden käytön minimointi
 - Jätteen vähentäminen, uudelleenkäyttö ja kierrätys
- Lakien, säädösten ja sisäisten käytäntöjen noudattaminen ja tarvittaessa uusien käytäntöjen luominen konseptikirjaan
- Tietämyksen, erikoisosaamisen ja osaamisen lisääminen koulutuksilla
- Avoin viestintä ympäristöasioista tuotteisiimme ja toimintaamme liittyen

4 Liiketoiminnan etiikka

4.1 Korruption estäminen

Noudatamme RBA Code of Conduct 8.0 kohtaa D ETHICS ja sen alakohtaa 2 No Improper Advantage. Demecalla on nollatoleranssi korruption suhteen. Aiheeseen liittyen noudatamme seuraavia menettelyjä:

- Järjestelmä opastaa henkilökunnalle rajat, minkä rajoissa asiakkaita ja yhteistyökumppaneita voidaan kestitä (ruoka, kahvit ja hintaluokka)
 - Uusille työntekijöille tämä sisällytetään perehdytysmateriaaliin ja nykyisille työntekijöille tämä toistuvasti tiedotetaan viikonavauspalaverissa puolivuositain.
- Liikelahjoissa noudatetaan verottajan ohjeistuksia sekä annettaessa että vastaanottaessa ja linkki tästä sisältyy konseptikirjaan. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48743/edustusmenot-tuloverotuksessa2/>
Mainoslahjat ja edustuslahjat
- Ennen kaupantekoa liikelahjoja ei sallita annettavaksi asiakkaille.
- Järjestelmä ohjeistaa, että ei oteta vastaan liikelahjoja toimittajilta tilanteessa, jossa toimittajan kanssa neuvotellaan kaupasta tai yhteistyösopimuksesta.
 - Muutoin tässäkin noudatetaan verottajan ohjeistuksia sekä annettaessa että vastaanottaessa.

4.2 Tiedon jakaminen

Kaikki tiedottaminen tehdään avoimesti ja tarkkaan tietoon pohjautuen. Yrityksen tulos käsitellään Demecan käytäntöjen ja osakeyhtiölain mukaisesti.

4.3 Luottamuksellisuus

Kaikkien työntekijöiden täytyy käsitellä luottamuksellisina niitä Demecalla saatuja tietoja, jotka liittyvät työntekijöihin, asiakkaisiin tai toimittajiin sekä kaikkien edellä mainittujen liiketoimintaan. Tämä luottamuksellisuus koskee sekä työssäolajaksoa että sen jälkeistä aikaa.

4.4 IPR-oikeudet

Kaikkien työntekijöiden täytyy pitää luottamuksellisina kaikkea IPR-oikeuksiin liittyvää tietoa koskien Demecan, asiakkaiden, toimittajien tai osakkaiden IPR-oikeuksia.

4.5 Reilu kilpailu ja mainostus

Otamme kilpailulain ja oikeuden reiluun kilpailuun vakavasti toimien lakien ja säädösten mukaan, ja oletamme samaa kumppaneiltamme. Työntekijämme ei voi keskustella, verrata, tiedottaa tai millään tavalla sopia kilpailijan kanssa hintoja, tai sopia ehdoista kilpailijan kanssa, kaupantekoon liittyen.

4.6 Vastuullinen mineraalien hankinta

Noudatamme The EU Conflict Minerals Regulation mukaista toimintatapaa ja edellytämme toimittajiemme myös toimivan samoin.

4.7 Yksityisyyden suoja

Noudatamme voimassa olevaa lainsäädäntöä henkilötietojen suojaamisesta ja käsittelystä. Huolehdimme että henkilöstömme ja yhteistyökumppanimme ovat tietoisia tämän toimintatavan tarkoituksesta, menettelytapojen perusteista ja niistä oikeuksista, jotka heillä ovat henkilötietoihin.

5 Ihmiset

Demeca varmistaa, että henkilöstöllä on hyvät työolosuhteet ja huolehtii henkilöstöpolitiikasta siten että työntekijöillä on mahdollista saavuttaa koko kapasiteettina.

5.1 Vapaavalintainen työllistyminen

Työntekijämme eivät saa olla minkäänlaisen pakottamisen tai pakkotyön kohteena. Heillä täytyy olla vapaus päättää työsuhteensa halutessaan ilman rangaistusta: kaikessa tässä toimitaan paikallisten lakien ja säädösten mukaisesti.

5.2 Nuoret työntekijät

Demeca varmistaa, että sen palvelukseen ei palkata ILO:n asettamaa vähimmäisikää nuorempia työntekijöitä (vähimmäisikä on ikä, jolloin oppivelvollisuus päättyy, tai vähintään 15 vuotta), tai 14 vuotta valtioissa, joissa koulutusolosuhteet ovat vielä kehittymättömät. Alle 18-vuotiaita ei saa palkata vaarallisiin tai henkilökohtaista kehitystä haittaaviin töihin ja heidän tapauksessaan heidän etunsa on oltava etusijalla.

5.3 Työajat

Demeca noudattaa soveltuvia lakeja työajoista ja vapaa-ajoista.

5.4 Palkat ja muut edut

Demeca varmistaa työntekijän oikeuden asianmukaiseen palkkaan ja tarjoaa työsuhteeseen liittyviä voimavaroja lisäviä etuja, sekä sosiaalisen turvallisuuden.

5.5 Inhimillinen kohtelu ja syrjinnän ehkäisy

Toimintomme perustuvat tasa-arvolle ja käyttäytymisemme toisiamme kohtaan on ammattimaista ja reilua. Tavoitteenamme on tarjota tasa-arvoinen mahdollisuus ja kohtelu työsuhteessa, eikä saa syrjiä ketään rodun, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, uskonnon, etnisen alkuperän, kansalaisstatuksen, iän, terveyden, aviosäädyn, raskauden, tai minkään muun tekijän suhteen, joka voisi

johtaa syrjintään. Kaikilla työntekijöillä on oikeus tulla kohdelluksi arvokkaasti, ja häirinnän ja kiusaamisen suhteen täytyy olla nollatoleranssi kaikissa muodoissaan (epäsuora, suora, sanallinen tai psykologinen).

5.6 Vapaus yhdistystoimintaan ja yhteistyöneuvotteluihin

Kunnioitamme toimihenkilöiden ja työntekijöiden oikeutta vapaasti ja vapaaehtoisesti luoda ja liittyä valintansa mukaan ammattiyhdistykseen edistääkseen ja puolustaakseen ammatillista intressiään, ilman pelkoa pelottelusta tai kostosta, kansallisten lakien mukaisesti.

6 Työterveys, työhyvinvointi ja työturvallisuus

Tiedostamme että hyvä työterveydestä, työhyvinvoinnista ja turvallisuudesta huolehtiminen on etu sekä työntekijälle että työnantajalle. Pyrimme myös tunnistamaan riskit loukkaantumiselle tai sairastumiselle ja suoritamme toimenpiteitä niiden riskien ehkäisemiseksi. Kaikki työntekijämme saavat tietoa ja koulutusta siihen, että tämän aihepiirin toimintatavat ja tavoitteet toteutuvat.

6.1 Järjestämme terveelliset ja turvalliset työolosuhteet

Demecan tiloissa ja biokaasulaitosten rakennuskohteissa me turvaamme sen, että jokainen työntekijä, asiakas ja vierailija pystyvät toimimaan terveellisesti ja turvallisesti.

6.2 Työterveys- ja turvallisuusvaatimukset

Noudatamme soveltuvia työterveyden ja työturvallisuuden lakeja ja vaatimuksia.

6.3 Riskien eliminointi ja minimointi

Demeca huolehtii riskien eliminoinnista ja minimoinnista siten että työterveys tai työturvallisuus ei vaarannu.

6.4 Tehokas työterveyden ja työturvallisuuden varmistusjärjestelmä

Etenkin Demecan esimiesten ja myös kaikkien työntekijöiden vastuulla on avoin kommunikointi kaikista potentiaalisista riskeistä näissä aiheissa. Käytössä on myös anonyymi Whistleblower -kanava (löytyy Demecan nettisivulta kohdasta Vastuullisuus), joka osaltaan tarvittaessa tukee myös tätä aihepiiriä. Demeca käyttää lisäksi tarvittaessa kouluttajina ammattitaitoisia konsultteja parantaakseen henkilöstön työoloja kuten ravinto- ja liikuntatottumuksia. **Demecalla on myös käytössä varhaisen puuttumisen malli, jolla pyritään palauttamaan työhyvinvointi mahdollisuuksien mukaan, mikäli yhtään merkkejä huonosta työhyvinvoinnista on havaittavissa.**