



**Etelä-Savon  
hyvinvointialue**

---

## **Code of Conduct**

VASTUULLISUUDEN VÄHIMMÄISVELVOITTEET

**Satu Jaatinen**  
Vastaava hankinta-asiantuntija

23.6.2026

---

## Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	2
2	Vaatimukset.....	3
2.1	Kansainväliset sopimukset .....	3
2.2	Lainsäädännön noudattaminen.....	4
2.3	Ihmisoikeuksien kunnioittaminen .....	4
2.4	Työehtoihin ja työn tekemisen olosuhteisiin liittyvät velvoitteet .....	4
2.4.1	Lapsityön kieltö.....	4
2.4.2	Pakkotyön kieltö .....	5
2.4.3	Syrjinnän ja häirinnän kieltö .....	5
2.4.4	Järjestäytymisvapaus .....	6
2.4.5	Palkkaus ja työajat.....	6
2.4.6	Terveellinen ja turvallinen työympäristö .....	7
2.5	Ympäristönsuojelu .....	7
2.6	Konfliktimineraalit .....	8
2.7	Korruption vastustaminen .....	8
3	Loppumääräykset .....	8
3.1	Vaatimustenmukaisuus.....	8
3.2	Rikkomuksista ilmoittaminen.....	9



# 1 Johdanto

Etelä-Savon hyvinvointialue, Eloisa, vastaa sosiaali- ja terveystalvelujen sekä pelastustoimen palvelujen järjestämisestä Etelä-Savon maakunnan alueella: Enonkoski, Hirvensalmi, Juva, Kangasniemi, Mikkeli, Mäntyharju, Pieksämäki, Puumala, Rantasalmi, Savonlinna ja Sulkava. Etelä-Savon hyvinvointialueella sijaitsee noin 180 toimipistettä. Yksi hyvinvointialueen Hankintapalvelujen perustehtävistä on toteuttaa hankinta vastuullisesti, ekologisesti kestäväällä tavalla. Myös hyvinvointialueen missio, arvot ja visio tähtäävät laadullisissa tavoitteissaan kestävyteen ja vastuullisuuteen. Hankintapalvelut varmistaa, että hankittavat tarvikkeet, laitteet ja palvelut on tuotettu sosiaalisesti vastuullisissa ja ympäristön kannalta kestävässä olosuhteissa.

Yhdistyneiden Kansakuntien ihmisneuvostossa hyväksyttiin vuonna 2011 yrityksiä ja ihmisoikeuksia ohjavat periaatteet (UN Guiding Principles on Business and Human Rights), jotka perustuvat ”suojele – kunnioita – korjaa” -kehikseen. Periaatteet perustuvat velvollisuuteen suojella ihmisoikeuksia, myös yritystoiminnan yhteydessä, vastuuseen kunnioittaa ihmisoikeuksia siten, että ihmisoikeusloukkauksia vältetään ja yritykset toimivat huolellisesti varmistaakseen, etteivät ne aiheuta tai edesauta loukkauksia ja korjaavien toimenpiteiden saatavuuteen. Periaatteet eivät ole oikeudellisesti sitovia, mutta ne ovat laajasti hyväksytyjä ja toimivat perustana monille kansallisille ja kansainvälisille aloitteille. OECD:n toimintaohjeet ovat hallitusten antamia suosituksia vastuullisesta liiketoiminnasta, jotka kattavat laajasti osa-alueita muun muassa verotuksesta, tiedonantovelvoitteesta, kuluttajasuojasta, työelämästä, ihmisoikeuksista, ympäristöstä ja korruption torjunnasta. Toimintaohjeet perustivat vapaaehtoisuuteen, mutta niille on asetettu kansallinen valvontamekanismi. Jokaisessa OECD -maassa toimii kansallinen yhteyspiste, joka käsittelee ohjeiden rikkomista koskevia ilmoituksia ja edistää ohjeiden tunnettuutta.

Etelä-Savon hyvinvointialue tukee omalla toiminnallaan kansallisia ja kansainvälisiä olosuhteita vastuullisuuden ja ihmisoikeuksia ohjaavien periaatteiden turvaamiseksi ja edistämiseksi. Hankintojen vastuullisuuden varmistamiseksi hyvinvointialueelle määritellään hankintojen yhteiset vastuullisuustavoitteet. Hankinnat tehdään tarveharkintaisesti ja hyvän tavan mukaisin markkinaehdoin. Niissä otetaan huomioon muun muassa sopimuskumppanin hyvän hallinnon toteutuminen, ympäristönäkökulmat sekä ihmisoikeudet. Hankinnat toteutetaan siten, että toimintojen kestävyys ja ekologisuus varmistetaan ja huomioidaan sosiaalisen ja taloudellisen vastuullisuuden toteutuminen. Hankinnoissa arvioidaan elinkaari- ja kiertotalousajattelun periaatteita ja sovelletaan ympäristökriteerejä ja -tavoitteita.

Sopimustoimittajien, joihin viitataan tässä dokumentissa termillä ’toimittaja’, tulee sitoutua tähän Code of Conduct -asiakirjaan ja varmistaa, että tässä asetetut vähimmäisvaatimukset täyttyvät heidän omassa toiminnassaan ja toimitusketjussaan. Toimitusketjua ja alihankkijoita koskevia vaatimuksia on korostettu tässä asiakirjassa viittaamalla ’työnantajana’. ’Työnantaja’ tarkoittaa myös toimittajaa itseään tämän toimiessa työnantajana.

Toiminnan ja yhteistyön tulee olla avointa, läpinäkyvää ja keskustelevaa. Avoinella ja aktiivisella viestinnällä rakennetaan luottamusta, vastataan ulkoisten ja sisäisten sidosryhmien

## **Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa**

Mikkeli: Porrassalmenkatu 35–37, 50100 Mikkeli

Savonlinna: Keskussairaalantie 6, 57120 Savonlinna

Pieksämäki: Tapparakatu 1–3, 76100 Pieksämäki

Vaihde 015 411 4100 | kirjaamo@etelasavonha.fi | www.etelasavonha.fi



tiedontarpeisiin, edistetään vuoropuhelua ja vahvistetaan asiakaskokemusta. Hyvinvointialueen toiminta on lähtökohtaisesti julkista, mutta luottamuksellisia ja salassa pidettäviä tietoja, kuten asiakastiedot ja liikesalaisuuksiksi luettavat tiedot, ovat tästä poikkeus.

## 2 Vaatimukset

### 2.1 Kansainväliset sopimukset

Etelä-Savon hyvinvointialueelle tuotettavat tavarat ja palvelut tulee tuottaa olosuhteissa, jotka ovat vähintään seuraavien kansainvälisten sopimusten mukaisia:

- Yhdistyneiden Kansakuntien ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus (1948)
- Kansalaisyhteisö- ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (KP-sopimus, YK 1966)
- Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (TSS-sopimus, YK 1966)
- Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimus lapsen oikeuksista, artikla 32 (1989)
- Kansainvälisen työjärjestön (ILO) seuraavat yleissopimukset:
  - Nro 29: Pakollinen työ (1930)
  - Nro 87: Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojeleminen (1948)
  - Nro 98: Järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltaminen (1949)
  - Nro 100: Samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettava sama palkka (1951)
  - Nro 105: Pakkotyön poistaminen (1957)
  - Nro 111: Työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuva syrjintä (1958)
  - Nro 138: Työhön pääsemiseksi vaadittava vähimmäispalkka (1973)
  - Nro 182: Lapsityön pahimpien muotojen kieltäminen ja välittömät toimet niiden poistamiseksi (1999)
- Otsonikerroksen suojeleminen koskeva Wienin yleissopimus ja siihen liittyvä Montrealin pöytäkirja otsonikerrosta heikentävistä aineista
- Vaarallisten jätteiden maan rajan ylittävien siirtojen ja käsittelyn valvontaa koskeva Baselin yleissopimus (Baselin yleissopimus)
- Pysyviä orgaanisia yhdisteitä koskeva Tukholman yleissopimus (Tukholman yleissopimus)
- Kansainvälisen kaupan kohteina olevia tiettyjä vaarallisia kemikaaleja ja torjunta-aineita koskevan ilmoitetun ennakkosuostumuksen menettelystä tehty Rotterdamin yleissopimus (UNEP/FAO) (PIC-yleissopimus), Rotterdam, 10. syyskuuta 1998, ja siihen liittyvät kolme alueellista pöytäkirjaa.



## 2.2 Lainsäädännön noudattaminen

Toimittajan ja sen alihankkijoiden tulee noudattaa tavaroiden ja palvelujen tuottamisvaltiossa voimassa olevaa kansallista lainsäädäntöä. Sosiaalisen vastuullisuuden osalta toimittaja ja sen alihankkijat noudattavat muun ohella työntekijöiden suojelua, työehtoja ja työoloja sekä ympäristönsuojelua koskevaa, tavaran ja palvelun tuotantomaassa voimassa olevaa lainsäädäntöä, mukaan lukien minimipalkkoja ja sosiaalista hyvinvointia koskeva sääntely.

Jos tässä dokumentissa esitetyt velvoitteet ylittävät tuottamisvaltion lainsäädännön mukaiset velvoitteet, toimittajan ja sen alihankkijoiden tulee kuitenkin noudattaa tässä dokumentissa esitettyä. Toimittaja varmistaa, että alihankkijat sitoutuvat tässä dokumentissa esitettyihin tai niitä sisällöltään vastaaviin vaatimuksiin.

## 2.3 Ihmisoikeuksien kunnioittaminen

Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset: YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus, KP-sopimus ja TSS-sopimus ja johdannossa kuvatut YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia ohjaavat periaatteet.

Toimittaja on velvollinen kunnioittamaan ihmisoikeuksia sekä omissa toiminnoissaan että toimitusketjussaan.

Toimittaja varmistaa, ettei se ole osallisena, suoraan tai epäsuorasti, haitallisten ihmisoikeusvaikutusten aiheutumiseen. Haitallinen ihmisoikeusvaikutus poistaa yksilöltä mahdollisuuden nauttia ihmisoikeuksistaan tai heikentää tätä mahdollisuutta. Toimittaja edellyttää ihmisoikeuksien kunnioittamista myös sen toimitusketjuun kuuluvilta yrityksiltä.

Toimittajalla on menetelmät haitallisten ihmisoikeusvaikutusten havaitsemiseksi ja niihin puuttumiseksi kaikissa toiminnoissaan, mukaan lukien sen toimitusketjussa mahdollisesti tapahtuvat haitalliset ihmisoikeusvaikutukset.

## 2.4 Työehtoihin ja työn tekemisen olosuhteisiin liittyvät velvoitteet

### 2.4.1 Lapsityön kieltö

Lapsella tarkoitetaan tässä henkilöä, joka:

- on alle 15-vuotias tai alle kansallisessa lainsäädännössä vaadittavan vähimmäisiän, jos se on korkeampi kuin 15 vuotta; ja on alle iän, jossa kansallinen perusopetuksen oppivelvollisuus päättyy.

Alle 18-vuotiaat lapset voivat työskennellä vain tehtävissä, jotka eivät ole niiden luonteen tai olosuhteiden johdosta haitallisia lasten terveydelle, turvallisuudelle ja moraalille. Alle 18-vuotiailla ei saa teettää yö- tai ylityötä.

Jos lapsityötä havaitaan, toimittaja puuttuu tilanteeseen ja varmistaa lapsen edun toteutumisen yhteistyössä työnantajan, lapsen ja hänen perheensä sekä tarvittaessa muiden tahojen kanssa.

## 2.4.2 Pakkotyön kielto

Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset: ILO ([Indicators of Forced Labour](#)) nro 29 ja 105.

Pakkotyö on kielletty. Pakkotyöllä tarkoitetaan kaikenlaista työtä tai palvelusta, joka rangaistuksen uhalla vaaditaan joltakin henkilöltä ja johon mainittu henkilö ei ole vapaaehtoisesti tarjoutunut. Pakkotyö voidaan tunnistaa käyttämällä ILO:n pakkotyötä koskevia indikaattoreita.

Pakkotyön lisäksi orjatyö, velkojen maksamiseksi vaadittu työ ja ei-vapaaehtoinen vangeilla teetettävä työ on kielletty. Kaikkien työsuhteiden tulee olla vapaaehtoisia ja työntekijällä tulee aina olla oikeus päättää työsopimus kohtuullisella irtisanomisajalla.

Työntekijän kanssa tulee tehdä kirjallinen työsopimus kielellä, jota työntekijä ymmärtää.

Työantajat ja työnvälitysagentit eivät saa pitää hallussaan tai muutoin piilottaa, takavarikoida tai tuhota työntekijän henkilöllisyyttä ja oleskeluoikeutta osoittavia asiakirjoja, kuten henkilöllisyystodistuksia, passeja tai työlupia, eivätkä estää työntekijältä pääsyä näihin asiakirjoihin. Jos kansallisen lainsäädännön velvoitteet edellyttävät asiakirjojen tilapäistä haltuunottoa, asiakirjat on palautettava työntekijälle viipymättä heti, kun se on mahdollista.

Työntekijöiltä ei saa vaatia rekrytointipalkkioita tai rekrytointiin liittyviä maksuja. Jos tällaisia maksuja havaitaan, työntekijöille on palautettava näiden maksamat maksut. Työnantajan tulee varmistaa, että työntekijät eivät ole joutuneet maksamaan rekrytointipalkkioita tai rekrytointiin liittyviä maksuja myöskään työnvälitysagenteille tai muille tahoille.

## 2.4.3 Syrjinnän ja häirinnän kielto

Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset: ILO nro 100 ja 111.

Rotuun, ihonväriin, sukupuoleen, siviilisäätyyn, raskauteen, uskontoon, sosiaaliseen tai etniseen alkuperään, kansalaisuuteen, fyysisiin ominaisuuksiin, ikään, poliittisiin mielipiteisiin, ammatilliseen järjestäytymiseen ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvä sekä kaikenlainen muu syrjintä on kielletty.

Syrjinnällä tarkoitetaan mitä tahansa henkilöiden erilaista kohtelua, kuten erottelua, hyljeksintää tai suosintaa, joka ei perustu työtehtävän vaatimuksiin tai laatuun, vaan viittaa asenteista johtuvaan eriarvoiseen kohteluun.



Toimittajan tulee tukea erilaisuuden hyväksymistä ja työntekijöiden yhdenvertaisia mahdollisuuksia. Syrjittyjä ryhmiä tulee tarvittaessa tukea myös positiivisella erityiskohtelulla.

Työntekijöiden ahdistelu ja häirintä on kielletty. Ahdistelulla ja häirinnällä tarkoitetaan työntekijöiden epäinhimillistä kohtelua, mukaan lukien seksuaalinen häirintä ja hyväksikäyttö, ruumiilliset rangaistukset, henkinen tai fyysinen pakottaminen ja häirintä; sekä tällaisen kohtelun uhkaa.

## 2.4.4 Järjestäytymisvapaus

Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset: ILO nro 87 ja 98.

Työnantaja kunnioittaa työntekijöiden oikeutta ja vapautta ammatilliseen järjestäytymiseen ja kollektiiviseen neuvotteluun. Näillä tarkoitetaan erilaisia muodollisia ja epämuodollisia yhteistyön muotoja, joiden tarkoituksena on tukea ja puolustaa yhteisesti työntekijän intressejä työpaikalla sekä työyhteisössä. Työnantajan tulee informoida työntekijöitä tästä oikeudesta. Valtioissa, joissa järjestäytymisvapautta ei ole täysimääräisesti tunnustettu, työnantaja ottaa käyttöön ja tukee menettelytapoja, joiden tarkoituksena on mahdollistaa työntekijöiden tai heidän vapaasti valitsemiensa edustajien ja työpaikan johdon tapaamiset ja neuvottelut liittyen palkkausta ja työoloja koskeviin kysymyksiin, ilman pelkoa tästä johtuvista haitallisista seuraamuksista.

## 2.4.5 Palkkaus ja työajat

Palkka on maksettava suoraan työntekijälle sovittuna ajankohtana kokonaisuudessaan. Palkasta ja muista eduista ei saa tehdä vähennyksiä kurinpitotarkoituksissa, eikä muita kuin kansallisessa lainsäädännössä eriteltyjä vähennyksiä.

Palkan yhteydessä työntekijälle on annettava kirjallinen palkkakuitti tai vastaava erittely, josta hän voi tarkistaa palkan oikeellisuuden.

Työntekijöille maksettava palkka ei missään olosuhteissa saa olla alempi kuin työskentelymaassa voimassa oleva kyseiseen toimialaan sovellettava vähimmäispalkka tai soveltuvan työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka, sen mukaan kumpi näistä on korkeampi.

Ylityön tekemisen on oltava vapaaehtoista. Työntekijöille on maksettava lainsäädännön, toimialan käytännön tai sovellettavan työehtosopimuksen mukaiset ylityökorvaukset, sen mukaan mitkä näistä ovat korkeimmat. Ylityökorvaukset on eriteltävä palkkakuitissa selkeästi.

Työntekijöillä on vähintään yksi lepopäivä jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden. Työtuntien määrä ei saa ylittää 60 tuntia viikossa eikä työskentelypaikan lainsäädännön mukaista maksimimäärää, ylityö mukaan lukien. Enimmäistuntimäärän saa ylittää vain tapahtuneen tai uhkaavan onnettomuuden vuoksi, ylivoimaisen esteen vuoksi, taikka kiireellisen korjaus- tai huoltotyön vuoksi, kuitenkin vain siinä määrin kuin tämä on välttämätöntä, jottei työnantajalle tehtävä säännöllinen työ huomattavasti häiriinny.

Poissaolot, kuten loma, sairausaika ja vanhempainvapaat on korvattava kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

## 2.4.6 Terveellinen ja turvallinen työympäristö

Työympäristön tulee olla työntekijöille terveellinen ja turvallinen. Tällä tarkoitetaan, että työntekijä ei työpaikalla altistu olosuhteille, jotka voivat aiheuttaa vaaraa työntekijän fyysiselle tai psyykkiselle terveydelle, tai että työnantaja varmistaa, että työntekijä on asianmukaisesti suojautunut tällaisia altisteita vastaan. Työnantajan vastuulla on suojata työntekijöitä myös fyysisistä tekijöistä riippumattomien vaaratekijöiden aiheuttamilta työterveysriskeiltä. Tällaisia voivat olla esimerkiksi työuupumukseen tai työperäiseen stressiin liittyvät riskit.

Työnantaja ehkäisee, seuraa ja raportoi työperäisten tapaturmien, läheltä-piti-tilanteiden, terveydellisten haittojen ja sairauksien ilmenemistä. Työntekijöitä kannustetaan raportoimaan näistä tapaturmista ja sairauksista, läheltä-piti-tilanteista, terveyshaitoista sekä mahdollisista vaaratekijöistä.

Altisteet ja vaaratekijät kartoitetaan, niitä seurataan ja niiden vaikutuksia ehkäistään. Työnantaja kartoittaa mahdolliset hätätilanteet ja laatii niiden varalta tarpeelliset suunnitelmat ja ohjeistukset, joiden tavoitteena tulee olla työntekijöille ja tuotannolle aiheutuvien haitallisten vaikutusten minimointi. Työnantaja ryhtyy viipymättä korjaaviin toimenpiteisiin saatuaan tiedon mahdollisista altisteista ja vaaratekijöistä. Työn tekemisessä käytettävissä koneissa ja työvälineissä on asianmukaiset turvalaitteet ja suojat. Tiloissa on oltava palovaroittimet tai vastaava paloilmoitinjärjestelmä.

Hätäpoistumistiet on merkittävä selkeästi eikä niitä saa lukita tai tukkia. Evakuointiharjoituksia on pidettävä säännöllisesti. Paloilmoitinjärjestelmät on testattava säännöllisesti.

Työntekijöille on järjestettävä koulutusta ja tietoa työhön liittyvistä menettelytavoista, riskeistä ja niiden ehkäisemisestä, mukaan lukien paloturvallisuus, vaaralliset työtehtävät sekä ensiapu. Työntekijöille on annettava asianmukainen suojavaarustus.

Työnantaja järjestää työntekijöille asianmukaisen työterveyshuollon.

Työnantaja varmistaa, että työntekijöiden saatavilla on asianmukaiset saniteetti- ja taukotilat, juomakelpoista vettä sekä mahdollisuus ruuan valmistamiseen ja henkilökohtaisten tavaroiden säilyttämiseen.

## 2.5 Ympäristönsuojelu

Tavaroiden valmistuksessa ja palveluiden tuotannossa on noudatettava Wienin yleissopimuksen ja Montrealin pöytäkirjan, Baselin yleissopimuksen, Tukholman yleissopimuksen sekä PIC-yleissopimuksen mukaisia menettelytapoja sekä kansallista ympäristölainsäädäntöä.

Toimittaja huolehtii, että sen myymät tavarat ja palvelut on tuotettu ympäristön kannalta vastuullisesti. Toimittaja pyrkii jatkuvasti parantamaan toimintansa ympäristöystävällisyyttä sekä vähentämään materiaalien käyttöä ja jätteentuetantoa. Toimittaja pyrkii tuottamiensa tavaroiden ja palveluiden koko elinkaaren kattavaan ympäristövaikutusten arviointiin ja pyrkii asettamaan

ympäristöystävällisyyttä ja hiilijalanjäljen pienentämistä koskevia vaatimuksia myös toimitusketjulle.

## 2.6 Konfliktimineraalit

Konfliktimineraaleja ovat kulta, tantaali, tina ja volframi, jotka

konfliktimineraalit ainoastaan vastuullisista sulatoista. Vastuullisesti toimivat sulatot voidaan tuotetaan konfliktialueilla ja korkean riskin alueilla.

OECD on laatinut [oppaan](#) konfliktialueilta ja korkean riskin alueilta tuotujen mineraalien tuotantoketjua koskevasta huolellisuus periaatteen noudattamisesta.

Toimittajalla on käytössä OECD:n ohjeistuksen mukainen tai muu vastaavan tasoinen toimintapolitiikka konfliktialueilta ja korkean riskin alueilta peräisin oleviin mineraaleihin liittyvien haitallisten vaikutusten estämiseksi. Toimittaja edellyttää ja valvoo toimintapolitiikan noudattamista toimitusketjussaan. Toimittaja pyrkii vähentämään konfliktimineraalien käyttöä.

Toimittaja pyrkii siihen, että se ja sen toimitusketjussa olevat yritykset hankkivat hankintasopimuksessa tarkoitettujen tavaroiden tuottamisessa tarvittavat tunnistaa käyttämällä kolmansien osapuolien [laatimia luetteloita](#).

## 2.7 Korruption vastustaminen

Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset: Yhdistyneiden Kansakuntien korruption vastainen yleissopimus

Toimittaja ei suoraan tai epäsuorasti tarjoa kenellekään maksua tai muuta vastiketta saadakseen tai säilyttääkseen liiketoimia tai saavuttaakseen ansiotonta hyötyä toimintoissaan.

Toimittaja ei suoraan tai epäsuorasti pyydä eikä ota vastaan maksua tai muuta vastiketta kolmannelta osapuolelta, siten että tällä voi olla vaikutusta toimittajan liiketoimintapäätösten objektiivisuuteen.

# 3 Loppumääräykset

## 3.1 Vaatimustenmukaisuus

Toimitusketjun läpinäkyvyydellä pyritään takaamaan tämän Code of Conductin asettamien velvoitteiden noudattaminen. Toimittaja julkaisee vuosittain vastuullisuusraportin.

Etelä-Savon hyvinvointialue voi velvoitteiden noudattamisen valvomiseksi vaatia toimittajaa esittämään selvityksiä ja asiakirjoja, korjaamaan havaittuja puutteita sekä esittämään selvitystä

korjaavien toimenpiteiden toteuttamisesta. Hyvinvointialue voi auditoida toimittajan ja/tai sen alihankkijoita hankintasopimuksen ehtojen mukaisesti.

Toimittajan tulee varmistaa, että hankintasopimusehtojen ja tämän Code of Conductin mukaiset vaatimukset toteutetaan sekä sen omissa toiminnoissa että toimitusketjussa.

## 3.2 Rikkomuksista ilmoittaminen

Tämän Code of Conductin vastaisesta toiminnasta voi ilmoittaa seuraavasti:

[hankinnat@etelasavonha.fi](mailto:hankinnat@etelasavonha.fi)

nimettömänä Etelä-Savon hyvinvointialueen verkkosivuilla: ”Anna palautetta ja vaikuta”,

[palautelomakkeella](#)