

Rūpes par cilvēkiem un planētu

LINDSTRÖM GRUPA

Darbinieku Ētikas kodekss
2.0 red.// 19.10.2023.



Saturs

Ievads

Prezidenta paziņojums

Mūsu mērķis

Mūsu vērtības

Biznesa ētika

Izvairšanās no interešu konflikta

Kukuļošanas, korupcijas un noziedzīgi iegūtu līdzekļu
legalizācijas aizliegums

Godīga konkurence

Datu konfidencialitāte, privātums un drošība

Cilvēka pamattiesību ievērošana un planētas saudzēšana

Taisnīgi darba apstākļi

Apvienotās un pulcēšanās brīvība

Daudzveidība, vienlīdzība un iekļaušana

Aizskaršanas un diskriminācijas novēršana

Aizliegums nodarbināt bērnus

Piespiedu darba aizliegšana

Veselība, drošība un labklājība

Vide un aprites ekonomika

Ziņošana

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21



Ievads

Uzņēmuma Lindström darbinieku Ētikas kodeksā ir noteiktas ētiskas uzvedības pamatprasības, kas izvirzītas Lindström grupai ("Lindström Oy" un tās meitasuzņēmumiem, turpmāk tekstā saukti Lindström). Ētikas kodekss ir balstīts uz mūsu vērtībām un saistībām, atspoguļojot mūsu "We Care" kultūru. Šis Ētikas kodekss attiecas uz visiem Lindström darbiniekiem neatkarīgi no amata, un viņu pienākums ir to ievērot un rīkoties atbilstoši. Šie paši principi attiecas arī uz ārpakalpojumu darbaspēku, piemēram, pakalpojumu pārstāvjiem, pagaidu darbiniekiem un ārējiem konsultantiem. Piegādātāju Ētikas kodeksā ir noteikti pienākumi un prasības, kas attiecas uz mūsu sadarbību ar piegādātājiem un partneriem. Gan Lindström darbinieku, gan piegādātāju Ētikas kodeksu pēc vajadzības pārskata un apstiprina Lindström grupas vadības komanda.

Nodrošinot, ka ikviens zina un rīkojas saskaņā ar pamatprincipiem un šo kodeksu, mēs esam veikuši pirmo un, iespējams, svarīgāko riska mazināšanas pasākumu, lai novērstu jebkādu ētisku pārkāpumu rašanos. Tas ir arī stūrakmens, lai novērstu jebkādas nelaimes gadījumus, arodslimības vai kaitējumu videi.





Prezidenta paziņojums

Priecājos jūs iepazīstināt ar mūsu Ētikas kodeksu, kas sastāv no mūsu globālajiem ētikas principiem, kuri nosaka, kā mēs veicam uzņēmējdarbību un kā mēs rīkojamies. Mūsu Ētikas kodeksa pamatā ir mūsu mērķis un vērtības.

Mēs neesam tikai tekstila pakalpojumu sniedzēji – mēs nodrošinām drošākas darba vietas, uzlabojam labklājību un esam ilgtspējīga progresā partneri. Mūsu mērķis ir rūpēties par planētu un tās cilvēkiem, un mūsu vērtības ir mūsu uzvedības ceļvedis. Katru dienu šīs vērtības pārvalda vadītāji un apņēmīgas komandas, īstenojot mūsu "We Care" kultūru.

Ētikas kodeksā ir izklāstīti skaidri principi par ētisku uzņēmējdarbību, darbinieku cilvēktiesību ievērošanu un vides aizsardzības praksi. Tas nav izvēles jautājums. Kompromiss nav pieļaujams. Mēs sagaidām, ka visi mūsu darbinieki un piegādātāji to pilnīgi izprot un ievēro. Es izsaku pateicību ikvienam no jums par to, ka veltījāt brīdi, lai iedziļinātos mūsu Ētikas kodeksā. Jūsu apņemšanās ievērot šos principus nodrošina, ka mēs kopā veidojam godprātīgu un atbildīgu vidi.

Juha Laurio

Uzņēmuma Lindström grupas Prezidents

Mūsu mērķis

Mēs rūpējamies par
cilvēkiem un planētu,
iedvesmojot cilvēkus būt
izciliem un uzņēmumus
ilgtspējīgi attīstīties.



Mūsu vērtības

IENESĪGA IZAUGSME

- Inovatīva attīstība un jauna veida domāšana rada izaugsmi, kas nodrošina panākumus visiem – klientiem, darbiniekiem un uzņēmumam.
- Efektīvas un ekonomiskas darbības nodrošina ienesīgumu, ļaujot mums ieguldīt līdzekļus jaunās iespējās.
- Pieņemot lēmumus un izmantojot resursus, mēs vadāmies pēc ilgtermiņa domāšanas principiem.

ILGTERMIŅA ATTIECĪBAS AR KLIENTIEM

- Mēs nodrošinām augstākā līmeņa klientu pieredzi un radām pievienoto vērtību mūsu klientiem.
- Mēs uz klausām klientus, lai izprastu viņu vajadzības. Tādējādi varam attīstīt savu konkurētspējīgo piedāvājumu.
- Esam godīgi un izpildām solīto. Mēs pieņemam visus izaicinājumus.

ATBILDĪBA

- Mēs rīkojamies atbildīgi visā, ko darām – finanšu, sociālajā un vides jomā.
- Mēs strādājam atbilstoši augstākajiem ētikas standartiem, cienām vietējās kultūras un darbojamies atbilstoši vietējiem tiesību aktiem un noteikumiem. No saviem piegādātājiem un partneriem sagaidām šo pašu principu ievērošanu.
- Kā ģimenes uzņēmums esam apņēmušies veidot mantojumu, ar kuru nākamās paaudzes varēs lepoties.

ENTUZIASMS UN JAUNU ZINĀŠANU APGŪŠANAS PRIEKŠS

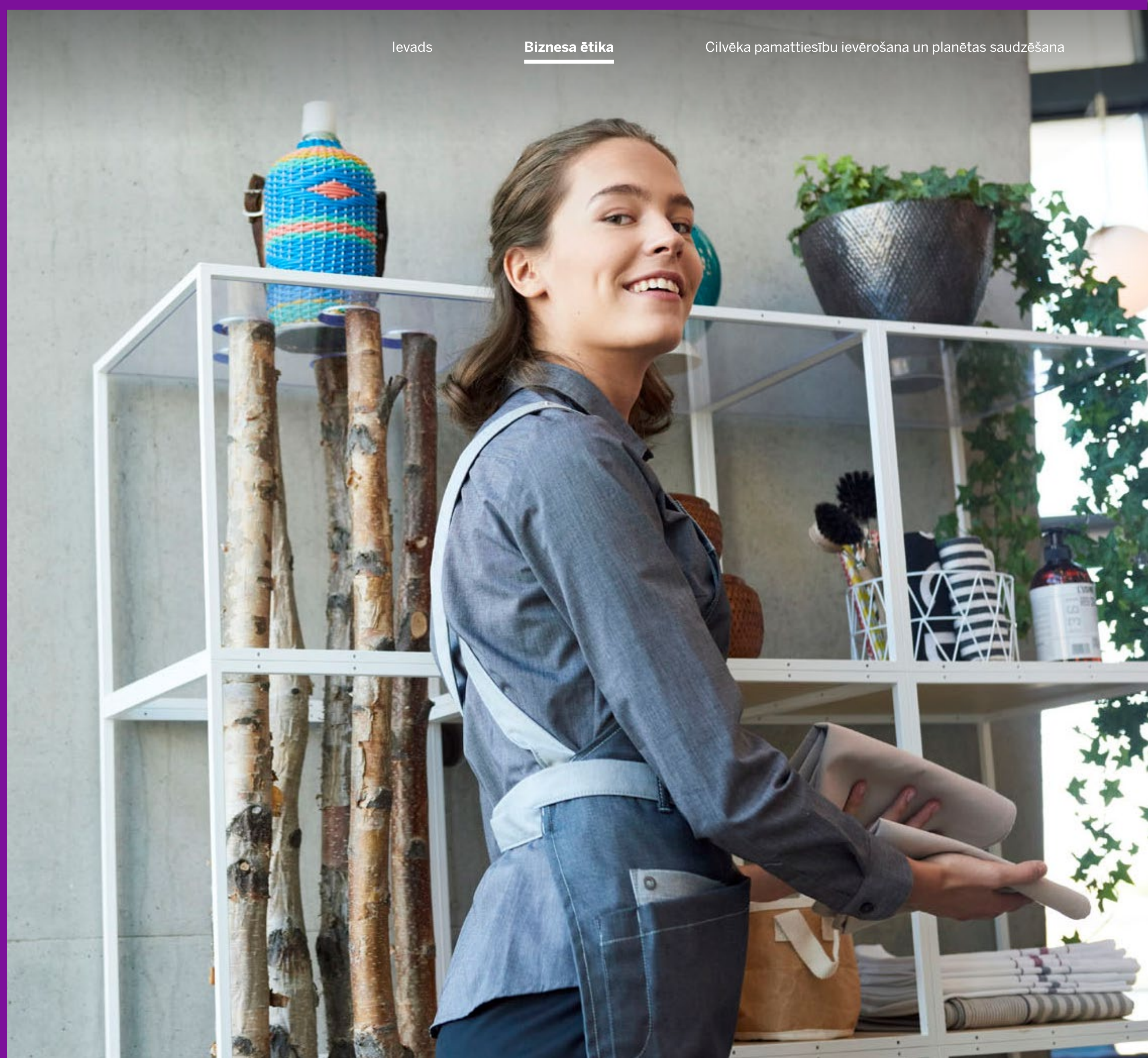
- Mūsu darbiniekiem tiek sniegts atbalsts, izmantojot interaktīvu saziņu un atklātas atsauksmes.
- Mēs veicinām personīgo izaugsmi, nodrošinot jaunas iespējas, pieredzi un iespējas mācīties.
- Kopā mēs padarām uzņēmumu par lielisku darba vietu.



Biznesa ētika

Atbilstība normatīvajiem aktiem

Mēs ievērojam to valstu tiesību sistēmu vietējos un starptautiskos tiesību aktus, kurās mēs darbojamies. Ja starptautiskie tiesību akti vai uzņēmuma darbības principi ir stingrāki par vietējām prasībām, tad tiek piemēroti grupas vai starptautiskie noteikumi.. Mūsu vadības sistēma atbilst standartiem ISO 9001, ISO 14 001, ISO 45 001 un EN 14 065. Izstrādājot produktus un pakalpojumus, mēs nodrošinām atbilstību starptautiskajiem un nozares standartiem, lai mūsu klienti gūtu panākumus.





Izvairīšanās no interesešu konflikta

Ko tas nozīmē?

Interesešu konflikts uzņēmējdarbībā rodas, ja personīgās intereses vai attiecības traucē objektīvi pieņemt lēmumus darbā. Tas var novest pie neobjektīvām izvēlēm, favorītisma vai apdraudēt kolektīva vienotību, kaitējot organizācijas reputācijai, taisnīgumam un vispārējam sniegumam. Lai mazinātu šādus konfliktus, ļoti svarīga ir pienācīga informācijas atklāšana un ētiska pārvaldība.

Kāpēc tas ir svarīgi?

Interesešu konfliktu pārvaldība attiecībā uz piegādātājiem uzņēmumā ir būtiska, lai saglabātu pārredzamību, taisnīgumu un ilgtspējīgas attiecības. Efektīvi pārvaldot šādus konfliktus, uzņēmumi var izvairīties no neobjektīvas piegādātāju izvēles, novērst iespējamu korupciju un nodrošināt konkurētspējīgus iepirkuma procesus. Pārredzamas piegādātāju attiecības veido uzticību starp ieinteresētajām pusēm, aizsargājot uzņēmuma reputāciju. Ētiskā prakse piegādātāju pārvaldībā veicina ilgtermiņa partnerattiecības, kā rezultātā tiek sasniegta labāka produktu kvalitāte, savlaicīga piegāde un izmaksu efektivitāte. Interesešu konfliktu mazināšana arī samazina favorītisma risku, nodrošinot vienlīdzīgas iespējas visiem piegādātājiem. Kopumā pareiza konfliktu pārvaldība piegādātāju attiecībās veicina konkurētspējīgu un uzticamu piegādes ķēdi, uzlabojot uzņēmuma konkurētspēju un ilgtermiņa dzīvotspēju. Personisko attiecību pārvaldīšana darbā uzņēmumam ir būtiska, lai uzturētu profesionālu un produktīvu vidi. Efektīva vadība nodrošina, ka emocijas un personīgā dinamika netraucē objektīvu lēmumu pieņemšanai, uzdevumu sadalei vai snieguma novērtēšanai. Tā novērš favorītismu un interesešu konfliktus, veicinot taisnīgumu un vienlīdzīgas iespējas visiem darbiniekiem. Pareiza personisko attiecību risināšana veicina labāku saziņu, sadarbību un komandas darbu, uzlabojot vispārējo produktivitāti un apmierinātību ar darbu. Tas arī samazina baumu risku un

iespējamās cilvēkresursu problēmas, uzlabo iekšējo kultūru, veicinot harmonisku un iekļaujošu darba vietu. Piešķirot prioritāti profesionalitātei, uzņēmumi var optimizēt savu darbību, noturēt talantīgākos darbiniekus un attīstīt pozitīvu uzņēmuma kultūru.

Mūsu apņemšanās

Uzņēmumā Lindström mēs ticam, ka ir jāveicina pozitīva un profesionāla darba vide. Mēs apzināmies, ka attiecības starp kolēģiem var veidoties dabiski, taču ir svarīgi saglabāt līdzsvaru starp personīgo un profesionālo saskarsmi.

No darbiniekiem tiek sagaidīts, ka saskarsmē ar kolēģiem, vadītājiem un padotajiem tiek saglabāts augsts profesionalitātes standarts. Personiskās attiecības nedrīkst ietekmēt darba pienākumus vai negatīvi ietekmēt darba atmosfēru. Darbiniekiem, kuri ir iesaistīti romantiskās vai tuvās personiskās attiecībās ar kolēģi, par šīm attiecībām nekavējoties jāpaziņo savam tiešajam vadītājam vai personāla nodaļai. Šīs informācijas atklāšana ļauj mums novērtēt visus iespējamus interesešu konfliktus un veikt atbilstošus pasākumus, lai saglabātu taisnīgu un objektīvu darba vidi.

Gadījumos, kad attiecības rada interesešu konfliktu vai priekšstatu par favorītismu, uzņēmums var pārcelt vienu vai abas puses uz dažādām nodaļām vai amatiem. Lēmumi tiks pieņemti, katru gadījumu izskatot atsevišķi, ņemot vērā iesaistīto personu un visas organizācijas intereses.

Kukuļošanas, korupcijas un noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas aizliegums

Ko tas nozīmē?

Kukulis ir jebkurš vērtīgs priekšmets, kas tiek piedāvāts ar nolūku radīt neatbilstošas uzņēmējdarbības priekšrocības vai jebkuram citam nelikumīgam uzņēmējdarbības mērķim. Kukuļiem var būt dažādi veidi, tostarp nauda, dāvanas, izklaide, ceļojumi, solījumi par nodarbinātību vai turpmākām biznesa attiecībām vai pat labdarības ziedojumi, ja tie veikti neatbilstošam nolūkam. Korupcija ir jebkāda uzticības stāvokļa ļaunprātīga izmantošana neatbilstošā personīgā labuma gūšanai. Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācija ir veids, kā slēpt nelikumīgi iegūtu naudu. Tas ietver šādas naudas izmantošanu virknē finanšu darījumu un komercdarījumu, kas padara to par šķietami likumīgu. Šis process tiek izmantots, lai tiesību aizsardzības iestādēm un valsts aģentūrām būtu ļoti grūti izsekot, no kurienes nauda sākotnēji iegūta.

Kāpēc tas ir svarīgi?

Kukuļošanas, korupcijas un noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršana uzņēmējdarbībā ir būtiska, lai saglabātu taisnīgumu, uzticēšanos un godīgumu. Tas aizsargā uzņēmuma reputāciju, veicina vienlīdzīgas konkurences apstākļus un uztur veselīgu konkurenci. No kukuļošanas brīva vide nodrošina ētisku lēmumu pieņemšanu, veicina akcionāru uzticību un uztur atbilstību tiesību aktiem. Ievērojot šos principus, uzņēmumi var veidot ilgtermiņa attiecības, piesaistīt atbildīgus partnerus un sniegt pozitīvu ieguldījumu ekonomikas izaugsmē un sabiedrības labklājībā.

Mūsu apņemšanās

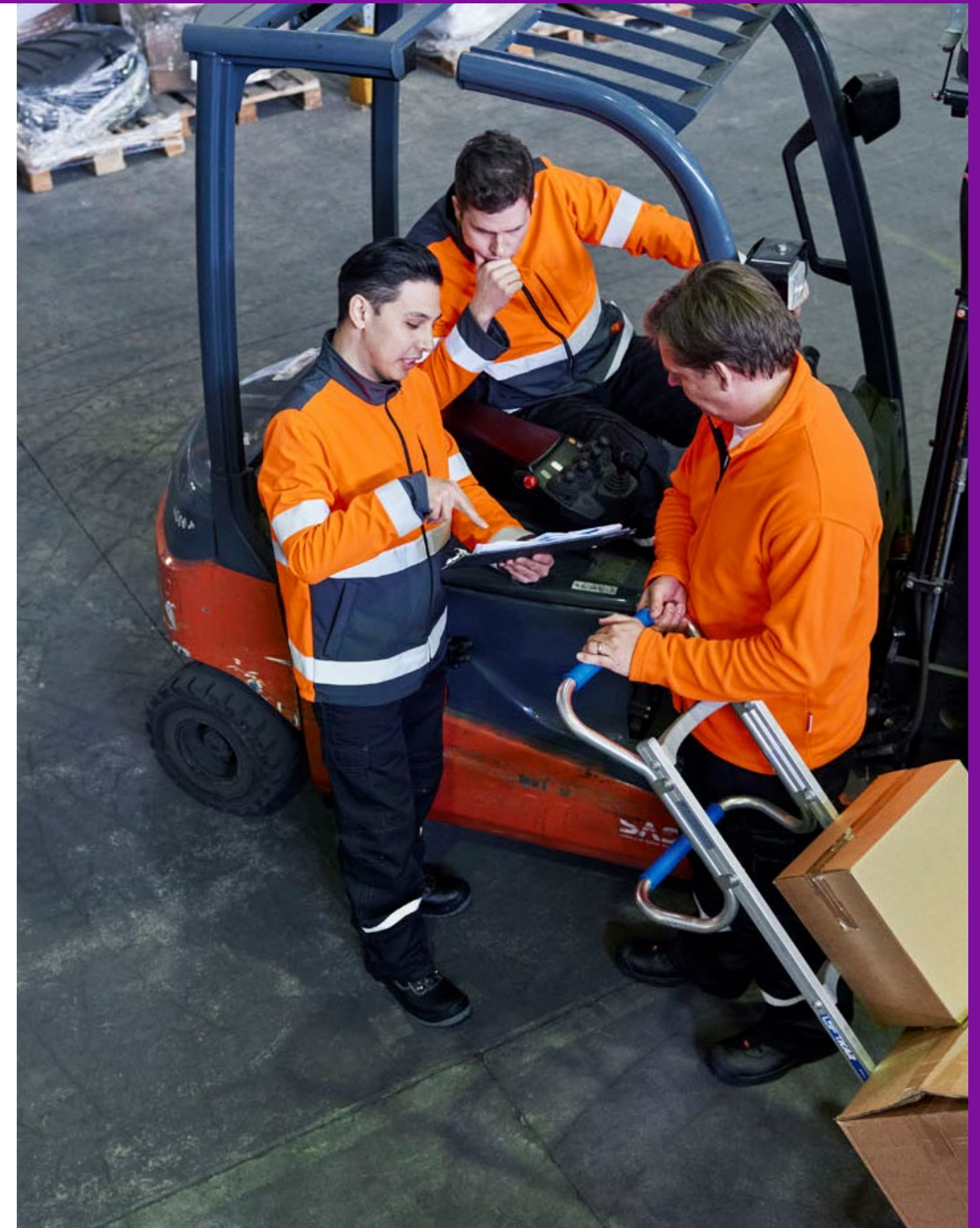
Mēs nedodam un neņemam naudu vai jebko vērtīgu, ko var uzskatīt par kukuli vai korupciju. Pieticīgu dāvanu vai viesmīlības (piemēram, vakariņu vai sporta pasākumu) dāvināšana vai saņemšana nav aizliegta, ja tiek ievērotas šādas prasības:

- tas netiek veikts ar nolūku ietekmēt trešo personu iegūt vai saglabāt uzņēmējdarbību vai uzņēmējdarbības priekšrocību, vai atalgot par uzņēmējdarbības vai uzņēmējdarbības priekšrocības nodrošināšanu vai saglabāšanu, vai arī tieši vai netieši panākt labvēlību vai ieguvumus;
- tas atbilst vietējiem tiesību aktiem;
- tas ir pasniegts mūsu vārdā, nevis Jūsu vārdā;
- tas neietver skaidru naudu vai tās ekvivalentu (piemēram, dāvanu kartes vai kuponus);
- tas atbilst apstākļiem un kultūrai; piemēram, var būt ierasts, ka Ziemassvētku laikā tiek pasniegtas nelielas dāvanas;
- ņemot vērā dāvanas pasniegšanas iemeslu, tā ir atbilstoša veida un vērtības un tiek pasniegta piemērotā laikā;
- tā tiek pasniegta atklāti, nevis slepeni.

Dāvanas nedrīkst piedāvāt vai pieņemt no valsts amatpersonām vai valdības pārstāvjiem, politiķiem vai politiskajām partijām bez iepriekšējas tiešā vadītāja piekrišanas. Ikreiz, kad rodas neskaidrības par dāvanas piedāvāšanu vai saņemšanu, jālūdz papildus norādījumi no sava vadītāja.

Mēs nedrīkstam pieļaut, ka personīgās vai ģimenes intereses ietekmē mūsu profesionālos spriedumus. Mēs izvairāmies no interešu konfliktiem visās mūsu saimnieciskajās darbībās un spriedumos. Mēs drīkstam pieņemt trešās puses uzaicinājumu uz maltīti vai saviesīgu pasākumu tikai tad, ja pasākuma galvenais iemesls ir likumīga biznesa tikšanās.

Mēs apzināti neiesaistāmies nekādos darījumos, kas veicina noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizēšanu vai nelikumīgi iegūtas naudas pārvietošanu.



Godīga konkurence

Ko tas nozīmē?

Godīga konkurence attiecas uz tirgu vai uzņēmējdarbības vidi, kurā uzņēmumi konkurē vienlīdzīgos konkurences apstākļos saskaņā ar pārskatāmu, taisnīgu un konsekventi piemērotu noteikumu kopumu. Godīgas konkurences scenārijā visiem dalībniekiem ir vienlīdzīgas iespējas gūt panākumus vai ciest neveiksmi, pamatojoties uz saviem nopelniem, bez nepamatotām priekšrocībām vai neizdevīgiem apstākļiem. Konkurence ļauj uzņēmumiem sacensties par produktiem un pakalpojumiem, uzlabot, veicināt inovācijas un nodrošināt klientiem lielāku izvēli.

Kāpēc tas ir svarīgi?

Godīga konkurence ir Lindström biznesa ētikas pamatprincips. Tā veicina vidi, kurā prioritāte tiek piešķirta inovācijai, efektivitātei un uzņēmumu ilgtspējīgai izaugsmei, vienlaikus novēršot negodīgu praksi, kas var apslāpēt konkurenci un kaitēt klientiem un citiem uzņēmumiem.

Mūsu apņemšanās

- Mēs ievērosim visus piemērojamus likumus un noteikumus, kas regulē konkurenci, tostarp, bet ne tikai, pretmonopola un konkurences likumus. Mēs sagaidām, ka visi Lindström darbinieki un pārstāvji zinās šos likumus un rīkosies, pilnīgi ievērojot tos.
- Mēs neiesaistīsimies negodīgās vai maldinošās darbībās, tostarp, bet ne tikai, cenu noteikšanā, manipulācijās ar piedāvājumiem, tirgus sadalē vai jebkādās citās pret konkurenci vērstās darbībās. Mēs konkurēsim, pamatojoties tikai uz mūsu produktu un pakalpojumu kvalitāti.

- Mēs cienīsim mūsu konkurentu intelektuālo īpašumu un komercnoslēpumus. Mēs neiesaistīsimies rūpnieciskajā spiegošanā vai neētiskā praksē, lai iegūtu konkurences priekšrocības.
- Mēs sniegsim precīzu un pārredzamu informāciju klientiem, piegādātājiem un konkurentiem. Maldinoši vai nepatiesi apgalvojumi par mūsu produktiem vai pakalpojumiem netiks pieļauti.
- Mūsu darbinieki un pārstāvji izvairīsies no situācijām, kas rada interešu konfliktus ar mūsu konkurentiem. Tas ietver atturēšanos no darbošanās konkurentu valdēs vai finanšu interesēs, kas varētu apdraudēt mūsu apņemšanos nodrošināt godīgu konkurenci.
- Mēs apkoposim konkurences informāciju, izmantojot juridiskus un ētiskus līdzekļus. Mēs neiesaistīsimies uzlaušanā un nesankcionētā piekļuvē konkurentu informācijai vai citās nelikumīgās darbībās, lai iegūtu konkurences informāciju.
- Mēs iesaistīsimies godīgā un ētiskā tirdzniecības praksē, strādājot ar klientiem, piegādātājiem un partneriem. Diskriminācija, piespiešana vai neētisks spiediens netiks pieļauts.





Datu konfidencialitāte, privātums un drošība

Ko tas nozīmē?

Konfidencialitāte ir princips un prakse, saskaņā ar kuru sensitīva informācija, dati vai saziņa tiek glabāti privāti un ir pieejami tikai pilnvarotām fiziskām vai juridiskām personām. Tas nodrošina, ka sensitīva vai privāta informācija netiek izpausta, kopīgota un tai nevar piekļūt nepilnvarotas personas.

Privātums ir indivīdu pamattiesības un gaidas kontrolēt, pārvaldīt un saglabāt noteiktus savas dzīves aspektus, personisko informāciju un darbības konfidencialas vai nošķirtas no citiem.

Datu drošība ir digitālo datu, informācijas sistēmu un konfidencialas informācijas aizsardzības prakse pret nesankcionētu piekļuvi, izpaušanu, grozīšanu vai iznīcināšanu. Tas ietver virkni pasākumu un tehnoloģiju, kuru mērķis ir nodrošināt datu konfidencialitāti, integritāti un pieejamību.

Kāpēc tas ir svarīgi?

Privātums ir personas brīvības, cieņas un autonomijas pamatelements. To aizsargā un regulē daudzu valstu likumi un noteikumi, kas var atšķirties pēc darbības jomas un specifikas. Konfidencialitātes ievērošana ir būtiska, lai saglabātu privātumu, uzticēšanos un drošību dažādos kontekstos. Datu drošībai ir izšķiroša nozīme mūsdienu digitālajā laikmetā, jo organizācijas un indivīdi lielā mērā paļaujas uz digitālajiem datiem dažādiem nolūkiem, tostarp uzņēmējdarbībai, saziņai un personiskām darbībām. Privātuma, konfidencialitātes vai datu drošības pārkāpums var radīt būtiskus finansiālus, juridiskus zaudējumus un reputācijas kaitējumu.

Mūsu apņemšanās

Mēs augstu vērtējam personu privātumu un esam apņēmušies uzturēt drošu un cieņpilnu vidi visiem mūsu sabiedrības dalībniekiem. Jaunākā Lindström Privātuma politika ir publicēta tīmekļa vietnē: www.lindstromgroup.com.

Lindström informācijas drošības ieteikumi un datu privātums tiek īstenoti, balstoties uz valsts un starptautiskiem informācijas drošības, datu privātuma noteikumiem, kvalitātes sistēmām, informācijas pārvaldības labākajām praksēm un citiem papildu saskaņotiem standartiem.

Mēs sagaidām, ka ikviens, kura pienākumi ietver darbu ar informāciju, atbildīgi rūpējas par konfidencialitāti, informācijas drošību un datu privātumu, ievērojot apstiprinātos konfidencialitātes, informācijas drošības un datu privātuma lietošanas noteikumus un norādījumus.

Mēs atbalstām dažādu sociālo mediju izmantošanu. Mēs domājam par to, kā un kad izmantojam sociālos medijus. Mēs ņemam vērā auditoriju, npublicējam konfidencialu informāciju un savā komunikācijā vienmēr respektējam citus.

Cilvēka pamattiesību ievērošana un planētas saudzēšana





Taisnīgi darba apstākļi

Ko tas nozīmē?

Darba apstākļi aptver plašu jautājumu loku: taisnīgs atalgojums, brīvais laiks vai atlīdzība par nostrādātajām virsstundām, ikgadējais atvaļinājums, 24 stundu atpūtas periods 7 dienu laikā, arodveselības aprūpe, droša darba vide.

Kāpēc tas ir svarīgi?

Taisnīgu darba apstākļu nodrošināšana ir svarīga, lai aizsargātu darbinieku labklājību un tiesības, veicinātu apmierinātību ar darbu un produktivitāti, sekmētu pozitīvu darba kultūru, piesaistītu un noturētu talantīgus darbiniekus un uzturētu ētikas standartus un sociālo atbildību.

Mūsu apņemšanās

Visiem Lindström darbiniekiem ir tiesības saņemt rakstisku un saprotamu informāciju, kurā norādīti nodarbinātības noteikumi, un tie jāsniedz vietējā valodā. Katrā valstī, kurā mēs darbojamies, tiek ņemta vērā minimālā alga, un mēs cenšamies nodrošināt darbiniekiem atbilstošu atalgojumu, kas ļauj apmierināt savas pamatvajadzības un nodrošina ienākumus papildu vajadzībām. Lindström ir apņēmies nodrošināt, ka ikviens Lindström darbinieks katru dienu un katru nedēļu izmanto atbilstošus atpūtas pārtraukumus, un, ka darbiniekiem ir tiesības uz vismaz likumā noteikto minimālo apmaksāto atvaļinājumu, kas noteikts valstī, kurā viņi strādā. Virsstundas ir brīvprātīgas, un tās darbiniekiem tiek kompensētas saskaņā ar tiesību aktiem un darba koplīgumiem, ja tādi ir spēkā.

Apvienošanās un pulcēšanās brīvība

Ko tas nozīmē?

Apvienošanās un pulcēšanās brīvība darba vietā attiecas uz darbinieku tiesībām veidot apvienības vai iestāties tajās un piedalīties citos organizētos pasākumos, lai paustu savas bažas un intereses. Ja šādas tiesības ierobežo vietējie tiesību akti vai attiecīgajā teritorijā nav juridiski atzītas asociācijas, Lindström aicina savus darbiniekus iesaistīties atklātā dialogā ar vadību. Mēs veicinām aktīvu darbinieku līdzdalību un nodrošinām konsultācijas, kas tiek organizētas saskaņā ar starptautiskajiem un valsts noteikumiem un tiesību aktiem.

Kāpēc tas ir svarīgi?

Apvienošanās un pulcēšanās brīvība darba vietā veicina taisnīgu attieksmi un uzlabotus darba apstākļus. Tā veicina harmonisku un iekļaujošu vidi, uzlabojot apmierinātību ar darbu, organizatorisko stabilitāti un savstarpēju sadarbību.

Mūsu apņemšanās

Mēs esam apņēmušies aizstāvēt visu mūsu darbinieku tiesības uz apvienošanās un pulcēšanās brīvību. Mēs izveidosim drošu un iekļaujošu vidi, kas atbalsta savstarpēju sadarbību un atklātu dialogu.





Daudzveidība, vienlīdzība un iekļaušana

Ko tas nozīmē?

Daudzveidība Lindström nozīmē nodrošināt, ka mūsu komandas un darba vietas atspoguļo daudzveidīgo sabiedrību, kādā mēs strādājam. Tas nozīmē nodrošināt, ka ikviens tiek novērtēts neatkarīgi no rases, etniskās vai nacionālās izcelsmes, reliģijas, dzimuma identitātes, seksuālās orientācijas, spējam, vecuma, izglītības vai ģimenes saitēm. Vienlīdzība mums nozīmē sniegt ikvienam nepieciešamo atbalstu, nevis izturēties pret visiem vienādi neatkarīgi no vajadzībām. Iekļaušana nozīmē novērtēt katras personas atšķirības un unikalitāti un radīt piederības sajūtu.

Kāpēc tas ir svarīgi?

Daudzveidībai, vienlīdzībai un iekļaušanai (DVI) ir izšķiroša nozīme darba vietā, jo tās veicina inovāciju, uzlabo problēmu risināšanu un veicina cieņpilnu vidi. Ņemot vērā daudzveidīgo skatījumu, rodas bagātīgākas idejas un radoši risinājumi. Vienlīdzība nodrošina taisnīgumu, ļaujot ikvienam piekļūt iespējām un resursiem. Iekļaušana rada piederības sajūtu, paaugstinot darbinieku morāli un produktivitāti. DVI veicina organizatoriskos panākumus, piesaistot talantīgākos darbiniekus, samazinot darbinieku apriņķi un atspoguļojot plašāku sabiedrības daļu. Tas nav tikai morāls pienākums, bet gan stratēģisks solis, lai panāktu ilgtspējīgu izaugsmi un konkurētspēju mūsdienu globālajā un savstarpēji saistītajā pasaulē.

Mūsu apņemšanās

Uzņēmumā Lindström mēs izturamies pret visiem ar godīgumu un cieņu, mēs demonstrējam atvērtību apsvērt katru darbinieka idejas, apzināti meklējot iespējas uzklaut dažādas idejas un perspektīvas, veidojot komandas un sadarbojoties projektos. Uzņēmumā Lindström mēs ikvienam nodrošinām vienādas iespējas attīstīt savas prasmes, spējas un karjeru, izmantojot plašas apmācības un attīstības iespējas, kā arī godīgu un pārredzamu atlases procesu. Uzņēmumā Lindström mēs nodrošinām, ka vadītājiem ir informācija un izpratne par dažādām kultūrām, ar kurām viņi strādā, un mēs veicinām vidi, kurā tiek cildināta daudzveidība un veicināta cieņpilna, taisnīga un iekļaujoša vide.

Aizskaršanas un diskriminācijas novēršana

Ko tas nozīmē?

Diskriminācija ir jebkāda netaisnīga vai aizspriedumaina attieksme pret indivīdiem vai grupām, pamatojoties uz noteiktām pazīmēm, tostarp, bet ne tikai, rasi, etnisko vai nacionālo izcelsmi, reliģiju, dzimumidentitāti, seksuālo orientāciju, spējām, vecumu, reliģiju vai jebkuru citu pazīmi.

Aizskaršana ir jebkāda nevēlama rīcība, komentāri vai darbības, kas rada naidīgu vidi indivīdam vai personu grupai. Darba vietā tas ietver jebkādu rīcību, kas nepamatoti ietekmē vai traucē indivīda spēju veikt savu darbu vai rada iebiedējošu, naidīgu vai aizskarošu darba vidi. Tas var ietvert verbālu, fizisku aizskaršanu vai aizskaršanu tiešsaistē.

Aizskaršana ietver, bet neaprobežojas ar zemāk minēto:

- Nievājošus komentārus, iesaukas, jokus, izjokošanu un apvainojumus.
- Seksuālu aizskaršanu, piemēram, nevēlamus seksuāla rakstura priekšlikumus vai nepiedienīgu uzvedību.
- Aizvainojošu vai citu (elektronisku) materiālu, kas pazemo darbinieku vai grupu, radīšanu, kopīgošanu vai demonstrēšanu.
- Izsmiešanu.
- Tīšu kādas personas ignorēšanu vai izslēgšanu no sarunām vai sabiedriskiem pasākumiem.

Kāpēc tas ir svarīgi?

Visiem darbiniekiem ir tiesības strādāt drošā, taisnīgā un cieņpilnā vidē, kas veicina vienlīdzīgas iespējas un aizliedz diskriminējošu praksi. Tikai saglabājot pozitīvu, iekļaujošu darba vietu, mēs visi varam būt ieguvēji no pilnīga mūsu līdzcilvēku spēju, radošuma un talanta potenciāla izmantošanas.

Mūsu apņemšanās

Mēs nepieļaujam nekāda veida diskrimināciju.

Mēs nepieņemam nekādu rīcību, kas var kaitēt personas cieņai, jo īpaši jebkādu fizisku vai verbālu aizskaršanu. Visiem darbiniekiem ir tiesības tikt izskatīt karjeras attīstībai neatkarīgi no jebkuras no iepriekš minētajām īpašībām.

Lindström vadītājiem ir jārada piemērs un jāvēršas pret jebkādu uzvedību vai rīcību, ko var interpretēt kā aizskaršanu, pat ja pat, ja tāds nebija personas nodoms.

Lindström darbiniekiem ir jāziņo par visiem diskriminācijas vai aizskaršanas gadījumiem, tostarp seksuālu aizskaršanu, savam tiešajam vadītājam, personāla vadībai vai trauksmes celšanas portālā.





Aizliegums nodarbināt bērnus

Ko tas nozīmē?

Bērnus nodarbināšana ir kaitīga bērnam, atņemot iespējas uz viņu tiesībām, izglītību un normālu attīstību. Tas ietver darbu, kas ir ekspluatējošs, bīstams un kaitē viņu fiziskajai, garīgajai un sociālajai labklājībai vai pārkāpj starptautiskos standartus un cilvēktiesību principus.

Kāpēc tas ir svarīgi?

Bērnus nodarbināšanas izskaušana ir būtiska, jo tā aizsargā bērnu tiesības, nodrošina viņu labklājību, piekļuvi izglītībai, veicina viņu veselīgu attīstību un palīdz pārraut nabadzības ciklu. Tas atbalsta ētikas standartus, veicina ilgtspējīgu ekonomikas izaugsmi un veido taisnīgu un vienlīdzīgu sabiedrību nākamajām paaudzēm.

Mūsu apņemšanās

Mēs esam apņēmušies ievērot SDO konvencijas Nr. 138 un Nr. 182, saskaņā ar kurām nevienam nedrīkst nodarbināt līdz 15 gadu vecumam vai līdz obligātās izglītības iegūšanas vecumam, atkarībā no tā, kurš vecums ir lielāks – ar vienu izņēmumu obligātajā izglītībā, kad šāda nodarbinātība ir daļa no izglītības programmas, piemēram, mācekļa prakse. Gados jauni darbinieki nedrīkst veikt darbu, ja tas pēc būtības vai apstākļi, kādos tas tiek veikts, varētu apdraudēt viņu veselību, drošību vai morāli. Ir jāveic īpašs darba vides riska novērtējums par ikvienu gados jaunu darba ņēmēju, lai nodrošinātu viņa veselību un drošību darba vietā.

Piespiedu darba aizliegšana

Ko tas nozīmē?

Piespiedu darbs attiecas uz situāciju, kad darbinieki ir spiesti strādāt pret savu gribu, bieži vien ar piespiešanu, maldināšanu vai vardarbības draudiem. Viņi ir iesprostoti ekspluatācijas ciklā, nespēj brīvi aiziet un tiek pakļauti skarbiem apstākļiem, bieži vien ar nelielu atalgojumu vai bez tā.

Kāpēc tas ir svarīgi?

Piespiedu darba izskaušana ir būtiska, jo tā aizstāv cilvēka pamattiesības, veicina cieņu un brīvību un apkarot mūsdienu verdzību. Tā aizsargā no nelegālas ekspluatācijas, nodrošina godīgu un ētisku uzņēmējdarbības praksi un palīdz veidot taisnīgu un vienlīdzīgu sabiedrību, kurā visi var dzīvot, baudot brīvību, autonomiju un cieņu.

Mūsu apņemšanās

Mēs esam apņēmušies īstenot efektīvas sistēmas un kontroles, lai nodrošinātu, ka mūsu uzņēmējdarbībā un piegādes ķēdē nenotiek verdzība un cilvēku tirdzniecība. Mēs pieprasām, lai visi darbinieki un partneri rīkotos, ievērojot augstākos godīguma un morāles principus, kā arī izprastu un ievērotu visus būtiskos likumus un juridiskās sistēmas valstīs, kurās mēs strādājam. Mēs aizliedzam jebkāda veida cilvēku tirdzniecību un piespiedu darbu, tostarp darbu cietumā, darbu bez algas, vergu darbu un cita veida piespiedu darbu vai kalpību.





Veselība, drošība un labklājība

Ko tas nozīmē?

Arodveselība un darba aizsardzība attiecas uz sistemātisku un visaptverošu pieeju apdraudējuma un risku pārvaldībai un mazināšanai darba vietā, lai nodrošinātu darbinieku fizisko un garīgo labklājību. Tas ietver iespējamo apdraudējumu noteikšanu darbavietā, risku novērtēšanu, kontroles pasākumu īstenošanu un drošības kultūras veicināšanu. Arodveselība un darba aizsardzība ietver arī apmācības un izglītības nodrošināšanu darbiniekiem, attiecīgo likumu un noteikumu ievērošanu, kā arī pastāvīgu drošības standartu uzraudzību un uzlabošanu darba vietā.

Kāpēc tas ir svarīgi?

Arodveselība un darba aizsardzība ir būtiskas ne tikai, lai aizsargātu darbiniekus, bet arī lai uzlabotu produktivitāti, samazinātu darba kavējumus un maksimāli samazinātu finansiālos un juridiskos riskus, kas saistīti ar veselības problēmām un nelaimes gadījumiem darbā.

Mūsu apņemšanās

Fiziskā un garīgā veselība, drošība un labklājība ir Lindström "We Care" kultūras pamatvērtības. Rūpes prasa, lai ikviens Lindström vadītos pēc labākās sirdsapziņas, palīdzot ikvienam justies laimīgākam, drošākam un pārliecinātākam, lai viņi varētu būt izcili savā darba dzīvē. Mēs ievērojam ISO 45 001 arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēmas standartu. Mēs vēlamies panākt, lai mūsu ikdienas darbā un darbībās notiktu negadījums, un mūsu mērķis ir nepieļaut arodslimību. Lai garantētu visu mūsu darbinieku veselību, drošību un labklājību, mēs nosakām riskus un apdraudējumus darba vidē un veicam pasākumus to mazināšanai. Mēs veicam piesardzības pasākumus pret nelaimes gadījumiem un arodslimībām. Mēs ziņojam par katru negadījumu un gandrīz notikušu negadījumu un izmeklējam tos, lai novērstu to atkārtošanos un nodrošinātu nepārtrauktu mūsu veselības un drošības prakses uzlabošanu. Mēs nodrošinām apmācību un darbinieku izglītošanu veselības un drošības jautājumos. Mēs sagaidām drošu rīcību no ikviena ikdienas darbā un aicinām ikvienu piedalīties prakses pilnveidē.

Vide un aprites ekonomika

Ko tas nozīmē?

Aprites ekonomika ir ekonomikas modelis, kura mērķis ir līdz minimumam samazināt atkritumus un resursu patēriņu, iespējami ilgi saglabājot produktus, materiālus un resursus lietošanā un pēc tam tos atjaunojot dzīves cikla beigās. Pretstatā tradicionālajai lineārajai ekonomikai, kas darbojas pēc principa "paņem, izgatavo, izmet", aprites ekonomikas mērķis ir izveidot slēgta cikla sistēmu, kurā resursi tiek saglabāti, atkārtoti izmantoti un pārstrādāti, tādējādi samazinot saimniecisko darbību ietekmi uz vidi. Uzņēmumā Lindström mēs darbojamies kopā ar saviem partneriem saskaņā ar aprites uzņēmējdarbības modeli "produkts kā pakalpojums". Praksē tas nozīmē, piemēram, ka mēs nodrošinām ilgtspējīgu patēriņu, pienācīgi rūpējoties par izstrādājumiem, saglabājam tekstilizstrādājumus aprītē iespējami ilgi, pārstrādājam tos dzīves cikla beigās un strādājam pie tā, lai noslēgtu ciklu, nosūtot atkritumus pārstrādei, kā izejvielas jauniem produktiem.

Kāpēc tas ir svarīgi?

Aprites ekonomika saglabā dabas resursus, radot ieguvumus videi un taupot izmaksas. Turklāt tas atbalsta ekonomikas izaugsmi, inovāciju, partnerības, noturību un sociālos ieguvumus, vienlaikus iesaistot klientus ilgtspējīgās izvēlēs. Atbalstot resursu efektivitāti un atjaunojamo enerģijas avotu izmantošanu, aprites risinājumi ir veids, kā mazināt klimata pārmaiņas un

bioloģiskās daudzveidības samazināšanos. Papildus tam, ka tas ir ilgtspējīgs uzņēmējdarbības modelis, tas apliecina apņemšanos ievērot planētas iespēju robežas un aizsargāt apdzīvojamu Zemi nākamajām paaudzēm.

Mūsu apņemšanās

Aprites ekonomika ir mūsu ikdienas uzņēmējdarbības pamatā. Mēs piedāvājam tekstilizstrādājumu pakalpojumus, kas ietver aprites ekonomiku, izmantojot mazāk resursu un samazinot atkritumu apjomu. Mēs vēlamies samazināt pārprodukciju un saglabāt dabas resursus.

Mēs izstrādājam produktus, kas nodrošina apriti un maksimālu dzīves ciklu. Mēs atbalstām ilgtspējīgu patēriņu, dodot priekšroku ražošanai pēc pieprasījuma un optimizējot krājumu līmeni, izmantojot digitālus risinājumus. Tekstilizstrādājumi tiek uzturēti, domājot par resursiem, iespējami ilgi atkārtoti izmantoti un remontēti un atbildīgi pārstrādāti to dzīves cikla beigās. Mēs balstām savus lēmumus uz produkta vai pakalpojuma dzīves cikla ietekmi, un katrs no mums rūpējas par vidi.

Mēs arī samazinām visu negatīvo ietekmi uz vidi, ko rada mūsu darbības, procesi, produkti un pakalpojumi. Kā uzņēmums, kas sniedz tekstila pakalpojumus, mēs atzīstam un respektējam ūdens kā būtiska dabas resursa ierobežoto pieejamību. Mēs izmantojam ūdeni iespējami efektīvi visās savās darbībās un iekārtās,

optimizējot tekstila mazgāšanas procesus un izmantojot ūdens pārstrādes metodes un tehnoloģijas.

Mūsu apņemšanās panākt neto nulles emisiju līmeni palīdz mums izvērtēt un samazināt siltumnīcefekta gāzu emisijas dažādās jomās, sākot no liela mēroga stratēģiskās plānošanas līdz katra darbinieka ikdienas lēmumu pieņemšanai. Mēs efektīvi izmantojam enerģiju savā darbībā un optimizējam visu transportu, vienlaikus pārejot uz atjaunojamās enerģijas, izmantošanu. Mēs piesaistām savus piegādātājus, jo viņu atbalsts ir nepieciešams, lai samazinātu emisijas vērtību ķēdē. Mēs saviem darbiniekiem un piegādātājiem nodrošinām vides apmācības, lai viņi varētu atbalstīt mūsu centienus samazināt negatīvo ietekmi uz vidi.

Mēs ievērojam ISO 14001 vides pārvaldības sistēmas standartu, lai nodrošinātu darbību nepārtrauktu uzlabošanu ar nolūku saudzēt vidi, ik gadu nosakot vides mērķi, programmas un rīcības plānus. Mēs arī uzraugām savas darbības visa gada garumā, lai līdz minimumam samazinātu kaitīgo ietekmi uz vidi un ņemtu vērā vides riskus un iespējas. Mēs izvērtējam arī savas darbības no bioloģiskās daudzveidības saglabāšanas un veicināšanas viedokļa, piemēram, līdz minimumam samazinot gaisa, augsnes un ūdens piesārņojumu, savukārt mūsu atkritumu apsaimniekošanas hierarhija nosaka, kā rīkoties ar likvidētajiem tekstilizstrādājumiem un citām atkritumu plūsmām prioritārā secībā.



Ziņošana

Mēs sagaidām, ka visi mūsu darbinieki, piegādātāji un apakšuzņēmēji savā ikdienas darbā rīkosies saskaņā ar uzņēmuma Lindström Ētikas kodeksu. Tomēr visas organizācijas saskaras ar risku, ka var netikt ievērota labā darba prakse vai, ka tās neapzināti īsteno nelikumīgu vai neētisku rīcību. Mēs aicinām darbiniekus un citas ieinteresētās personas ziņot par iespējamiem pārkāpumiem, kas neatbilst mūsu Ētikas kodeksam.

Tas ļauj mums iespējami ātri novērst vai labot situāciju. Sākotnēji mēs aicinām Jūs sazināties ar savu tiešo vadītāju. Tomēr, ja problēma ir nopietnāka vai Jums šķiet, ka vadītājs vai kontaktpersona nereaģē uz Jūsu bažām, vai arī jebkāda iemesla dēļ nevēlaties šo jautājumu apspriest ar šīm personām, Jūs varat sazināties ar mūsu grupas vadību anonīmi, izmantojot rīku "First Whistle", kas ir konfidenciāls ziņošanas kanāls šādos gadījumos. Rīku uztur ārējs partneris, lai nodrošinātu anonimitāti. Visi ziņojumi, kas iesniegti izmantojot rīku "First Whistle", tiek apstrādāti konfidenciāli, pretpasākumi pret trauksmes cēlējiem ir stingri aizliegti.

Pārkāpuma sekas

Par šī Ētikas kodeksa pārkāpumiem var tikt ierosinātas disciplinārlietas, kas var ietvert darba tiesisko attiecību pārtraukšanu vai tiesvedības uzsākšanu, atbilstoši situācijai.

Norādījumi saistībā ar Ētikas kodeksu

Ja ir nepieciešams atbalsts vai ir ieteikumi saistībā ar Lindström Ētikas kodeksu, lūgums vērsties pie sava tiešā vadītāja, personāla daļas, biznesa kontrolieriem, kvalitātes vadības komandas vai grupas vadības komandas. Mēs aicinām visus Lindström darbiniekus praktizēt atklātu un skaidru komunikāciju, lai nodrošinātu mūsu atbilstību Ētikas kodeksam.

