

Inimestest ja planeedist hoolimine

LINDSTRÖM GRUPP

Töötajate käitumisjuhend
Väljaanne 2.0 // 19.10.2023



Sisukord

Sissejuhatus

Tegevjuhi sõnum

Meie eesmärk

Meie väärtused

Eetiline ärikäitumine

Huvide konflikti vältimine

Altkäemaksu, korruptsiooni ja rahapesu keeld

Aus konkurents

Andmete konfidentsiaalsus, puutumatus ja turvalisus

Põhiliste inimõiguste ja planeedi austamine

Õiglased töötingimused

Ühinemisvabadus

Mitmekesisus, võrdsus ja kaasatus

Ahistamise ja diskrimineerimise ennetamine

Lapstööjõu kasutamise keeld

Sunnitöö või võlaorjuse keelamine

Tervis, ohutus ja heaolu

Keskkond ja ringmajandus

Sõnaõigus

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21



Sissejuhatus

Lindströmi töötajate käitumisjuhendis on sätestatud eetilise käitumise põhinõuded, mis on kehtestatud Lindströmi Grupile (Lindström Oy ja selle tütarettevõtted, edaspidi ainult "Lindström"). Käitumisjuhend tugineb Lindströmi väärtustele ja kohustustele ning peegeldab meie hoolimiskultuuri. Käitumisjuhend kehtib kõigile Lindströmi töötajatele, olenemata ametikohast – meie kohustus on seda järgida ja selle alusel käituda. Juhendi põhimõtted kehtivad ka allhanke korras tegutsevatele töötajatele, nagu teenuste esindajad, ajutised töötajad ja väliskonsultandid. Tarnijate käitumisjuhendis on kirjas kohustused ja nõuded, mis puudutavad meie suhtlust tarnijate ja partneritega. Nii Lindströmi töötajate kui ka tarnijate käitumisjuhend vaadatakse vajaduse korral üle ja edastatakse Lindströmi juhtkonnale kinnitamiseks.

Kui kõik töötajad on tutvunud antud juhendiga ja teadlikud juhtpõhimõtetest ning järgivad neid, oleme kasutusele võtnud tõenäoliselt kõige olulisemad riskimaandamismeetmed, et vältida mis tahes eetilist väärkäitumist. Samuti on see võti, kuidas vältida õnnetusi, kutsehaigusi või keskkonnakahju.





Tegevjuhi sõnum

Mul on hea meel tutvustada meie käitumisjuhendit, kust leiate meie üldised eetilised põhimõtted, mis reguleerivad meie töö- ja käitumisviise. Käitumisjuhend tugineb meie eesmärkidele ja väärtustele.

Me ei ole pelgalt tekstiiliteenuste pakkujad – me loome ohutuid töökohti, suurendame heaolu ja tegutseme keskkonnasäästlikult. Meie eesmärk on hoolida planeedist ja sellel elavatest inimestest ning oma väärtuste järgi suunama oma tegusid ja käitumist. Väärtusi haldavad iga päev kultuuri "We Care" raames meie juhid ja vastavad meeskonnad.

Käitumisjuhendis on esitatud selged põhimõtted eetilise ärikäitumise, töötajate põhiliste inimõiguste austamise ja keskkonnatavade kohta. See ei ole valiku küsimus. Siin ei ole võimalust kompromissideks. Eeldame, et kõik meie töötajad ja tarnijad on juhendiga kursis ning järgivad seda.

Täna teid kõiki, et leiate aega ja tutvute meie käitumisjuhendiga. Kui igaüks meist neid põhimõtteid tõsiselt võtab, kujundame koos ausust ja usaldusväärsust hindava keskkonna.

Juha Laurio

Tegevjuht, Lindström Grupp

Meie eesmärk

Hoolime inimestest
ja oma planeedist,
inspireerides inimesi
särama ning ettevõtteid
jätkusuutlikult kasvama.



Meie väärtused

KASUMLIK KASV

- Innovaatiline areng ja uus mõtteviis loovad kasvu, mis toob edu meile kõigile – klientidele, töötajatele ja ettevõttele.
- Tõhusad ja kuluteadlikud tegevused tagavad meile kasumlikkuse ja suunavad investeerima uutesse võimalustesse.
- Pikaajaline läbimõtlemine on meie otsustusprotsessi ja vahendite paigutuse aluseks.

PIKAAJALISED KLIENDISUHTED

- Loo me oma klientidele tipptasemel kliendikogemust ja lisandväärtust.
- Kuulates oma kliente, mõistame nende vajadusi. See võimaldab meil töötada välja turu konkureeriva pakkumise.
- Oleme ausad ja sõnapidajad. Tegeleme väljakutsetega kohe kui need tekivad.

VASTUTUS

- Käitume vastutustundlikult kõiges, mida teeme – majanduslikult, sotsiaalselt ja keskkonnavalaselt.
- Tegutseme kõrgeimate eetiliste standardite kohaselt, austades kohalikke kultuure ja käitudes vastavalt kohalikele seadustele ja eeskirjadele. Ootame oma tarnijatelt ja partneritelt samade põhimõtete järgimist.
- Pereettevõttena keskendume pärandi loomisele, mille üle tulevased põlvkonnad saaksid uhked olla.

ENTUSIASM JA ÕPPIMISRÕÕM

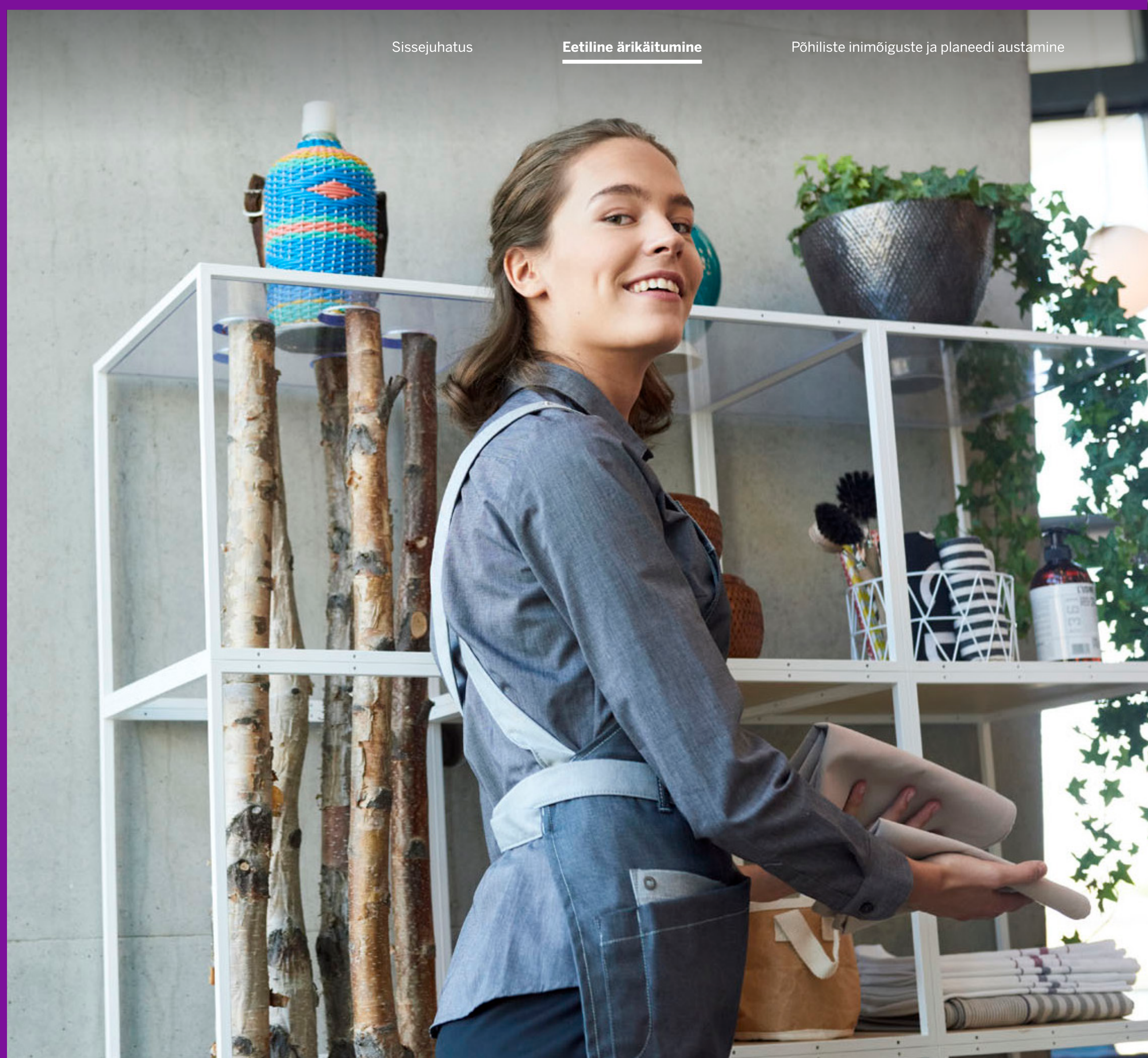
- Meie töötajaid toetatakse nende tegevuses interaktiivse suhtluse ja avatud tagasiside kaudu.
- Toetame töötajate arengut ning pakume neile uusi võimalusi, kogemusi ja koolitusi.
- Koos suudame muuta meie ettevõtte suurepäraseks töötamiskohaks.



Eetiline ärikäitumine

Seaduste ja määruste järgimine

Järgime oma tegevuskohariikides kohaldatavate õigussüsteemide riiklikke ja rahvusvahelisi seadusi. Kui rahvusvaheline õigus või ettevõtte põhimõte on rangem kui kohalik nõue, on kontserni põhimõte või rahvusvaheline õigus kohaliku seaduse ees ülimuslik. Meie juhtimissüsteem vastab standarditele ISO 9001, ISO 14 001, ISO 45 001 ja EN 14 065. Klientide edu tagamiseks järgime oma toote- ja teenusearenduses rahvusvahelisi ja valdkonnastandardeid.





Huvide konflikti vältimine

Mida see endast kujutab?

Huvide konflikt äritegevuses ilmneb siis, kui üksikisiku isiklikud huvid või suhted mõjutavad tema objektiivsete tööalaste otsuste tegemist. Selle tagajärjeks võivad olla mitteobjektiivsed valikud, onupojapoliitika või väärtuste õonestamine, mis kahjustab organisatsiooni mainet, usaldusväärsust ja üldist tulemuslikkust. Nõuetekohane avalikustamine ja eetiliste väärtuste esiletõstmine on selliste konfliktide lahendamiseks üliolulised.

Miks see oluline on?

Ettevõtte tarnijatega seotud huvide konfliktide haldamine on läbipaistvuse, usaldusväärsuse ja jätkusuutlike suhete tagamiseks väga vajalik. Nende konfliktide tõhusa haldamise korral saavad ettevõtted jääda erapooletuks tarnijate valimisel, tõkestada võimalikku korruptsiooni ja tagada konkurentsivõimelise hankekorra. Läbipaistvad tarnijasuhed tekitavad sidusrühmade seas usaldust ja kaitsevad ettevõtte mainet. Eetilistest tavadest lähtuv tarnijate haldus soodustab pikaajalisi partnerlussuhteid, mis aitavad kaasa paremale tootekvaliteedile, õigeaegsele tarnimisele ja kulutõhususele. Huvide konfliktide leevendamisel väheneb ka onupojapoliitika oht – kõikidele tarnijatele tagatakse võrdsed võimalused. Tarnijasuhetega seotud oskuslik konfliktide haldamine on üks konkurentsivõimelise ja usaldusväärse tarneahela aluseid, mis suurendab ettevõtte konkurentsivõimet ning elujõulisust ka pikemas perspektiivis. Ettevõtte töötajate isiklike suhete haldamine töö juures on professionaalse ja produktiivsust soodustava keskkonna kujundamiseks väga oluline. Tõhus juhtimine tagab, et emotsioonid ja isiklike suhete dünaamika ei mõjuta objektiivsete otsuste tegemist, ülesannete jaotamist ega tulemuslikkuse hindamist. See tõkestab onupojapoliitikat ja huvide konflikte ning tagab õiglased ja võrdsed võimalused kõikidele töötajatele.

Isiklike suhete oskuslikul haldamisel on tulemuseks parem kommunikatsioon ning koos- ja meeskonnatöö, mis omakorda suurendab produktiivsust ja tööalast rahulolu. Samuti vähendab see kuulujuttude ja võimalike personaliprobleemide ohtu ning aitab luua harmoonilist ja kaasavat töökeskkonda. Seades esikohale professionaalsuse, saavad ettevõtted optimeerida oma tegevust, hoida parimaid talente ja arendada positiivset ettevõtte kultuuri.

Meie kohustus

Lindström usub, et positiivset ja professionaalset töökeskkonda saab kujundada. Me nõustume, et kolleegidevahelised suhted arenevad loomulikult, kuid isiklike ja tööalaste suhete vahelise tasakaalu vajalikkust tuleb siiski teadvustada ja jälgida. Töötajatelt oodatakse kõrgetasemelist professionaalsust kõigis suhetes – kolleegide, juhtide ja alluvatega. Isiklikud suhted ei tohi mõjutada tökohustuste täitmist, samuti ei tohi need töökeskkonda negatiivselt mõjutada. Töötajad, kellel on omavahel romantiline või isiklik lähedane suhe, peavad sellest kohe oma otsesele juhile või personaliosakonnale teada andma. Sellest teatamisel saame hinnata võimalikke huvikonflikte ning teha asjakohaseid korraldusi õiglase ja erapooletu töökeskkonna tagamiseks. Kui suhe tekitab huvide konflikti või võib anda alust soosimiseks, võib ettevõtte ühe või mõlemad pooled eri osakondasse või ametikohtadele üle viia. Otsused tehakse juhtumipõhiselt, võttes arvesse asjassepuutuvate isikute ja organisatsiooni kui terviku parimaid huvisid.

Altkäemaksu, korruptsiooni ja rahapesu keeld

Mida see endast kujutab?

Altkäemaks on mis tahes väärtuse või hüve, mida pakutakse eesmärgiga luua ebaseaduslik ärieelis. Altkäemaks võib esineda mitmel kujul, sealhulgas raha, kingitused, meelelahutus, reis, töölubadused või tulevaste ärisuhete lubadused või isegi heategevuslikud annetused, kui need on tehtud valel eesmärgil. Korruptsioon on ametikohaga kaasneva usalduse kuritarvitamine omakasu saamise eesmärgil. Rahapesu on viis ebaseaduslikult saadud raha varjamiseks. Selle protsessi käigus suunatakse ebaseaduslikult saadud raha finants- ja äritehingutesse, mis muudavad selle näiliselt seaduslikuks. Eesmärgiks on see, et õiguskaitse- ja valitsusasutustel oleks raha algset päritolu võimalikult raske kindlaks teha.

Miks see oluline on?

Altkäemaksu, korruptsiooni ja rahapesu tõkestamine on oluline ettevõtte läbipaistvuse, usaldusväärsuse ja õiglusprintsiipide järgimise tagamiseks. See kaitseb ettevõtte mainet ning toetab võrdseid võimalusi ja tervislikku konkurentsi. Altkäemaksuvaba keskkond tagab eetilise otsuste tegemise, suurendab sidusrühmade usaldust ja toetab õigusnormide järgimist. Neid põhimõtteid järgides saavad ettevõtted luua pikaajalisi suhteid, leida vastutustundlikke partnereid ning aidata positiivselt kaasa majanduskasvule ja ühiskonna heaolule.

Meie kohustus

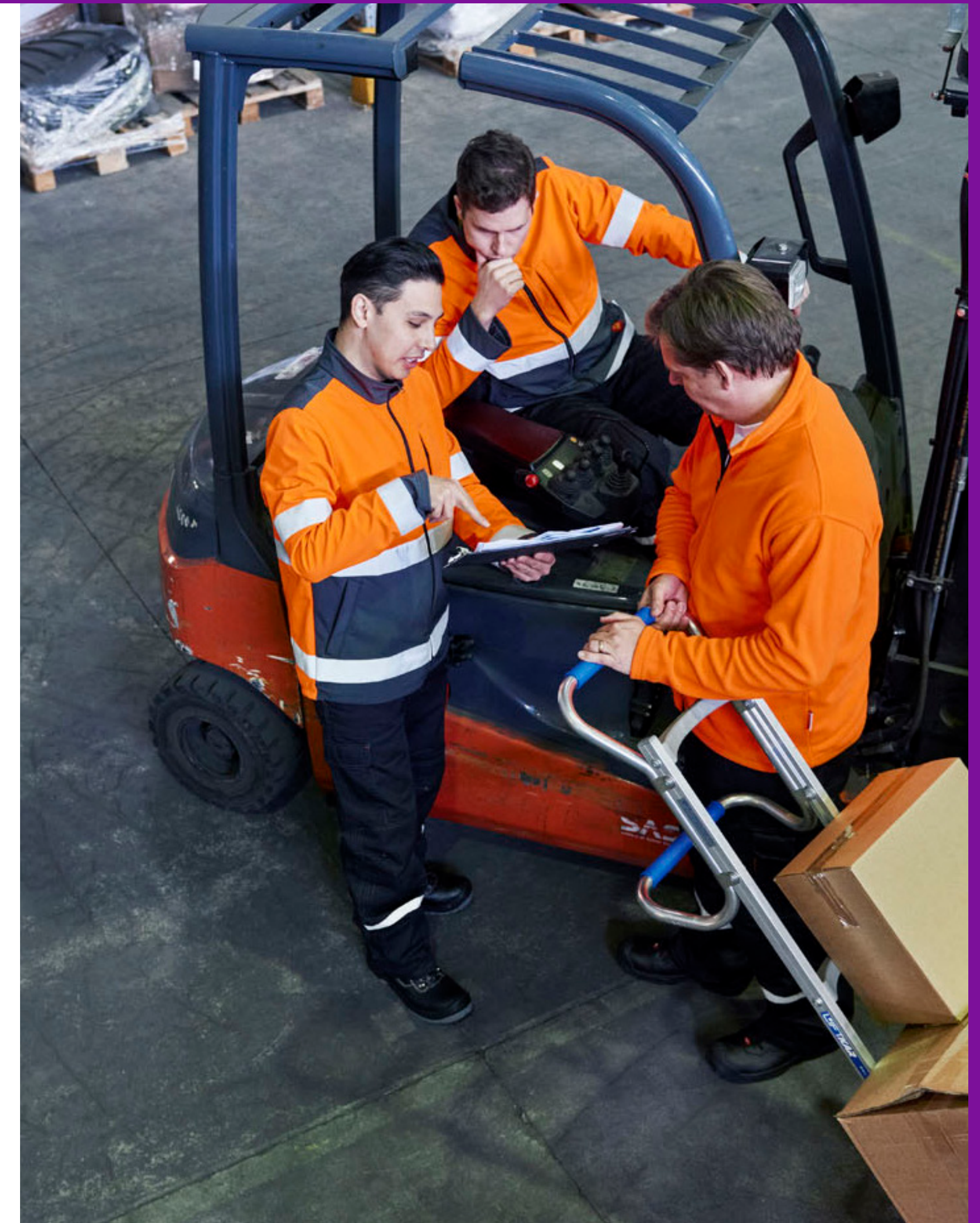
Me ei anna ega võta vastu raha ega midagi väärtuslikku, mida võib pidada altkäemaksuks või korruptsiooniks. Tagasihoidlike kingituste tegemine või võõrustamine (nt õhtusöök või spordiüritus) või nende vastuvõtmine ei ole keelatud, kui on täidetud järgmised nõuded:

- selle eesmärk ei ole mõjutada kolmandat isikut andma või säilitama ärivõimalust või ärieelist või premeerida ärivõimaluse või ärieelise andmise või säilitamise eest või see ei ole otsene või kaudne vahetuskaup teenete või hüvede vastu;
- see on kooskõlas kohalike seadustega;
- see antakse meie, mitte teie nimel;
- see ei hõlma sularaha ega raha ekvivalente (nt kinkekaardid või vautšerid);
- see on olukorrale ja kultuurile kohane. Näiteks võib olla kombeks, et jõulude ajal tehakse väikseid kingitusi;
- kingitus on selle põhjust arvesse võttes sobivat tüüpi ja sobiva väärtusega ning see antakse sobival ajal;
- see antakse avalikult, mitte salaja.

Kingitusi ei tohi pakkuda valitsusametnikele või valitsuse esindajatele, poliitikutele või poliitilistele erakondadele ega nendelt kingitusi vastu võtta ilma teie vahetu juhi eelneva heakskiiduta. Kui kingituse pakkumise või vastuvõtmise olukord on ebaselge, tuleb paluda juhil see üle vaadata.

Me ei lase isiklikel ega perekondlikel huvidel mõjutada ametialast otsustusvõimet. Me väldime huvide konflikte oma äritegevuses ja otsustes. Me nõustume kolmanda poole kutsega einele või ühiskondlikule üritusele ainult siis, kui selle peamine eesmärk on seaduspärane ärikohtumine.

Me ei tee teadlikult tehinguid, mis soodustavad rahapesu või ebaseaduslikult saadud raha liikumist.



Aus konkurents

Mida see endast kujutab?

Aus konkurents tähendab turgu või ettevõtluskeskkonda, kus ettevõtted konkureerivad võrdsetel tingimustel läbipaistvate, õiglaste ja järjepidevalt kohaldatavate eeskirjade alusel. Ausa konkurentsi korral on kõigil osalejatel võrdne võimalus edu saavutada või ebaõnnestuda olenevalt nende enda tulemustest, ilma teenimatuid eeliseid või ebasoodsaid asjaolusid rakendamata. Konkurents võimaldab ettevõtetel toodete ja teenuste alal konkureerida, oma tegevust arendada, uuendusi rakendada ja klientidele rohkem valikuid pakkuda.

Miks see oluline on?

Aus konkurents on Lindströmi ärieetika alus. See kujundab keskkonda, kus esikohal on äritegevuse innovatsioon, tõhusus ja keskkonnahoidlik kasv ning kus on välistatud ebaausad tavad, mis võivad lämmatada konkurentsi ning kahjustada kliente ja teisi ettevõtteid.

Meie kohustus

- Me järgime kõiki konkurentsi käsitlevaid ja kohaldatavaid seadusi ning eeskirju, sealhulgas monopolivastaseid seadusi ja konkurentsiõigust. Eeldame, et kõik Lindströmi töötajad ja esindajad on nende seadustega kursis ja järgivad neid.
- Me ei rakenda ebaausaid ega petturlikke meetmeid, sealhulgas hindade kindlaksmääramine, pakkumiste kokkuleppimine, turu jaotamine ning muud konkurentsivastased tegevused. Konkureerime ainult oma toodete ja teenuste kvaliteedi alusel.

- Austame oma konkurentide intellektuaalomandit ja ärisaladusi. Me ei tegele konkurentsieelise saamiseks tööstusspionaažiga ega rakenda ebaeetilisi tavasid.
- Pakume klientidele, tarnijatele ja konkurentidele õiget ja ausat teavet. Eksitavad või valed väited meie toodete või teenuste kohta ei ole lubatud.
- Meie töötajad ja esindajad peavad vältima olukordi, mis tekitavad huvide konflikte konkurentidega. Sellest tulenevalt ei tohiks nad kuuluda konkurentide ettevõtete juhatusse ning neil ei tohi olla finantshuvisid, mis võivad meie ausa konkurentsi põhimõtte järgimise ohtu seada.
- Me kogume konkurentsiteavet seaduslike ja eetiliste vahendite abil. Me ei tegele häkkimisega, ei ürita konkurentide teabele volitamata juurde pääseda ega rakenda muid ebaseaduslikke meetmeid, et konkurentsiteavet koguda.
- Klientide, tarnijate ja partneritega suheldes järgime õiglasi ja eetilisi äritavasid. Diskrimineerimine, sunniabinõude tarvitamine ja ebaeetiline surve avaldamine on keelatud.





Andmete konfidentsiaalsus, privaatsus ja turvalisus

Mida see endast kujutab?

Konfidentsiaalsus on põhimõte ja tava, mille kohaselt tagatakse delikaatsete andmete, teabe või teabevahetuse privaatsus ning nendele pääsevad juurde ainult volitatud isikud või üksused. See tagab, et delikaatset või privaatset teavet ei avalikusta ega jaga volitamata isikud ning samuti ei pääse nad sellele volitamata juurde.

Privaatsus on inimese põhiõigus, mille alusel on tal õigustatud ootus oma teatud eluaspektide, isikuandmete ja isiklike tegevuste kontrollimise ja haldamise ning nende konfidentsiaalsuse või teistest eraldi hoidmise suhtes.

Andmeturbe on digitaalsete andmete, infosüsteemide ja konfidentsiaalse teabe kaitsmine volitamata juurdepääsu, avalikustamise, muutmise või kahjustamise eest. See hõlmab mitmesuguseid meetmeid ja tehnoloogiaid, mille eesmärk on tagada andmete konfidentsiaalsus, terviklikkus ja kättesaadavus.

Miks see oluline on?

Privaatsus on isikliku vabaduse, väärikuse ja iseseisvuse põhielement. Seda kaitsevad ja reguleerivad paljudes riikides seadused ja määrused, mis võivad ulatuse ja sisu poolest erineda. Konfidentsiaalsuse tagamine on oluline privaatsuse, usaldusväärsuse ja turvalisuse säilitamiseks eri kontekstides. Andmeturbe on tänapäeva digitaalajastul kriitilise tähtsusega, sest organisatsioonid ja üksikisikud tuginevad suuresti digitaalsetele andmetele paljudes valdkondades, sealhulgas äritegevuses, teabevahetuses ja isiklikes

tegevustes. Privaatsuse, konfidentsiaalsuse või andmeturbega seotud rikkumine võib tekitada märkimisväärset rahalist, õiguslikku ja mainekahju.

Meie kohustus

Hindame üksikisikute privaatsust ja teeme kõik selleks, et tagada turvaline ja lugupidav keskkond kõigi meie kogukonna liikmete jaoks. Lindströmi uusimad privaatsuseeskirjad leiate aadressilt www.lindstromgroup.com.

Lindströmi teabeturbe soovitusi ja andmekaitse meetmeid rakendatakse riikliku ja rahvusvahelise teabeturbe, andmekaitse põhikirja, kvaliteedisüsteemide ja teabehalduse parimate tavade kohaselt ning kooskõlas muude täiendavalt kokkulepitud standarditega.

Me eeldame, et kõik teabe käitlemise ülesandeid täitvad isikud suhtuvad konfidentsiaalsuse, teabeturbe ja andmekaitse tagamisse vastutustundlikult, järgides kokkulepitud kasutusreegleid ning konfidentsiaalsuse, teabeturbe ja andmekaitse juhiseid.

Me toetame mitmesuguste sotsiaalmeedia kanalite kasutamist. Me kaalume hoolikalt, kuidas ja millal me sotsiaalmeediat kasutame. Me võtame arvesse publikut, ei postita konfidentsiaalset teavet ning suhtume teistesse alati austavalt.

Põhiliste inimõiguste ja planeedi austamine





Õiglased töötingimused

Mida see endast kujutab?

Töötingimused hõlmavad paljusid teemasid: õiglane tasu, vaba aeg või tasu ületunnitöö eest, iga-aastane puhkus, seadusest tulenev puhkeaeg 7 päeva jooksul, töötervishoid, ohutu töökeskkond.

Miks see oluline on?

Õiglaste töötingimuste tagamine on oluline, et kaitsta töötajate heaolu ja õigusi, suurendada tööga rahulolu ja tootlikkust, edendada positiivset töökultuuri, meelitada ligi ja hoida talente ning järgida eetilisi standardeid ja sotsiaalse vastutuse põhimõtet.

Meie kohustus

Kõigil Lindströmi töötajatel on õigus saada oma töötingimusi selgitavat kirjalikku ja arusaadavat teavet. Töötingimuste teave peab olema esitatud kohalikus keeles. Oleme kursis igas oma asukohariigis kehtiva miinimumpalgaga ja järgime selle nõuet. Meie põhimõte on pakkuda töötajatele tasu, millest piisab põhivajaduste täitmiseks ning mis pakub ka mõningaid lisavõimalusi. Lindströmile on oluline tagada, et kõik Lindströmi töötajad teeksid iga päev ja iga nädal piisavalt puhkepause ning et töötajad saaksid igal aastal vähemalt oma asukohariigis minimaalse seadusega ette nähtud põhipuhkuse. Ületunnitöö on vabatahtlik ja see hüvitatakse töötajatele kooskõlas õigusaktide ja kollektiivlepingutega, kui need on sätestatud.

Ühinemisvabadus

Mida see endast kujutab?

Ühinemisvabadus töökohal tähendab töötajate õigust moodustada ühendusi või nendega ühineda ning osaleda muudes organiseeritud tegevustes, et vältida oma probleeme ja huve. Kui sellised õigused on kohalike seadustega piiratud või kui selles piirkonnas puudub seaduslikult tunnustatud ühing, soovib Lindström oma töötajatel avameelselt oma juhtkonnaga suhelda. Soosime töötajate aktiivset osalust ja kaasaráákimist, mis toimub rahvusvaheliste ja riiklike reeglite ning määruste kohaselt.

Miks see oluline on?

Ühinemisvabadus töökohal edendab võrdset kohtlemist ja parandab töötingimusi. Sellega kaasneb harmoonilisem ja kaasavam keskkond, mis omakorda suurendab tööalast rahulolu ja organisatsiooni stabiilsust ning parandab vastastikust koostööd.

Meie kohustus

Toetame ja kaitseme kõigi töötajate õigust ühinemisvabadusele. Loomes turvalise ja kaasava keskkonna, mis toetab vastastikust koostööd ja avatud dialoogi.





Mitmekesisus, võrdsus ja kaasatus

Mida see endast kujutab?

Mitmekesisus tähendab Lindströmi seisukohast seda, et meie meeskonnad ja töökohad peegeldavad meie ettevõttesse kuuluvate kogukondade mitmekesisust. See tähendab, et kõiki hinnatakse olenemata nende rassist, etnilisest või rahvuslikust päriolust, usutunnistusest, soolisest identiteedist, seksuaalsest sättumusest, võimetest, vanusest, hariduslikust taustast või perekondlikest sidemetest. Võrdsus tähendab meie jaoks seda, et pakume igale inimesele tema vajaduste kohast tuge, mitte seda, et kohtleme kõiki võrdselt ilma inimeste konkreetseid vajadusi arvestamata. Kaasatus tähendab, et väärtustame inimeste erinevusi ja igaühe ainulaadsust ning loome kuuluvustunde.

Miks see oluline on?

Mitmekesisus, võrdsus ja kaasatus (MVK) on töökohal üliolulised väärtused, sest need toetavad uuendusi, aitavad probleeme lahendada ja kujundavad lugupidavat suhtumist. Mitmekesised vaatenurgad, kultuurid ja kogemused loovad soodsa pinnase väärtuslike ideede ja loovate lahenduste sünniks. Võrdsusega kaasneb õiglus, mis tagab kõigile juurdepääsu Lindströmi pakutavatele võimalustele ja vahenditele. Kaasatus süvendab kuuluvustunnet, tõstab töötajate moraali ja suurendab tootlikkust. MVK aitab organisatsiooni edule suuresti kaasa, sest see meelitab ligi parimaid talente, vähendab tööjõu voolavust ja haarab laiemat kogukonda. See ei ole ainult moraalist lähtuv nõue, vaid ka strateegiline samm jätkusuutliku kasvu ja konkurentsivõime saavutamiseks tänapäeva globaalses ja tihedalt põimunud maailmas.

Meie kohustus

Kohtleme Lindströmis kõiki austuse ja lugupidamisega, oleme avatud ja valmis kaaluma kõigi töötajate ideid ning anname meeskondade loomisel ja koostööprojektide raames sihipäraselt võimalusi eri ideid ja seisukohti esitada ja kuulata. Anname Lindströmis kõigile võrdsed võimalused oma oskusi ja võimeid arendada ja karjääri edendada ning pakume selleks arvukaid koolitus- ja arenguvõimalusi ja kasutame õiglast ja läbipaistvat valikuprotsessi. Tagame, et Lindströmis on juhid teadlikud eri kultuuridest, millega nad tööl kokku puutuvad, ning on nende kultuuri eripäradega kursis. Toetame keskkonda, kus mitmekesisus on au sees ning mida iseloomustab lugupidamine, erapooletus ja kaasatus.

Ahistamise ja diskrimineerimise ennetamine

Mida see endast kujutab?

Diskrimineerimine on üksikisikute või rühmade mis tahes ebaõiglane või kahjustav kohtlemine teatud omaduste, sealhulgas rassi, etnilise või rahvusliku päritolu, usutunnistuse, soolise identiteedi, seksuaalse sättumuse, võimete, vanuse, usutunnistuse või mis tahes muu omaduse alusel.

Ahistamine on igasugune soovimatu käitumine, kommentaarid või tegevused, mis loovad üksikisikule või isikute rühmale vaenuliku keskkonna. Töökohal hõlmab see mis tahes käitumist, mis mõjutab või häirib põhjendamatult inimese võimet oma tööd teha või loob hirmutava, vaenuliku või solvava töökeskkonna. See võib hõlmata verbaalset, füüsilist või veebipõhist ahistamist.

Ahistamine hõlmab muu hulgas järgmist.

- Halvustavad kommentaarid, hüüdnimed, naljad, vembud ja solvangu
- Seksuaalne ahistamine, näiteks soovimatud seksuaalsed lähenemiskatsed või kahemõtteline käitumine
- Solvavate või muude (elektrooniliste) materjalide loomine, jagamine või näitamine, mis on töötajale või rühmale alandavad
- Kiusamine
- Kellegi tahtlik ignoreerimine või kõrvalejätmine vestlustest või seltskondlikest sündmustest

Miks see oluline on?

Kõigil töötajatel on õigus töötada turvalises ning õiglust ja lugupidamist väärtustavas keskkonnas, kus valitsevad võrdsed võimalused ja keelatud on diskrimineeriv käitumine. Ainult positiivse ja kaasava töökeskkonna korral saavad meie kolleegide võimed, loovus ja anded täiel määral esile tulla ning meile kõigile kasu tuua.

Meie kohustus

Igasugune diskrimineerimine on keelatud. Me ei aktsepteeri käitumist, mis võib kahjustada inimese väärikust. Esmajoones puudutab see füüsilist või verbaalset ahistamist.

Kõigil töötajatel on õigus karjääri edendamisele, olenemata eespool nimetatud kaitstud omadustest. Lindströmi juhid peavad olema eeskujuks ja võtma vaatluse alla igasuguse käitumise või tegutsemise, mida võib tõlgendada ahistamisena, isegi kui see ei olnud sihilik.

Lindströmi töötajad peavad teatama kõigist diskrimineerimise või ahistamise juhtudest, sealhulgas seksuaalsest ahistamisest, oma otsesele juhile, personaliosakonnale või vilepuhumise portaali kaudu.





Lapstööjõu kasutamise keeld

Mida see endast kujutab?

Lapstööjõu kasutamine on lapsi kahjustav tööhõive, mis jätab nad ilma õigustest, haridusest ja normaalsest arengust. See hõlmab tööd, mis on ekspluateeriv ja ohtlik ning kahjustab nende füüsilist, vaimset ja sotsiaalset heaolu või mis on vastuolus rahvusvaheliste standardite ja inimõiguste põhimõtetega.

Miks see oluline on?

Lapstööjõu kasutamise keelustamine on ülioluline, sest see kaitseb laste õigusi, tagab nende heaolu, võimaldab juurdepääsu haridusele, toetab nende tervislikku arengut ja aitab kaasa vaesusest pääsemisele. Samuti toetab see eetilisi standardeid, edendab jätkusuutlikku majanduskasvu ning ehitab tulevaste põlvkondade jaoks üles õiglast ja võrdset ühiskonda.

Meie kohustus

Me järgime ILO konventsioone nr 138 ja 182, mille kohaselt ei tohi tööle võtta alla 15-aastast või alla kohustusliku hariduse lõpetamise eas olevat isikut, olenevalt sellest, kumb iga on kõrgem. Ainsaks erandiks on olukord, kus selline töö on kohustusliku hariduse korral õppekava osa, näiteks praktika. Alaealistel töötajatel on keelatud teha tööd, mis võib töö laadist või teostamise asjaoludest tulenevalt kahjustada nende tervist, ohutust või väärtushinnanguid. Iga noore töötaja puhul tuleb korraldada konkreetne riskihindamine, et tagada nende tervis ja ohutus töökohal.

Sunnitöö või võlaorjuse keelamine

Mida see endast kujutab?

Sunnitöö või võlaorjus tähendab olukorda, kus isikud on sunnitud töötama vastu oma tahtmist, sageli sunnivahendite või pettuse kasutamise või vägivallaga ähvardamise abil. Nad on ekspluateerimistsükli lõksus, nad ei saa vabalt lahkuda ja peavad taluma karne tingimusi ning töötasu on sageli väike või puudub üldse.

Miks see oluline on?

Sunnitöö või võlaorjuse kaotamine on ülioluline, kuna see toetab põhilisi inimõigusi, austab väärikust ja vabadust ning võitleb tänapäeva orjuse vastu. Orjuse kaotamine kaitseb inimesi ärakasutamise eest, tagab õiglased ja eetilised äritavad ning aitab ehitada õiglast ja võrdsete võimalustega ühiskonda, kus kõik inimesed saavad elada vabana ning iseseisvalt ja väärikalt.

Meie kohustus

Oleme võtnud endale ka kohustuse jõustada tõhusaid süsteeme ja juhtimismeetmeid veendumaks, et meie ettevõttes ega tarneahelas ei tegeleta orjuse ega inimkaubandusega. Me nõuame, et meie töötajad ja partnerid tegutseksid vastavalt kõrgeimatele usaldusväärsus- ja kõlblikkuse normidele ning mõistaksid ja järgiksid asjaomase tegutsemisriigi vastavaid seaduseid ja õigussüsteemi. Inimkaubandus ja sunnitöö, sealhulgas vangla sunnitöö, lepinguline sunnitöö, võlaorjus, orjatöö ja muud sunnitöö või teenimisviisid, on meie ettevõttes keelatud.





Tervis, ohutus ja heaolu

Mida see endast kujutab?

Töötervishoid ja -ohutus on süstemaatiline ja terviklik strateegia tööl esinevate ohtude ja riskide juhtimiseks ja leevendamiseks, et tagada töötajate füüsiline ja vaimne heaolu. See strateegia hõlmab tööl esinevate võimalike ohtude kindlakstegemist, riskide hindamist, kontrollimeetmete rakendamist ja ohutuskultuuri edendamist. Töötervishoid ja -ohutus eeldab ka töötajate koolitamist, asjakohaste seaduste ja määruste järgimist ning töökoha ohutusstandardite pidevat jälgimist ja parandamist.

Miks see oluline on?

Töötervishoid ja -ohutus kaitseb eelkõige töötajaid, kuid suurendab ka tootlikkust, vähendab töölt puudumist ning minimeerib tööõnnetuste ja terviseprobleemidega seotud finants- ja õigusriske.

Meie kohustus

Füüsiline ja vaimne tervis, ohutus ja heaolu on Lindströmi kultuuri "We Care" viljad. Hoolivus tähendab, et kõik Lindströmi töötajad on võtnud oma südameasjaks muuta teised enda ümber õnnelikumaks, julgemaks ja enesekindlamaks ning anda neile nii võimalus oma tööelus silma paista.

Me järgime ISO 45 001 töötervishoiu ja -ohutuse juhtimissüsteemi standardit. Oleme võtnud kohustuse järgida igapäevases töös ja tegevuses õnnetuste täieliku välistamise põhimõtet ning meie eesmärk on viia tööõnnetuste arv nulli. Me tuvastame riskid ja ohud töökeskkonnas ning võtame kasutusele vajalikud meetmed nende leevendamiseks, et kindlustada kõigi töötajate tervise kaitse, ohutus ja heaolu. Rakendame ettevaatusabinõusid õnnetuste ja kutsehaiguste vastu. Teatame igast õnnetusest ja peaaegu õnnetusega lõppenud juhtumist ning uurime neid, et vältida nende kordumist ning tagada meie tervise- ja ohutustavade pidev täiustamine.

Tagame töötajatele vajaliku koolituse ning veendume, et nad on kursis tervise ja ohutusega seotud küsimustega. Ootame igapäevatöös kõigilt tervise- ja ohutusnõuete järgimist ning julgustame kõiki osalema ohutusmeetmete väljatöötamises.

Keskkond ja ringmajandus

Mida see endast kujutab?

Ringmajandus on majandusmudel, mille eesmärk on minimeerida jäätmeid ja ressursside tarbimist. Selle tagamiseks hoitakse tooteid, materjale ja ressursse võimalikult kaua kasutuses ning nende olulusringi lõpus taastatakse ja regenereeritakse need. Kui tavapärane lineaarmajandus järgib mudelit "take-make-dispose" (võta-kasuta-viska ära), siis ringmajanduse eesmärk on luua suletud ahela süsteem, kus ressursse säästetakse, korduvkasutatakse ja võetakse ringlusse. Selle tulemusel väheneb majandustegevuse keskkonnamõju. Lindström järgib koos oma partneritega ringmajandusmudelit "product as a service" (toode kui teenus). Selle raames tagame keskkonnahoidliku tarbimise näiteks sellega, et kanname toodete eest hästi hoolt, hoiame tekstiile võimalikult kaua ringluses, töötleme neid olulustsükli lõpus ja teeme kõik selleks, et saata jäätmed ahela sulgemiseks uute toodete tooraineks.

Miks see oluline on?

Ringmajandus kaitseb loodusvarasid, mis toob kaasa keskkonnakasu ja kulude kokkuhoiu. See toetab ka majanduskasvu, innovatsiooni, partnerlussuhteid, jätkusuutlikkust ja sotsiaalseid hüvesid ning suunab tarbijad keskkonnahoidlikke valikuid tegema. Ringlahendused, mis toetavad ressursitõhusust ja taastuvenergiaallikate

kasutamist, pakuvad vahendeid kliimamuutuse ja bioloogilise mitmekesisuse vähenemise leevendamiseks. Peale selle, et tegemist on jätkusuutliku ärimudeliga, arvestab see ka Maa taluvuspiiridega ning parandab tulevastele põlvkondadele elamiskõlbliku planeedi.

Meie kohustus

Ringmajandus on meie igapäevase äritegevuse keskmes. Pakume tekstiiliteenuseid, mis põhinevad ringmajandusel – kasutame vähem ressursse ja minimeerime jäätmeid. Soovime vähendada ületootmist ja kaitsta loodusvarasid. Loomme ringlusse võetavaid ja maksimaalse olulustsükliga tooteid. Toetame säästvat tarbimist, eelistame tellimustootmise põhist hankemudelit ja optimeerime laovarude määra digitaalsete lahendustega. Tekstiile hooldatakse ressursiteadlikult, neid korduskasutatakse ja parandatakse võimalikult kaua ning nende olulusringi lõpus võetakse need vastutustundlikult ringlusse. Lähtume oma otsustes toote või teenuse olulustsükli mõjust ja igaüks meist hoolitseb keskkonna eest. Samuti minimeerime kõik negatiivsed keskkonnamõjud, mis tulenevad meie toimingutest, protsessidest, toodetest ja teenustest. Tekstiiliteenuseid pakkuva ettevõtteks oleme teadlikud vee kui elutähtsa loodusvara piiratud kättesaadavusest ja arvestame sellega. Kasutame vett võimalikult säästlikult kõigis

oma toimingutes ja rajatistes ning optimeerime oma pesupesemisprotsesse ning kasutame vee ringlussevõtu tehnikaid ja tehnoloogiaid.

Meie eesmärk on netonullheide ning seetõttu vähendame kasvuhoonegaaside heitkoguseid kõigis valdkondades alates ulatuslikust strateegilisest planeerimisest kuni iga töötaja igapäevase otsustusprotsessini. Tegutseme energiasäästlikult, optimeerime kogu transporti ja liigume ühtlasi taastuvenergia kasutamise suunas. Kaasame oma tarnijaid, sest heitkoguste vähendamiseks väärtusahelas on vajalik ka nende panus. Pakume oma töötajatele ja tarnijatele keskkonnakoolitusi, et nad saaksid meie kliimakaitse püüdlusi toetada. Tagame töötoimingute järjepideva keskkonnavalade edendamise, järgides ISO 14001 keskkonnahaldussüsteemi standardit, mille raames püstitatakse iga-aastased keskkonnavalad eesmärgid ning koostatakse programmid ja tegevuskavad. Samuti jälgime oma tegevust aastaringset, et minimeerida kahjulikke keskkonnamõjusid ning arvestada keskkonnariskide ja -võimalustega. Arvestame oma tegevuste planeerimisel ka bioloogilise mitmekesisuse säilitamise ja soodustamisega, näiteks minimeerime õhu, pinnase ja vee reostust. Meie jäätmekäitluskord näeb ette, kuidas ja mis järjekorras käidelda kasutusest kõrvaldatud tekstiile ja muid jäätmevoogusid.



Sõnaõigus

Eeldame, et kõik meie töötajad, tarnijad ja alltöövõtjad tegutsevad oma igapäevatoos Lindströmi käitumisjuhendi kohaselt. Sellele vaatamata, seisavad kõik organisatsioonid silmitsi riskiga, et asjad lähevad aeg-ajalt valesti või varjavad teadmatult ebaseaduslikku või ebaeetilist käitumist. Julgustame töötajaid ja teisi sidusrühmi teada andma võimalikust väärkäitumisest, mis ei ole kooskõlas meie käitumisjuhendiga. Nii saame neid probleeme operatiivselt ära hoida või lahendada.

Eelkõige soovime teil oma otsese juhi poole pöörduda. Kui aga probleem on tõsisem või leiate, et teie juht või kontaktisik ei ole teie probleemiga tegelenud või te ei soovi sellest mingil põhjusel temale rääkida, võite võtta ühendust meie grupi juhtkonnaga anonüümselt vilepühmise teenuse kaudu, mis on konfidentsiaalne viis sellistest teemadest teatamiseks. Anonüümsuse tagamiseks on selle meetodi pakujaks väline partner. Kõiki vilepühmise teenuse kaudu edastatud teateid käsitletakse konfidentsiaalselt ja rikkumisest teatajate suhtes survemeetmete rakendamine on rangelt keelatud.

Väärkäitumise tagajärjed

Selle käitumisjuhendi nõuete rikkumine võib kaasa tuua distsiplinaarkaristuse, sealhulgas töösuhte lõpetamise või kohtumenetluse, kui see on asjakohane.

Käitumisjuhendiga seotud suunised

Lindströmi käitumisjuhendiga seotud tuge ja suuniseid pakuvad otsesed juhid, personaliosakonna töötajad, finants- ja ärijuhid, kvaliteedi- ja vastavuskontrolliosakond ning grupi juhtühm. Kõik Lindströmi töötajad võivad avatult ja ausalt teavet esitada, et tagada meie käitumisjuhendi nõuete täitmine.

