

Briga za ljude i planet

GRUPA LINDSTRÖM

Kodeks ponašanja zaposlenika
Ver. 2.0 // 19.10.2023.



Sadržaj

Uvod

Izjava izvršnog direktora

Naša svrha

Naše vrijednosti

Etičko poslovno ponašanje

Izbjegavanje sukoba interesa

Zabrana podmićivanja, korupcije i pranja novca

Pošteno tržišno natjecanje

Povjerljivost, privatnost i sigurnost podataka

Poštovanje temeljnih ljudskih prava i planeta

Pravedni radni uvjeti

Sloboda udruživanja

Raznolikost, pravednost i uključivanje

Sprječavanje uznemiravanja i diskriminacije

Zabrana dječjeg rada

Zabrana prisilnog ili dužničkog rada

Zdravlje, sigurnost i dobrobit

Okoliš i kružno gospodarstvo

Prijava nepravilnosti

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21



Uvod

Ovim Kodeksom ponašanja zaposlenika Lindströma definirani su osnovni zahtjevi etičkog ponašanja za grupu Lindström (Lindström Oy i njegova društva kćeri, dalje u tekstu „Lindström”). Kodeks ponašanja temelji se na našim vrijednostima i obvezama te odražava našu kulturu We Care. Ovaj se Kodeks ponašanja primjenjuje na sve zaposlenike Lindströma bez obzira na funkciju koju obnašaju, kao i na treće strane. Ista načela primjenjuju se i na vanjske pružatelje usluga, kao što su zastupnici, privremeni radnici i vanjski konzultanti. Kodeksom ponašanja dobavljača definirani su odgovornosti i zahtjevi koji se odnose na naše interakcije s našim dobavljačima i partnerima. Kodeks ponašanja zaposlenika Lindströma i Kodeks ponašanja dobavljača revidiraju se prema potrebi i odobrava ih upravljački tim Grupe Lindström.

Osiguravši da su svi upoznati s vodećim načelima i ovim Kodeksom te da djeluju s njima u skladu, poduzeli smo prvi i vjerojatno najvažniji korak za ublažavanje rizika kako bismo spriječili bilo kakvo neprimjereno ponašanje. To je ujedno i temelj za sprečavanje bilo kakvih nesreća, profesionalnih bolesti ili štete za okoliš.





Izjava izvršnog direktora

Zadovoljstvo mi je predstaviti naš Kodeks ponašanja koji se sastoji od naših globalnih etičkih načela za upravljanje načinom na koji poslujeemo i kako se ponašamo. U središtu ovog Kodeksa ponašanja nalazi se naša svrha i naše vrijednosti.

Mi nismo samo pružatelji tekstilnih usluga – mi stvaramo sigurnija radna mjesta, poboljšavamo dobrobit i surađujemo kao partneri u održivom napretku. Naša svrha usmjerava nas kako bismo se brinuli za planet i ljude, dok naše vrijednosti služe kao naš etički kompas. Vrijednostima svakodnevno upravljaju vođe i predani timovi kroz našu kulturu We Care.

U okviru Kodeksa ponašanja navodimo jasna načela u vezi s etičkim poslovnim ponašanjem, poštivanjem temeljnih ljudskih prava zaposlenika i ekološkim praksama. Ovo nije stvar izbora. Ne prihvaćamo kompromis. Očekujemo od svih naših zaposlenika i dobavljača da ga u potpunosti razumiju i poštuju.

Želim zahvaliti svakome od vas što ste posvetili svoje vrijeme proučavanju Kodeksa ponašanja. Vaša predanost tim načelima omogućuje nam da zajedno izgradimo okružje integriteta i odgovornosti.

Juha Laurio

Izvršni direktor, Grupa Lindström

Naša svrha

Brinemo se o ljudima i
o planetu nadahnjujući
ljude da se prikažu u
najboljem svjetlu, a
poduzeća da rastu na
održiv način.



Naše vrijednosti

PROFITABILAN RAST

- Inovativan razvoj i nova razmišljanja dovode do rasta i time do uspjeha za sve nas – kupce, zaposlenike i društvo.
- Učinkovito poslovanje uz svijest o troškovima jamči našu profitabilnost – što nam pruža mogućnost ulaganja u nove prilike.
- Dugoročna razmišljanja vode naš proces donošenja odluka i raspodjele resursa.

DUGOROČNI ODNOSI S KUPCIMA

- Stvaramo vrhunsko korisničko iskustvo i dodatnu vrijednost za svoje kupce.
- Slušamo kupce kako bismo razumjeli njihove potrebe. To nam omogućuje da razvijemo svoje konkurentne ponude na tržištu.
- Iskreni smo i održavamo svoja obećanja. Suočavamo se sa svim izazovima kako se pojavljuju.

ODGOVORNOST

- Djelujemo odgovorno u svemu što radimo – financijski, društveno i ekološki.
- Postupamo u skladu s najvišim etičkim standardima, poštujući lokalne kulture i djelujući u skladu s lokalnim zakonima i odredbama. Od svojih dobavljača i partnera očekujemo da slijede iste principe.
- Kao društvo u vlasništvu obitelji zalažemo se za izgradnju nasljeđa na koje će buduće generacije moći biti ponosne.

ENTUZIJAZAM I ZADOVOLJSTVO UČENJA

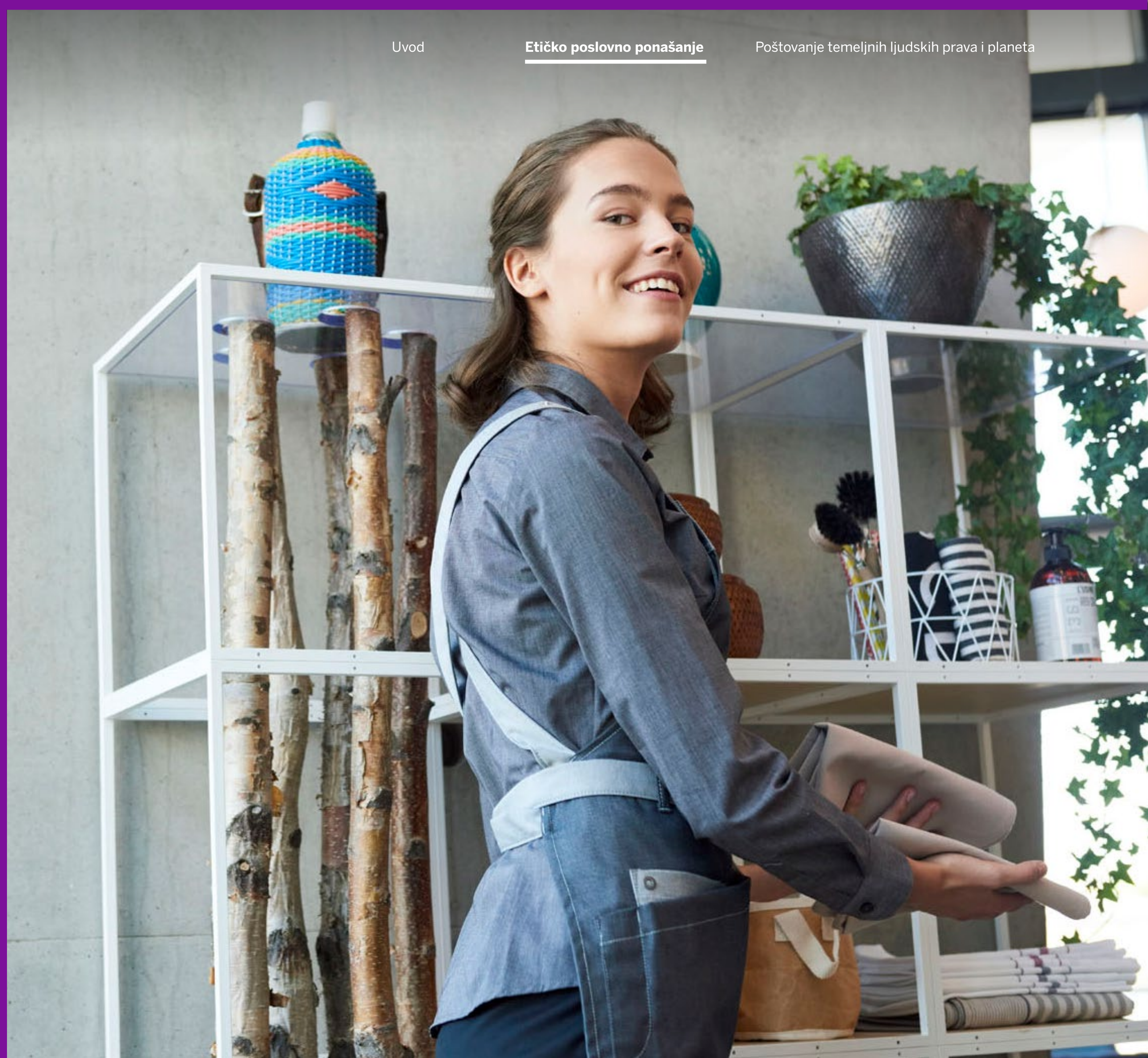
- Podržavamo svoje zaposlenike u njihovu radu kroz interaktivnu komunikaciju i iskrene povratne informacije.
- Potičemo osobni razvoj i pružamo nove prilike, iskustva i mogućnosti učenja.
- Zajedno svoje poduzeće činimo izvrsnim mjestom za rad.



Etičko poslovno ponašanje

Poštivanje zakona i propisa

Postupamo u skladu s lokalnim i međunarodnim zakonima važećih pravnih sustava država u kojima poslujemo. Ako je međunarodno pravo ili načelo trgovačkog društva strože od lokalnog zahtjeva, definicija grupe ili međunarodna definicija imaju prednost pred lokalnom. Naš sustav upravljanja u skladu je s normama ISO 9001, ISO 14 001, ISO 45 001 i EN 14 065. U razvoju proizvoda i usluga usklađeni smo s međunarodnim i industrijskim normama kako bismo osigurali uspjeh svojih kupaca.





Izbjegavanje sukoba interesa

Što je to?

Do sukoba interesa u poslovanju dolazi kada osobni interesi ili odnosi pojedinca ometaju njegovo objektivno donošenje poslovnih odluka. To može dovesti do pristranosti u odlučivanju, favoriziranja ili narušavanja integriteta, što šteti ugledu, pravednosti i ukupnoj uspješnosti organizacije. Ispravno otkrivanje odgovarajućih informacija i etičko upravljanje ključni su za rješavanje takvih sukoba.

Zašto je to važno?

Upravljanje sukobima interesa povezanih s dobavljačima u trgovačkom društvu ključno je za održavanje transparentnosti, pravednosti i održivih odnosa. Učinkovitim upravljanjem takvim sukobima poduzeća mogu izbjeći pristrani odabir dobavljača, spriječiti potencijalnu korupciju i osigurati konkurentne postupke nabave. Na temelju transparentnih odnosa s dobavljačima gradimo povjerenje među dionicima i štitimo ugled tvrtke. Etičke prakse u upravljanju dobavljačima potiču razvoj dugoročnih partnerstava, što dovodi do poboljšane kvalitete proizvoda, pravovremene isporuke i troškovne učinkovitosti. Ublažavanjem sukoba interesa također se smanjuje rizik od favoriziranja i osiguravaju jednake mogućnosti za sve dobavljače. Općenito, dobro upravljanje sukobima u odnosima s dobavljačima potiče konkurentan i pouzdan opskrbeni lanac, što povećava konkurentnost i dugoročnu održivost poslovanja.

Upravljanje osobnim odnosima na poslu ključno je za održavanje profesionalnog i produktivnog okruženja u poduzeću. Učinkovito upravljanje osigurava da emocije i osobna dinamika ne utječu na objektivno donošenje odluka, organizaciju zadataka ili procjene učinkovitosti. Sprječava se favoriziranje i sukob interesa, a potiče pravednost i jednake mogućnosti za sve zaposlenike. Primjereni međuljudski odnosi potiču bolju komunikaciju, suradnju i timski rad te povećavaju ukupnu produktivnost i zadovoljstvo na poslu. Također

se smanjuje rizik povezan s tračevima, uredskom politikom i potencijalnim pitanjima za ljudske resurse, a doprinosi se skladnom i uključivom radnom mjestu. Poticanjem profesionalnog ponašanja poduzeća mogu optimizirati svoje poslovanje, zadržati vrhunske talente i negovati pozitivnu kulturu tvrtke.

Naša obećanja

U Lindströmu vjerujemo u poticanje pozitivnog i profesionalnog radnog okružja. Svjesni smo da se odnosi među kolegama mogu razvijati prirodno, ali ključno je održavati ravnotežu između osobnih i poslovnih interakcija.

Od zaposlenika se očekuje da zadrže visok standard profesionalnosti u svim interakcijama s kolegama, nadzornicima i podređenima. Osobni odnosi ne bi trebali ometati radne obveze ili negativno utjecati na radnu atmosferu.

Zaposlenici koji imaju romantični ili bliski osobni odnos s kolegom moraju odmah prijaviti taj odnos svom neposredno nadređenom ili odjelu za ljudske resurse. To nam omogućuje procjenu mogućih sukoba interesa i poduzimanje odgovarajućih mjera za održavanje poštene i nepristrane radne okoline.

U slučajevima kada odnos stvara sukob interesa ili percepciju favoriziranja, društvo može premjestiti jednu ili obje strane na različite odjele ili pozicije. Odluke će se donositi za svaki pojedini slučaj uzimajući u obzir najbolje interese uključenih pojedinaca i organizacije u cjelini.

Zabrana podmićivanja, korupcije i pranja novca

Što je to?

Mito je nešto što ima vrijednost i nudi se s namjerom postizanja neprimjerene prednosti u poslovanju ili u bilo koju drugu nezakonitu poslovnu svrhu. Mito može imati mnoge oblike, uključujući novac, darove, zabavu, putovanja, obećanja o zaposlenju ili budućim poslovnim odnosima ili čak dobrotvorne donacije kada se daju u neprimjerene svrhe. Korupcija je svaka zloupotreba položaja povjerenja za neprimjerenu osobnu korist. Pranje novca je način prikrivanja nezakonito stečenog novca. Uključuje provedbu takvog novca kroz niz financijskih transakcija i poslovna zbog čega se čini kao da je stečen legalnim putem. Ovaj se proces koristi kako bi se tijelima kaznenog progona i vladinim agencijama otežalo pronalaženje izvora novca.

Zašto je to važno?

Sprječavanje podmićivanja, korupcije i pranja novca u poslovanju ključno je za održavanje integriteta, povjerenja i pravednosti. Time se štiti ugled tvrtke, potiču jednaki uvjeti i održava zdrava konkurencija. Okružje bez mita osigurava etičko donošenje odluka, potiče povjerenje dionika i zakonsku usklađenost. Poštivanjem tih načela poduzeća mogu graditi dugoročne odnose, privući odgovorne partnere i pozitivno doprinijeti gospodarskom rastu i društvenoj dobrobiti.

Naša obećanja

Ne dajemo ili ne uzimamo novac ili bilo što vrijedno što se može smatrati mitom ili korupcijom. Davanje ili primanje skromnih darova ili gostoprimstva (poput večere ili sportskog događaja) nije zabranjeno ako su ispunjeni sljedeći uvjeti:

- ne radi se s namjerom da utječe na treću stranu u svrhu stjecanja ili zadržavanja poslovnog odnosa ili poslovne prednosti, da se

nagradi pružanje ili zadržavanje poslovnog odnosa ili poslovne prednosti ili kao izričita ili podrazumijevana zamjena za usluge ili pogodnosti

- u skladu je s lokalnim zakonima
- daje se u naše, a ne u vaše ime
- ne uključuje gotovinu ili novčani ekvivalent (kao što su poklon-bonovi ili vaučeri)
- prikladno je u datim okolnostima i kulturi. Na primjer, uobičajeno je davanje manjih darova za Božić
- uzimajući u obzir razlog dara, on je odgovarajuće vrste i vrijednosti i daje se u odgovarajuće vrijeme
- daje se otvoreno, a ne potajno.

Darovi se ne smiju nuditi vladinim dužnosnicima ili predstavnicima i političarima ili političkim strankama niti se od njih primati bez prethodnog odobrenja vašeg izravno nadređenog. Kad god okolnosti primanja ili davanja darova nisu jasne, od svog rukovoditelja zatražite dodatne smjernice.

Ne smijemo dopustiti da osobni ili obiteljski interesi utječu na naše stručno prosuđivanje. Izbjegavamo sukobe interesa u svim našim poslovnim djelatnostima i odlukama. Poziv treće strane na obrok ili društveni događaj trebamo prihvatiti samo ako je osnovna svrha događaja legitimni poslovni sastanak.

Svjesno ne sudjelujemo ni u kakvim transakcijama koje olakšavaju pranje novca ili prijenos nezakonito stečenog novca.



Pošteno tržišno natjecanje

Što je to?

Pošteno tržišno natjecanje odnosi se na tržišno ili poslovno okruženje u kojem se poduzeća natječu pod jednakim uvjetima u skladu s nizom pravila koja su transparentna, pravedna i dosljedno se primjenjuju. U scenariju poštenog tržišnog natjecanja svi sudionici imaju jednaku priliku za uspjeh ili neuspjeh na temelju zasluga bez nepoštenih prednosti ili stavljanja u nepogodan položaj. Konkurentnost omogućuje poduzećima da se natječu za proizvode i usluge, napreduju, potiču inovacije i pružaju više izbora kupcima.

Zašto je to važno?

Pošteno tržišno natjecanje temeljni je koncept u Lindströmovoj poslovnoj etici. Potiče okruženje u kojem se prednost daje inovacijama, učinkovitosti i održivom rastu poduzeća uz istodobno sprječavanje nepoštenih praksi koje mogu onemogućiti tržišno natjecanje te naštetiti kupcima i drugim poduzećima.

Naša obećanja

- Pridržavat ćemo se svih mjerodavnih zakona i propisa kojima se uređuje tržišno natjecanje, uključujući, ali ne ograničavajući se na protumonopolske zakone i zakone o tržišnom natjecanju. Očekujemo od svih zaposlenika i predstavnika Lindströma da budu upoznati s tim zakonima i da djeluju u potpunosti u skladu s njima.
- Nećemo sudjelovati u nepoštenim ili obmanjujućim praksama, uključujući, ali ne ograničavajući se na dogovaranje cijena, namještanje ponuda, raspodjelu

tržišta ili bilo koje druge protutržišne aktivnosti. Natjecat ćemo se isključivo na temelju kvalitete svojih proizvoda i usluga.

- Poštovat ćemo intelektualno vlasništvo i poslovne tajne svojih konkurenata. Nećemo se baviti industrijskom špijunažom ili neetičkim praksama kako bismo stekli prednost pred konkurencijom.
- Pružat ćemo točne i transparentne informacije kupcima, dobavljačima i konkurentima. Obmanjujuće ili lažne izjave o našim proizvodima ili uslugama neće se tolerirati.
- Naši zaposlenici i predstavnici izbjegavat će situacije koje potiču sukob interesa s našim konkurentima. To uključuje izbjegavanje služenja u odborima konkurenata ili sudjelovanje u financijskim interesima koji bi mogli ugroziti našu predanost poštenom tržišnom natjecanju.
- Prikupljat ćemo podatke o konkurenciji na zakonski i etički način. Nećemo sudjelovati u hakiranju, neovlaštenom pristupu podacima konkurenata ili bilo kojim drugim nezakonitim aktivnostima za dobivanje podataka o konkurenciji.
- Sudjelovat ćemo u poštenim i etičkim trgovinskim praksama u poslovanju s kupcima, dobavljačima i partnerima. Diskriminacija, prisila ili neetički pritisak neće se tolerirati.





Povjerljivost, privatnost i sigurnost podataka

Što je to?

Povjerljivost je načelo i praksa čuvanja osjetljivih informacija, podataka ili komunikacija privatnima uz pristup ograničen na ovlaštene pojedince ili subjekte. Time se osigurava da neovlaštene strane ne otkrivaju i ne dijele osjetljive ili privatne informacije niti im pristupaju. Privatnost je temeljno pravo i očekivanje koje pojedinci imaju povezano s kontrolom i upravljanjem određenim aspektima svog života, osobnim podacima i aktivnostima kao i čuvanjem njihove povjerljivosti ili ograničavanjem pristupa. Sigurnost podataka praksa je zaštite digitalnih podataka, informacijskih sustava i povjerljivih informacija od neovlaštenog pristupa, otkrivanja, izmjene ili uništenja. Obuhvaća niz mjera i tehnologija usmjerenih na osiguravanje povjerljivosti, integriteta i dostupnosti podataka.

Zašto je to važno?

Privatnost je temelj osobne slobode, dostojanstva i autonomije. U mnogim je državama zaštićena i regulirana zakonima i propisima koji se mogu razlikovati po opsegu i specifičnostima. Održavanje povjerljivosti ključno je za očuvanje privatnosti, povjerenja i sigurnosti u različitim kontekstima. Sigurnost podataka ključna je u današnjem digitalnom dobu jer se organizacije i pojedinci u velikoj mjeri oslanjaju na digitalne podatke u različite svrhe, uključujući poslovanje, komunikaciju i osobne aktivnosti. Kršenje privatnosti, povjerljivosti ili sigurnosti podataka može rezultirati značajnom financijskom, pravnom i reputacijskom štetom.

Naša obećanja

Cijenimo privatnost pojedinaca i predani smo održavanju sigurnog okružja gdje se poštuju svi članove naše zajednice. Najnovija Lindströмова Pravila o privatnosti objavljena su na www.lindstromgroup.com. Lindströmove preporuke za očuvanje sigurnosti informacija i privatnosti podataka provode se na temelju nacionalnih i međunarodnih načela informacijske sigurnosti, statuta o privatnosti podataka, sustava kvalitete, najboljih praksi upravljanja informacijama i drugih dogovorenih standarda. Očekujemo da su svi pojedinci čije obveze uključuju obradu informacija odgovorni za brigu o povjerljivosti, informacijskoj sigurnosti i privatnosti podataka u skladu s priznatim pravilima za upotrebu podataka i uputama za povjerljivost, informacijsku sigurnost i privatnost podataka. Potičemo upotrebu različitih društvenih medija. Vodimo računa o tome kako i kada se koristimo društvenim medijima. Ponašamo se primjereno publici, ne objavljujemo povjerljive podatke i uvijek poštujemo druge sudionike komunikacije.

Poštovanje temeljnih ljudskih prava i planeta



Pravedni radni uvjeti

Što je to?

Radni uvjeti pokrivaju širok raspon tema: Poštena plaća, slobodno vrijeme ili naknada za prekovremeni rad, godišnji odmor, 24 sata odmora u roku od 7 dana, zaštita na radu, sigurna radna okolina.

Zašto je to važno?

Osiguravanje pravednih radnih uvjeta važno je za zaštitu dobrobiti i prava zaposlenika, promicanje zadovoljstva poslom i produktivnosti, poticanje pozitivne radne kulture, privlačenje i zadržavanje talenata te poštovanje etičkih standarda i društvene odgovornosti.

Naša obećanja

Svi zaposlenici Lindströma imaju pravo na pisane i razumljive informacije u kojima se navode njihovi uvjeti zaposlenja, a trebale bi biti omogućene na lokalnom jeziku. Minimalna plaća u svakoj zemlji u kojoj posluje poštuje se i primjenjuje te nastojimo zaposlenicima pružiti odgovarajuću naknadu koja im omogućuje da zadovolje svoje osnovne potrebe i da im ostane dovoljno nakon svih izdataka. Lindström se zalaže za to da svaki naš zaposlenik uzima odgovarajuće pauze za dnevni i tjedni odmor te da zaposlenici imaju pravo na barem zakonom propisan minimalni godišnji odmor u državi u kojoj se nalaze. Prekovremeni rad je dobrovoljan i nadoknađuje se zaposlenicima u skladu sa zakonodavstvom i kolektivnim ugovorima tamo gdje su na snazi.

Sloboda udruživanja

Što je to?

Sloboda udruživanja na radnom mjestu odnosi se na pravo zaposlenika da osnuju udruge ili im se pridruže te da sudjeluju u drugim organiziranim aktivnostima kako bi izrazili svoje probleme i interese. Ako su ta prava ograničena lokalnim zakonima ili ako na tom području ne postoji pravno priznata organizacija, Lindström potiče svoje zaposlenike da se uključe u otvoreni dijalog s rukovodstvom. Promičemo aktivno sudjelovanje zaposlenika i izražavanje mišljenja organizirano u skladu s međunarodnim i nacionalnim pravilima i propisima.

Zašto je to važno?

Slobodom udruživanja na radnom mjestu promiče se pravedno postupanje i bolji radni uvjeti. Promiče skladno i uključivo okruženje koje u konačnici doprinosi većem zadovoljstvu poslom, organizacijskoj stabilnosti i međusobnoj suradnji.

Naša obećanja

Zalažemo se za poštovanje prava na slobodu udruživanja za sve svoje zaposlenike. Osigurat ćemo sigurno i uključivo okruženje gdje se podupire međusobna suradnja i otvoreni dijalog.





Raznolikost, pravednost i uključivanje

Što je to?

Raznolikost u Lindströmu znači osigurati da naši timovi i radno mjesto odražavaju raznolikost zajednica u kojima djelujemo. To znači osigurati da cijenimo sve pojedince bez obzira na rasu, etničko ili nacionalno podrijetlo, vjeroispovijest, rodni identitet, seksualnu orijentaciju, invaliditet, dob, obrazovanje ili obiteljske veze. Pravednost za nas znači pružiti svakom pojedincu podršku koja mu je potrebna, umjesto da se prema svima odnosimo jednako bez obzira na njihove potrebe. Uključivanje znači slaviti razlike i individualnost svakog od nas kao pojedinca i stvoriti osjećaj pripadnosti.

Zašto je to važno?

Raznolikost, pravednost i uključivanje ključni su na radnom mjestu jer potiču inovacije, poboljšavaju rješavanje problema i promiču okružje puno poštovanja. Prihvatanje širokog raspona stajališta, pozadina i iskustava dovodi do bogatijih ideja i kreativnih rješenja. Pravednost osigurava pravedno postupanje i omogućuje svima pristup mogućnostima i resursima. Uključivanjem negujemo osjećaj pripadnosti, podižemo moral i povećavamo produktivnost zaposlenika. U konačnici, načela raznolikosti, pravednosti i uključivanja doprinose uspjehu organizacije privlačenjem vrhunskih talenata, smanjenjem stope izmjene zaposlenika i odražavanjem šire zajednice. To nije samo moralni imperativ, već strateški potez za postizanje održivog rasta i konkurentnosti u današnjem globalnom i povezanom svijetu.

Naša obećanja

U Lindströmu se prema svima odnosimo pošteno i s poštovanjem, pokazujemo otvorenost za razmatranje ideja svakog zaposlenika traženjem prilika za slušanje različitih ideja i perspektiva prilikom stvaranja timova i suradnje na projektima. U Lindströmu svima pružamo jednake mogućnosti za razvoj vlastitih vještina i sposobnosti te za napredovanje u karijeri kroz brojne mogućnosti za obuku i razvoj te pravedan i transparentan postupak odabira. Rukovoditeljima u Lindströmu omogućujemo da upoznaju i razumiju različite kulture s kojima rade te negujemo okružje u kojem se slavi raznolikost i potiče pristojno, pravedno i uključivo okružje.

Sprječavanje uznemiravanja i diskriminacije

Što je to?

Diskriminacija je svako nepravedno ili štetno postupanje prema pojedincima ili skupinama na temelju određenih obilježja, uključujući, ali ne ograničavajući se na rasu, etničko ili nacionalno podrijetlo, vjeroispovijest, rodni identitet, seksualnu orijentaciju, invaliditet, dob ili bilo koje drugo obilježje.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje, komentari ili postupci koji stvaraju neprijateljsko okruženje za pojedinca ili skupinu. Na radnom mjestu to uključuje svako ponašanje koje u većoj mjeri ometa ili utječe na sposobnost pojedinca da radi svoj posao ili stvara prijetnje, neprijateljsko ili neugodno radno okruženje. To može uključivati verbalno, fizičko ili internetsko uznemiravanje.

Uznemiravanje uključuje, ali nije ograničeno na:

- Uvredljive komentare, nadimke, šale, podvale i uvrede
- Seksualno uznemiravanje, kao što su neželjene seksualne ponude ili sugestivno ponašanje
- Izrađivanje, dijeljenje ili prikazivanje uvredljivih ili drugih (elektroničkih) materijala koji su ponižavajući za zaposlenika ili grupu
- Izrugivanje
- Namjerno ignoriranje ili isključivanje pojedinca iz razgovora ili društvenih događaja.

Zašto je to važno?

Svi zaposlenici imaju pravo raditi u sigurnom, pravednom i uljudnom okruženju gdje se promiču jednake mogućnosti i zabranjuju diskriminirajuće prakse. Samo očuvanjem pozitivne i uključive radne sredine možemo imati koristi od punog potencijala sposobnosti, kreativnosti i talenta svojih kolega i zaposlenika.

Naša obećanja

Ne toleriramo nijedan oblik diskriminacije. Ne prihvaćamo nikakvo ponašanje koje može narušiti dostojanstvo pojedinca, a posebno fizičko ili verbalno uznemiravanje. Svi zaposlenici imaju pravo biti uzeti u obzir za napredovanje u karijeri bez obzira na bilo koju od gore navedenih zaštićenih karakteristika.

Pojedinci na vodećim položajima u Lindströmu moraju služiti kao primjer i riješiti svaki slučaj ponašanja koje se može protumačiti kao uznemiravanje, čak i ako to nije bila namjera počinitelja.

Zaposlenici Lindströma moraju prijaviti sve slučajeve diskriminacije ili uznemiravanja, uključujući seksualno uznemiravanje, svom izravnom nadređenom, odjelu ljudskih resursa ili putem portala za prijavljivanje nepravilnosti.





Zabrana dječjeg rada

Što je to?

Dječji rad je zapošljavanje djece sa štetnim učincima čime ih se lišava njihovih prava, obrazovanja i normalnog razvoja. Uključuje rad koji je izrabljivački, opasan i štetan za njihovu fizičku, mentalnu i društvenu dobrobit ili koji krši međunarodne standarde i načela ljudskih prava.

Zašto je to važno?

Ukidanje dječjeg rada nužno je jer se time štite prava djece, osigurava njihova dobrobit, omogućuje pristup obrazovanju, promiče njihov zdrav razvoj i doprinosi prekidu začaranog kruga siromaštva. Poštuju se etički standardi, potiče održiv gospodarski rast te gradi pošteno i pravedno društvo za buduće generacije.

Naša obećanja

Obvezali smo se poštivati odredbe Konvencije Međunarodne organizacije rada (MOR) br. 138 i 182 kojima se zabranjuje zapošljavanje osoba mlađih od 15 godina ili osoba koje su mlađe od propisane dobne granice za završetak obveznog školovanja, ovisno o tome koja je dobna granica veća, uz iznimku kad je takvo zapošljavanje dio obrazovnog programa, poput naukovanja ili prakse. Maloljetni zaposlenici ne smiju obavljati posao koji bi, po svojoj prirodi ili okolnostima u kojima se obavlja, mogao ugroziti njihovo zdravlje, sigurnost ili moral. Nužno je provesti posebnu procjenu rizika za svakog mladog radnika kako bi se osiguralo njihovo zdravlje i sigurnost na radnom mjestu.

Zabrana prisilnog ili dužničkog rada

Što je to?

Prisilni ili dužnički rad odnosi se na situaciju u kojoj su pojedinci prisiljeni raditi protiv svoje volje, često uz prisilu, obmanu ili prijetnju nasiljem. Zarobljeni su u ciklusu eksploatacije, nisu slobodni otići i rade u teškim uvjetima, često za malu ili nikakvu plaću.

Zašto je to važno?

Ukidanje prisilnog ili dužničkog rada nužno je jer se tako poštuju temeljna ljudska prava, promiče dostojanstvo i sloboda te se bori protiv modernog ropstva. Tako štitimo pojedince od iskorištavanja, osiguravamo poštene i etičke poslovne prakse te doprinosimo izgradnji poštenog i pravednog društva u kojem svi mogu živjeti slobodno, neovisno i dostojanstveno.

Naša obećanja

Obvezujemo se primjenjivati učinkovite sustave i kontrole kako bismo osigurali da se u našem poslovanju i lancu opskrbe ne pojavljuju nikakvi oblici ropstva i trgovine ljudima. Od svih zaposlenika i partnera zahtijevamo da se ponašaju moralno i postupaju s najvećim mogućim integritetom i da razumiju i poštuju sve relevantne zakone i pravne sustave država u kojima poslujemo. Zabranjujemo sve oblike trgovine ljudima i prisilnog rada, uključujući rad u zatvorima, dužnički rad, obvezni rad, ropски rad ili druge oblike prisilnog rada ili ropstva.





Zdravlje, sigurnost i dobrobit

Što je to?

Zdravlje i sigurnost na radu odnosi se na sustavan i sveobuhvatan pristup upravljanju i ublažavanju opasnosti i rizika na radnom mjestu kako bi se osigurala fizička i mentalna dobrobit zaposlenika i radnika. To uključuje utvrđivanje potencijalnih opasnosti na radnom mjestu, procjenu rizika, provedbu kontrolnih mjera i promicanje kulture sigurnosti. Zdravlje i sigurnost na radu također uključuje obuku i obrazovanje zaposlenika, poštivanje odgovarajućih zakona i propisa te kontinuirano praćenje i poboljšanje sigurnosnih normi na radnom mjestu.

Zašto je to važno?

Zdravlje i sigurnost na radu nužni su ne samo radi zaštite radnika, već i za povećanje produktivnosti, smanjenje broja izostanaka s posla te smanjenje financijskih i pravnih rizika povezanih s nesrećama na radu i zdravstvenim problemima.

Naša obećanja

Fizičko i mentalno zdravlje, sigurnost i dobrobit ciljevi su Lindströmove kulture We Care. Briga zahtijeva od svih u Lindströmu da vode srcem pomažući ljudima da se osjećaju sretnije, sigurnije i imaju više samopouzdanja kako bi se istaknuli u svemu što rade.

Usklađenim smo s normom ISO 45 001 sustava upravljanja zdravljem i sigurnošću na radu. Zalažemo se za promicanje svijesti o potpunom izbjegavanju nezgoda u svakodnevnom radu i djelovanju s ciljem postizanja nulte stope profesionalnih bolesti. Prepoznamo rizike i opasnosti u radnom okružju i poduzimamo mjere kako bismo ih ublažili i zajamčili sigurnost, zdravlje i dobrobit svih svojih zaposlenika. Poduzimamo mjere predostrožnosti kako bismo spriječili nesreće i profesionalne bolesti. Prijavljujemo svaku nesreću i izbjegnutu nesreću te ih istražujemo kako bismo spriječili njihovo ponavljanje i osigurali kontinuirano poboljšanje zdravstvenih i sigurnosnih praksi.

Osiguravamo obuku i pazimo da su naši zaposlenici upoznati s propisima zaštite na radu. Očekujemo da svi u svom svakodnevnom radu postupaju u skladu s načelima zaštite zdravlja i sigurnosti i potičemo sve da sudjeluju u razvoju povezanih praksi.

Okoliš i kružno gospodarstvo

Što je to?

Kružno gospodarstvo gospodarski je model čiji je cilj smanjiti proizvodnju otpada i potrošnju resursa na najmanju moguću mjeru tako što će se proizvodi, materijali i resursi što dulje upotrebljavati, a zatim će se oporabiti i regenerirati na kraju životnog ciklusa. Za razliku od tradicionalnog linearnog gospodarstva koje slijedi obrazac „uzmi, izradi i odloži“, kružno gospodarstvo nastoji stvoriti sustav zatvorenog kruga u kojem se resursi čuvaju, ponovno upotrebljavaju i recikliraju, što u konačnici smanjuje utjecaj gospodarskih aktivnosti na okoliš. Lindström zajedno sa svojim partnerima posluje prema kružnom poslovnom modelu „proizvod kao usluga“. U praksi to znači, na primjer, da slijedimo načelo održive potrošnje kroz dobru brigu o proizvodima, tekstil držimo u optjecaju što je duže moguće, recikliramo ga na kraju životnog ciklusa i radimo na zatvaranju kruga slanjem otpada dalje kako bi postao sirovina za nove proizvode.

Zašto je to važno?

Primjenom kružnog gospodarstva čuvamo prirodne resurse što doprinosi brizi za okoliš i uštedi troškova. Osim toga, potiče se gospodarski rast, inovacije, sklapanje partnerstva, otpornost i korist za društvo, a kupci su uključeni u održive izbore. Kroz učinkovito iskorištavanje resursa i

obnovljivih izvora energije, kružna rješenja nude način za ublažavanje klimatskih promjena i gubitka biološke raznolikosti. Osim što predstavlja održiv poslovni model, dokaz je predanosti poštivanju ograničenja našeg planeta i čuvanju zemlje za buduće generacije.

Naša obećanja

Kružno gospodarstvo u središtu je našeg svakodnevnog poslovanja. Nudimo tekstilne usluge u skladu s načelima kružnog gospodarstva upotrebom manje resursa i smanjivanjem otpada. Želimo smanjiti prekomjernu proizvodnju i očuvati prirodne resurse.

Dizajniramo proizvode za kružnu upotrebu i maksimalni životni ciklus. Podržavamo održivu potrošnju dajući prednost modelu nabave temeljenom na proizvodnji i optimizirajući razine zaliha digitalnim rješenjima. Tekstil održavamo uzimajući u obzir racionalnu upotrebu resursa, ponovno ga upotrebljavamo i popravljamo što je dulje moguće te ga odgovorno recikliramo na kraju životnog ciklusa. Svoje odluke temeljimo na utjecaju na životni ciklu proizvoda ili usluge, a svatko od nas brine se o zaštiti okoliša. Također smanjujemo sve negativne utjecaje svog poslovanja, svojih procesa, proizvoda i usluga na okoliš. Kao tvrtka koja pruža tekstilne usluge, prepoznavamo i poštujemo ograničenu dostupnost vode kao ključnog prirodnog resursa. Vodu rabimo što učinkovitije u svim svojim

aktivnostima i objektima kroz optimizaciju procesa pranja rublja te primjenu tehnika i tehnologija za recikliranje vode.

Naša predanost nultoj neto stopi emisija usmjerava nas da uzmemo u obzir i smanjimo emisije stakleničkih plinova u područjima od strateškog planiranja na najvišoj razini do svakodnevnog donošenja odluka svakog zaposlenika. Učinkovito iskorištavamo energiju u svom poslovanju i optimiziramo sav prijevoz uz istovremen prijelaz na upotrebu obnovljive energije. U to uključujemo i svoje dobavljače jer je njihova podrška potrebna za smanjenje emisija u vrijednosnom lancu. Zaposlenicima i dobavljačima pružamo obuke o zaštiti okoliša kako bismo im pomogli da podrže naš klimatski put. Usklađeni smo s normom ISO 14001 za sustav upravljanjem zaštitom okoliša kako bismo osigurali kontinuirano poboljšanje poslovanja okoliša kroz godišnje postavljanje ciljeva, programa i akcijskih planova za zaštitu okoliša. Također pratimo svoje aktivnosti tijekom cijele godine kako bismo smanjili štetne učinke na okoliš i razmotrili rizike i mogućnosti za zaštitu okoliša. Također uzimamo u obzir svoje djelovanje iz perspektive očuvanja i promicanja biološke raznolikosti, primjerice smanjenjem onečišćenja zraka, tla i vode, dok nas hijerarhija otpada usmjerava u postupanju s otpadnim tekstilom i drugim otpadom prema prioritetu.



Prijava nepravilnosti

Očekujemo od svih svojih zaposlenika, dobavljača i podizvođača da u svakodnevnom radu djeluju u skladu s Lindströmovim Kodeksom ponašanja. Unatoč svojim nastojanjima, sve se organizacije suočavaju s opasnošću da u tijeku poslovanja povremeno dođe do pogrešaka ili da u okviru organizacije dolazi do nezakonitog ili neetičkog ponašanja, a da o tome sama organizacija nema saznanja. Potičemo zaposlenike i druge dionike da prijave sumnju na neprimjereno ponašanje koje nije u skladu s našim Kodeksom ponašanja. To nam omogućuje da spriječimo ili ispravimo probleme u najkraćem mogućem roku.

Ponajprije vas potičemo da se obratite svom izravno nadređenom u Grupi Lindström. Međutim, ako je situacija ozbiljnija ili ako ste pod dojmom da vaš nadređeni ili osoba za kontakt ne posvećuje dužnu pažnju problemu koji ste istaknuli, ili u slučajevima kad iz bilo kojeg razloga ne želite s tom osobom raspravljati o problemu, možete anonimno kontaktirati s upravom grupe putem alata za zviždače First Whistle, što je povjerljiv način za prijavu takvih tema. Alat vodi vanjski partner kako bi se osigurala anonimnost. Sve poruke poslane putem alata First Whistle obrađuju se u povjerenju, a odmazda prema zviždačima strogo je zabranjena.

Posljedice neprimjerenog ponašanja

Kršenje ovog Kodeksa ponašanja može rezultirati disciplinskim mjerama, do i uključujući prestanak radnog odnosa ili pravno postupanje, ovisno o slučaju.

Smjernice vezane uz Kodeks ponašanja

U slučaju bilo kakve podrške i dodatnih smjernica u vezi s Lindströmovim Kodeksom ponašanja, slobodno se obratite izravno nadređenom, partnerima u odjelu za ljudske resurse, kontrolorima financija i poslovanja, timu za kvalitetu i usklađenost ili upravljačkom timu grupe. Potičemo sve zaposlenike Lindströma da prakticiraju otvorenu i transparentnu komunikaciju kako bismo osigurali poštovanje Kodeksa ponašanja.

