

Rūpināmās žmonēmis ir planeta

LINDSTRÖM GROUP

Darbuotojų elgesio kodeksas
2.0 perž. // 2023-10-19



Turinys

Įvadas

Generalinio direktoriaus žodis

Mūsų tikslas

Mūsų vertybės

Etiškas verslo elgesys

Interesų konflikto vengimas

Kyšininkavimo, korupcijos ir pinigų plovimo draudimas

Sąžininga konkurencija

Duomenų konfidencialumas, privatumas ir saugumas

Pagarba pagrindinėms žmogaus teisėms ir planetai

Sąžiningos darbo sąlygos

Profesinių sąjungų laisvė

Įvairovė, lygybė ir įtrauktis

Priekabiavimo ir diskriminacijos prevencija

Vaikų darbo draudimas

Priverstinio ar privalomo darbo draudimas

Sveikata, sauga ir gerovė

Aplinka ir žiedinė ekonomika

Galimybė pasisakyti

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21



Įvadas

„Lindström“ darbuotojų elgesio kodeksas apibrėžia pagrindinius „Lindström Group“ („Lindström Oy“ ir jos patronuojamosios įmonės, toliau vadinamos tik „Lindström“) keliamus etiško elgesio reikalavimus. Elgesio kodeksas grindžiamas mūsų vertybėmis ir įsipareigojimais, atspindinčiais mūsų „Mums rūpi“ kultūrą. Šis elgesio kodeksas taikomas visiems „Lindström“ darbuotojams, nepaisant jų darbo pozicijos, kurie privalo jo laikytis ir atitinkamai elgtis. Tie patys principai taikomi samdomiems darbuotojams, pavyzdžiui, paslaugų atstovams, laikiniejiems darbuotojams ir išorės konsultantams. Tiekėjų elgesio kodeksas apibrėžia atsakomybę ir reikalavimus, susijusius su mūsų bendravimu su tiekėjais ir partneriais. „Lindström“ darbuotojų ir tiekėjų elgesio kodeksai yra peržiūrimi pagal poreikį ir patvirtinami „Lindström Group“ vadovų komandos.

Užtikrindami, kad visi žinotų pagrindinius principus ir šį kodeksą bei veiktų pagal juos, ėmėmės pirmųjų ir turbūt svarbiausių rizikos mažinimo veiksmų, kad užkirstume kelią bet kokiai netinkamai elgesiui. Tai taip pat yra esminis dalykas siekiant užkirsti kelią bet kokiems nelaimingiems atsitikimams, profesinėms ligoms ar žalai aplinkai.





Generalinio direktoriaus žodis

Džiaugiuosi galėdamas pristatyti mūsų elgesio kodeksą, kurį sudaro pasauliniai etikos principai, reglamentuojantys tai, kaip vykdome verslą ir kaip elgiamės. Mūsų elgesio kodekso pagrindas yra mūsų tikslas ir vertybės.

Mes nesame tik tekstilės paslaugų teikėjai – esame saugesnių darbo vietų kūrėjai, gerovės puoselėtojai ir tvarumo pažangos partneriai. Mūsų tikslas – rūpintis planeta ir jos žmonėmis, o mūsų vertybės yra mūsų elgesio kompasas. Lyderiai ir atsidavusios komandos kiekvieną dieną įgyvendina vertybes vadovaudamiesi mūsų kultūra „Mums rūpi“.

Savo elgesio kodekse apibrėžiame aiškius principus, susijusius su etišku verslo elgesiu, pagarba pagrindinėms darbuotojų žmogaus teisėms ir aplinkosaugos praktika. Tai nėra pasirinkimo dalykas. Tai neturi būti kompromisas. Tikimės, kad visi mūsų darbuotojai ir tiekėjai tai supras ir laikysis.

Reiškiu padėką kiekvienam iš jūsų už tai, kad skyrėte šiek tiek laiko įsigilinti į mūsų elgesio kodeksą. Jūsų įsipareigojimas laikytis šių principų užtikrina, kad kartu puoselėsime sąžiningumo ir atsakomybės aplinką.

Juha Laurio

„Lindström Group“ generalinis direktorius

Mūsu tikslas

Mes rūpinamės savo
planeta ir žmonėmis,
įkvėpdami juos
tobulėti ir plėtoti
verslą tvarių būdu.



Mūsų **vertybės**

PELNINGAS AUGIMAS

- Inovacijų plėtra ir pažangi mąstysena skatina augimą, kuris atneša sėkmę visiems mums – klientams, darbuotojams ir bendrovei.
- Efektyvios ir ekonomiškos operacijos užtikrina didesnę pelningumą, todėl galime investuoti į naujų galimybių vystymą.
- Ilgalaikiai tikslai formuoja mūsų sprendimus ir padeda paskirstyti išteklius.

ILGALAIKIAI SANTYKIAI SU KLIENTAIS

- Mes teikiame aukščiausio lygio klientų patirtį ir kuriame jiems pridėtinę vertę.
- Įsiklausome į savo klientus, kad geriau suprastume jų poreikius. Tai mums suteikia galimybę tapti konkurencingesniems rinkoje.
- Esame sąžiningi ir laikomės savo pažadų. Visus sunkumus sprendžiame iš karto, kai jie iškyla.

ATSAKINGUMAS

- Elgiamės atsakingai visose srityse – valdydami finansus, veikdami bendruomenėse ir rūpindamiesi aplinka.
- Vadovaujamės aukščiausiais etikos standartais, gerbiame vietinės kultūras ir veikiame pagal vietos įstatymus bei taisykles. Tikimės, kad mūsų tiekėjai ir partneriai laikosi tokių pačių principų.
- Mūsų bendrovė – tai šeimos verslas, todėl mums svarbu kurti tai, kuo ateities kartos galėtų didžiuotis.

ENTUZIAZMAS IR MOKYMOSI DŽIAUGSMAS

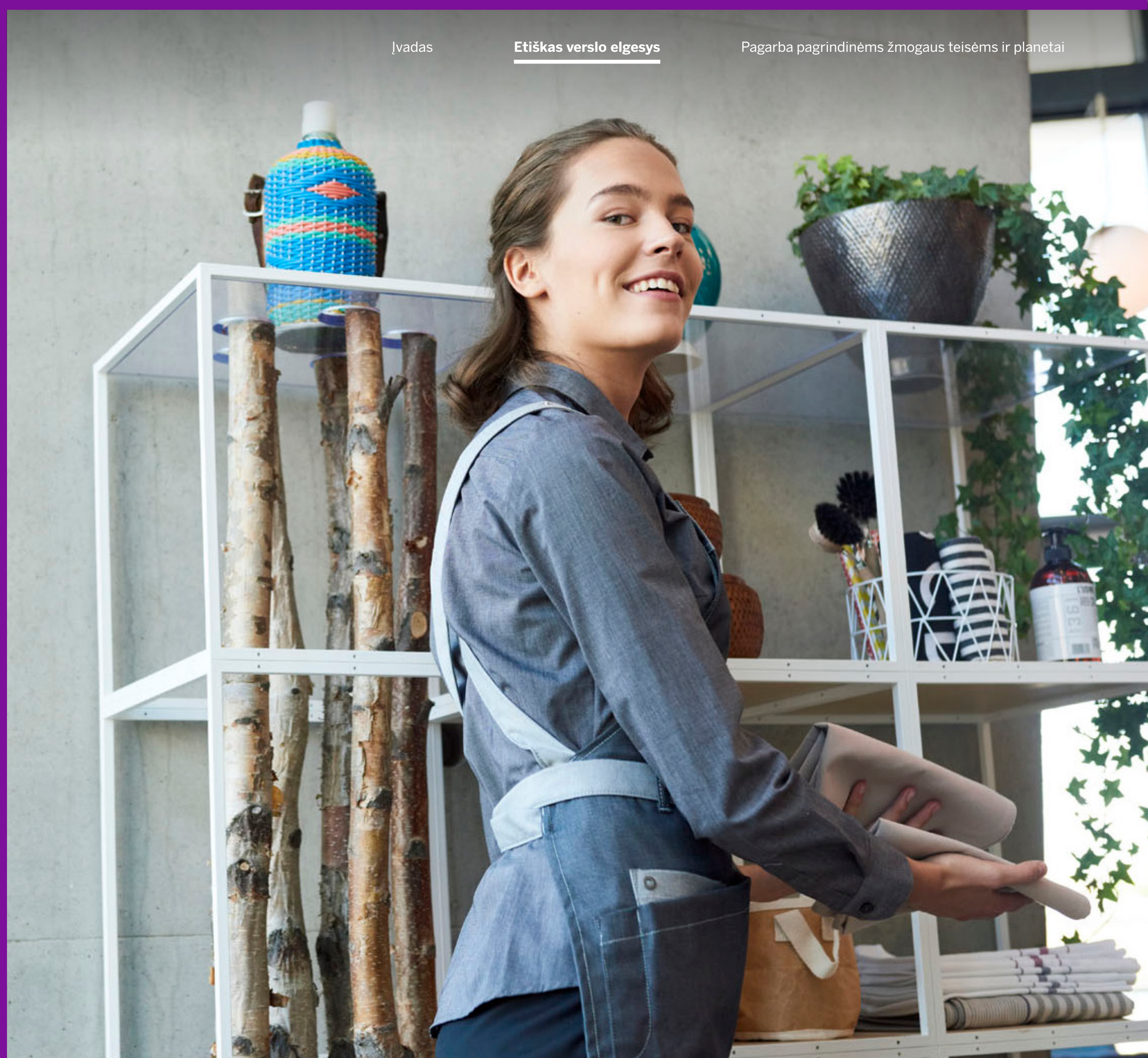
- Kuriame darbo aplinką, kuri yra grindžiama darbuotojų tarpusavio bendradarbiavimu ir atviru grįžtamuoju ryšiu.
- Mes skatiname asmeninį tobulėjimą, suteikdami naujų galimybių, patirties ir galimybių mokytis.
- Visi kartu rūpinamės, kad mūsų įmonėje būtų gera dirbti.



Etiškas verslo elgesys

Įstatymų ir kitų teisės aktų laikymasis

Mes laikomės vietinių ir tarptautinių įstatymų, taikomų atitinkamos valstybės teisinėje sistemoje. Jei tarptautinė teisė arba bendrovės principas yra griežtesnis už vietinius reikalavimus, grupės arba tarptautinis apibrėžimas pakeičia vietinį. Mūsų valdymo sistema atitinka ISO 9001, ISO 14 001, ISO 45 001 ir EN 14 065 standartus. Kurdami produktus ir paslaugas, mes užtikriname, kad standartų, kurie reikalingi sėkmingai klientų veiklai.



Interesų konfliktų vengimas

Kas tai?

Interesų konfliktas versle kyla tada, kai asmens asmeniniai interesai ar santykiai trukdo objektyviai priimti sprendimus darbe. Tai gali lemti šališkus pasirinkimus, favoritizmą ar nesąžiningumą, pakenkiant organizacijos reputacijai, sąžiningumui ir bendrai veiklai. Tinkamas informacijos atskleidimas ir etiškas valdymas yra labai svarbūs siekiant sušvelninti tokius konfliktus.

Kodėl tai svarbu?

Interesų konfliktų, susijusių su tiekėjais versle, valdymas yra būtinas siekiant išlaikyti skaidrumą, sąžiningumą ir tvarius santykius. Efektyviai valdydamos tokius konfliktus, įmonės gali išvengti šališko tiekėjų pasirinkimo, užkirsti kelią galimai korupcijai ir užtikrinti konkurencingus viešųjų pirkimų procesus. Skaidrūs santykiai su tiekėjais kuria suinteresuotųjų šalių tarpusavio pasitikėjimą, saugo įmonės reputaciją. Etiška tiekėjų valdymo praktika skatina ilgalaikę partnerystę, dėl kurios pagerėja produktų kokybė, savalaikis pristatymas ir išlaidų efektyvumas. Interesų konfliktų mažinimas taip pat sumažina favoritizmo riziką, užtikrina lygias galimybes visiems tiekėjams. Apskritai patikimas konfliktų valdymas santykiuose su tiekėjais skatina konkurencingą ir patikimą tiekimo grandinę, didina įmonės konkurencingumą ir ilgalaikį gyvybingumą. Versle asmeninių santykių valdymas darbe yra labai svarbus siekiant išlaikyti profesionalią ir produktyvią aplinką. Efektyvus valdymas užtikrina, kad emocijos ir asmeninė dinamika netrukdytų objektyviai priimti sprendimus, paskirstyti užduotis ar vertinti veiklą. Tai užkerta kelią favoritizmui ir interesų konfliktams, skatina sąžiningumą ir lygias galimybes visiems darbuotojams. Tinkamas asmeninių santykių valdymas skatina geresnį bendravimą, bendradarbiavimą ir komandinį darbą, padidina bendrą produktyvumą ir pasitenkinimą darbu. Tai taip pat sumažina apkalbų, biuro politikos

ir galimų žmogiškųjų išteklių problemų riziką, prisideda prie darnios ir įtraukios darbo vietos. Teikdamos pirmenybę profesionalumui, bendrovės gali optimizuoti savo veiklą, išlaikyti geriausius talentus ir puoselėti pozityvią įmonės kultūrą.

Mūsų įsipareigojimai

„Lindström“ puoselėjame pozityvią ir profesionalią darbo aplinką. Pripažįstame, kad santykiai tarp kolegų gali vystytis natūraliai, tačiau labai svarbu išlaikyti pusiausvyrą tarp asmeninio ir profesinio bendravimo.

Tikimasi, kad darbuotojai išlaikys aukštą profesionalumo lygį bendraudami su kolegomis, vadovais ir pavaldiniais. Asmeniniai santykiai neturėtų trukdyti darbo pareigoms ar neigiamai veikti darbo atmosferą.

Darbuotojai, užmezgę romantiškus ar artimus asmeninius santykius su kolega, turi nedelsdami atskleisti santykius savo tiesioginiam vadovui ar žmogiškųjų išteklių skyriui. Šis atskleidimas leidžia mums įvertinti bet kokius galimus interesų konfliktus ir imtis tinkamų priemonių, kad būtų išlaikyta sąžininga ir nešališka darbo aplinka.

Tais atvejais, kai santykiai sukelia interesų konfliktą ar siekiant, kad tai neatrodytų kaip favoritizmas, bendrovė gali perkelti vieną ar abi šalis į skirtingus padalinius ar pareigas. Sprendimai bus priimami kiekvienu konkrečiu atveju, atsižvelgiant į susijusių asmenų ir visos organizacijos interesus.

Kyšininkavimo, korupcijos ir pinigų plovimo draudimas

Kas tai?

Kyšis yra bet koks vertingas daiktas, kuris yra siūlomas siekiant sukurti netinkamą verslo pranašumą ar bet kokiais kitais neteisėtais verslo tikslais. Kyšiai gali būti įvairių formų, įskaitant pinigus, dovanas, pramogas, keliones, pažadus dėl darbo ar būsimų verslo santykių ar net labdaringas aukas, kai tai daroma netinkamu tikslu. Korupcija yra bet koks piktnaudžiavimas pasitikėjimo padėtimi siekiant netinkamos asmeninės naudos. Pinigų plovimas yra būdas užmaskuoti neteisėtai įgytus pinigus. Tai apima tokių pinigų valdymą per daugybę finansinių sandorių ir verslo susitarimų, dėl kurių jie atrodo teisėti. Šis procesas naudojamas tam, kad teisėsaugos institucijoms ir vyriausybiniams įstaigoms būtų labai sunku atsekti, iš kur pirmiausia buvo gauti pinigai.

Kodėl tai svarbu?

Kyšininkavimo, korupcijos ir pinigų plovimo prevencija versle yra labai svarbi siekiant išlaikyti sąžiningumą, pasitikėjimą ir teisingumą. Taip apsaugoma bendrovės reputacija, skatinamos vienodos veiklos sąlygos ir palaikoma sveika konkurencija. Aplinka be kyšininkavimo užtikrina etišką sprendimų priėmimą, skatina akcininkų pasitikėjimą ir palaiko teisinę atitiktį. Laikydamosi šių principų, įmonės gali užmegzti ilgalaikius santykius, pritraukti atsakingų partnerių ir teigiamai prisidėti prie ekonomikos augimo ir visuomenės gerovės.

Mūsų įsipareigojimai

Mes neduodame ir neimame pinigų ar ko nors vertingo, kas gali būti laikoma kyšiu ar korupcija. Nedraudžiama dovanoti ar gauti kuklių dovanų arba priimti svetingumo formų (pvz., vakarienės ar sporto renginio), jei yra laikomasi šių reikalavimų:

- tai nėra daroma siekiant paveikti trečiąją šalį, kad ji įgytų ar išlaikytų verslą ar verslo pranašumą, arba atlygintų už verslo ar verslo pranašumo suteikimą ar išlaikymą, arba aiškiai ar netiesiogiai mainais į palankumą ar naudą;
- tai atitinka vietinius įstatymus;
- tai yra duota mūsų, o ne jūsų vardu;
- į tai neįeina grynieji pinigai ar pinigų ekvivalentai (pvz., dovanų kuponai ar kuponai);
- tai atitinka aplinkybes ir kultūrą. Pavyzdžiui, gali būti įprasta, kad per Kalėdas dovanojamos mažos dovanėlės;
- atsižvelgiant į dovanos priežastį, ji yra tinkamos rūšies ir vertės bei įteikta tinkamu laiku; ir
- tai yra duodama atvirai, o ne slapta.

Dovanos neturėtų būti siūlomos vyriausybės pareigūnams ar atstovams, politikams ar politinėms partijoms ar priimamos iš jų be išankstinio jūsų tiesioginio vadovo sutikimo. Kai dovanos siūlymo ar priėmimo situacija yra neaiški, reikėtų kreiptis į savo vadovą dėl papildomos peržiūros.

Privalome neleisti asmeniniams ar šeimos interesams daryti įtaką mūsų profesiniams sprendimams. Privalome vengti interesų konfliktų visose savo veiklos srityse ir sprendimuose. Priimti trečiosios šalies kvietimą į restoraną ar visuomeninį renginį galime tik tuo atveju, jei pagrindinė tokio kvietimo priežastis yra teisėtas verslo susitikimas.

Mes sąmoningai nevykdome jokių sandorių, kurie palengvintų pinigų plovimą ar neteisėtai įgytų pinigų judėjimą.



Sąžininga konkurencija

Kas tai?

Sąžininga konkurencija reiškia rinkos ar verslo aplinką, kurioje bendrovės konkuruoja vienodomis sąlygomis pagal skaidrių, nešališkų ir nuosekliai taikomų taisyklių rinkinį. Sąžiningos konkurencijos atveju visi dalyviai turi lygias galimybes laimėti arba pralaimėti, atsižvelgiant į jų nuopelnus, be nepagrįstų pranašumų ar trūkumų. Konkurencija leidžia bendrovėms konkuruoti dėl produktų ir paslaugų, tobulėti, skatinti inovacijas ir suteikti daugiau pasirinkimo galimybių klientams.

Kodėl tai svarbu?

Sąžininga konkurencija yra pagrindinė „Lindström“ verslo etikos sąvoka. Ji skatina aplinką, kurioje pirmenybė teikiama inovacijoms, efektyvumui ir tvariam įmonių augimui, kartu užkertant kelią nesąžiningai praktikai, kuri gali slopinti konkurenciją ir pakenkti klientams bei kitoms įmonėms.

Mūsų įsipareigojimai

- Mes laikysimės visų galiojančių įstatymų ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių konkurenciją, įskaitant, bet neapsiribojant, antimonopolinius ir konkurencijos įstatymus. Tikimės, kad visi „Lindström“ darbuotojai ir atstovai išmanys šiuos įstatymus ir veiks visiškai jų laikydamiesi.
- Mes nesiimsime nesąžiningos ar apgaulingos veiklos, įskaitant, bet neapsiribojant, kainų nustatymą, manipuliavimą kainos siūlymu, rinkos paskirstymą ar bet kokią kitą antikonkurencinę veiklą. Mes konkuruosime tik remdamiesi savo produktų ir paslaugų kokybe.
- Gerbsime savo konkurentų intelektualinę nuosavybę ir komercines paslaptis. Mes neužsiimsime pramoniniu šnipinėjimu ar neetiška praktika, kad įgytume konkurencinį pranašumą.
- Mes suteiksime tikslią ir skaidrią informaciją klientams, tiekėjams ir konkurentams. Klaidinantys ar melagingi teiginiai apie mūsų produktus ar paslaugas nebus toleruojami.
- Mūsų darbuotojai ir atstovai išvengs situacijų, kurios sukelia interesų konfliktus su mūsų konkurentais. Tai apima susilaikymą nuo darbo konkurentų valdybose arba finansinių interesų, kurie galėtų pakenkti mūsų įsipareigojimui užtikrinti sąžiningą konkurenciją, turėjimą.
- Konkurencinę žvalgybinę informaciją rinksime teisinėmis ir etiškoms priemonėmis. Mes neužsiimsime įsilaužimais, neteisėta prieiga prie konkurentų informacijos ar bet kokia kita neteisėta veikla, kad gautume konkurencinę informaciją.
- Bendraudami su klientais, tiekėjais ir partneriais laikysimės sąžiningos ir etiškos prekybos praktikos. Diskriminacija, prievarta ar neetiškas spaudimas nebus toleruojami.





Duomenų konfidencialumas, privatumas ir saugumas

Kas tai?

Konfidencialumas yra principas ir praktika, kai neskelbtina informacija, duomenys ar pranešimai yra privatūs ir skirti tik įgaliojtiems asmenims ar subjektams. Tai užtikrina, kad neskelbtina ar privati informacija nebūtų atskleista, ja nesidalytų ir jos negalėtų pasiekti neįgalios šalys. Privatumas yra pagrindinė asmenų teisė ir lūkesčiai, susiję su tam tikrų savo gyvenimo aspektų, asmeninės informacijos ir veiklos konfidencialumu ar atskyrimu nuo kitų. Duomenų saugumas yra skaitmeninių duomenų, informacinių sistemų ir konfidencialios informacijos apsaugos nuo neteisėtos prieigos, atskleidimo, pakeitimo ar sunaikinimo praktika. Ji apima įvairias priemones ir technologijas, kuriomis siekiama užtikrinti duomenų konfidencialumą, vientisumą ir prieinamumą.

Kodėl tai svarbu?

Privatumas yra esminis asmeninės laisvės, orumo ir autonomijos elementas. Ją saugo ir reglamentuoja daugelio šalių įstatymai ir kiti teisės aktai, kurių taikymo sritis ir specifika gali skirtis. Konfidencialumo išlaikymas yra būtinas norint išsaugoti privatumą, pasitikėjimą ir saugumą įvairiuose kontekstuose. Duomenų saugumas yra labai svarbus šiuolaikiniame skaitmeniniame amžiuje, nes organizacijos ir asmenys labai priklauso nuo skaitmeninių duomenų įvairiais tikslais, įskaitant verslo operacijas, komunikaciją ir asmeninę veiklą. Privatumo, konfidencialumo ar duomenų saugumo pažeidimas gali sukelti didelę finansinę, teisinę žalą ir žalą reputacijai.

Mūsų įsipareigojimai

Mes vertiname asmenų privatumą ir esame įsipareigoję išlaikyti saugią ir pagarbią aplinką visiems mūsų bendruomenės nariams. Naujausia „Lindström“ privatumo politika yra paskelbta www.lindstromgroup.com.

„Lindström“ informacijos saugumo rekomendacijos ir duomenų privatumas įgyvendinami remiantis nacionaliniu ir tarptautiniu informacijos saugumu, duomenų privatumo statutais, kokybės sistemomis, geriausia informacijos valdymo praktika ir kitais standartais, dėl kurių yra papildomai susitarta.

Tikimės, kad visi, kurie tvarko informaciją, bus atsakingi už konfidencialumo, informacijos saugumo ir duomenų privatumo užtikrinimą, laikantis pripažintų naudojimo taisyklių ir konfidencialumo, informacijos saugumo ir duomenų privatumo instrukcijų.

Mes skatiname naudojimasi įvairiais socialiniais tinklais. Įsipareigojame socialiniais tinklais naudotis tinkamu būdu ir metu. Apsvarstome auditoriją, neskelbiame konfidencialios informacijos ir visada bendraujame vieni su kitais pagarbiai.

Pagarba pagrindinėms žmogaus teisėms ir planetai



Sąžiningos darbo sąlygos

Kas tai?

Darbo sąlygos apima platų temų spektrą: teisingas darbo užmokestis, laisvas laikas arba atlyginimas už dirbtus viršvalandžius, kasmetinės atostogos, 24 valandų poilsio laikotarpis per 7 dienas, profesinė sveikatos priežiūra, saugi darbo aplinka.

Kodėl tai svarbu?

Sąžiningų darbo sąlygų užtikrinimas yra svarbus siekiant apsaugoti darbuotojų gerovę ir teises, skatinti pasitenkinimą darbu ir našumą, puoselėti pozityvią darbo kultūrą, pritraukti ir išlaikyti talentus, laikytis etikos standartų ir socialinės atsakomybės.

Mūsų įsipareigojimai

Visi „Lindström“ darbuotojai turi teisę turėti rašytinę ir suprantamą informaciją, kurioje būtų nurodytos jų įdarbinimo sąlygos, ir kuri turėtų būti pateikta vietine kalba. Kiekvienoje valstybėje, kurioje dirbame, yra sekami minimalaus darbo užmokesčio reikalavimai ir jų yra laikomasi; mes stengiamės suteikti darbuotojams tinkamą darbo užmokestį, kuris leistų jiems patenkinti pagrindinius poreikius ir suteiktų tam tikrų diskrecinių pajamų. „Lindström“ yra įsipareigojusi užtikrinti, kad kiekvienas „Lindström“ darbuotojas kasdien ir kas savaitę darytų tinkamas poilsio pertraukas ir kad darbuotojai turėtų teisę į bent minimalias kasmetines atostogas, kurių reikalaujama valstybėje, kurioje jie gyvena. Viršvalandžiai yra savanoriški ir už juos darbuotojams atlyginama pagal teisės aktus ir kolektyvines sutartis, jei jos yra sudarytos.

Profesinių sąjungų laisvė

Kas tai?

Profesinių sąjungų laisvė darbo vietoje reiškia darbuotojų teisę steigti asociacijas ar į jas stoti ir dalyvauti kitoje organizuotoje veikloje, siekiant išreikšti savo rūpesčius ir interesus. Kai tokias teises riboja vietos įstatymai arba jei regione nėra teisiškai pripažintos profesinės sąjungos, „Lindström“ skatina savo darbuotojus pradėti atvirą dialogą su vadovybe. Mes skatiname aktyvų darbuotojų dalyvavimą ir konsultavimąsi, organizuojamą pagal tarptautines ir nacionalines taisykles bei reglamentus.

Kodėl tai svarbu?

Profesinių sąjungų laisvė darbo vietoje skatina sąžiningą elgesį ir geresnes darbo sąlygas. Ji skatina darnią ir įtraukią aplinką, galiausiai prisideda prie geresnio pasitenkinimo darbu, organizacinio stabilumo ir tarpusavio bendradarbiavimo.

Mūsų įsipareigojimai

Mes esame įsipareigoję ginti visų savo darbuotojų teisę į profesinių sąjungų laisvę. Mes sukursime saugią ir įtraukią aplinką, kurioje bus remiamas tarpusavio bendradarbiavimas ir atviras dialogas.





Įvairovė, lygybė ir įtrauktis

Kas tai?

Įvairovė įmonėje „Lindström“ reiškia užtikrinimą, kad mūsų komandos ir darbo vietos atspindėtų mūsų bendruomenių, kuriose dirbame, įvairovę. Tai reiškia, kad reikia užtikrinti, jog visi būtų vertinami, nepaisant rasės, etninės ar tautinės kilmės, religijos, lytinės tapatybės, seksualinės orientacijos, gebėjimų, amžiaus, išsilavinimo ar šeimos ryšių. Teisingumas mums reiškia reikiamos paramos kiekvienam asmeniui suteikimą, o ne elgesį su visais vienodai, nepaisant jų poreikių. Įtrauktis reiškia kiekvieno iš mūsų, kaip individų, skirtumų ir unikalumo skatinimą bei bendrumo jausmo sukūrimą.

Kodėl tai svarbu?

Įvairovė, lygybė ir įtrauktis (ĮLĮ) yra labai svarbūs darbo vietoje, nes jie skatina inovacijas, problemų sprendimą ir skatina pagarbią aplinką. Apimant įvairias perspektyvas, išsilavinimą ir patirtį, atsiranda įdomesnių idėjų ir kūrybiškų sprendimų. Teisingumas užtikrina sąžiningumą, leidžia visiems naudotis galimybėmis ir ištekliais. Įtrauktis ugdo bendrumo jausmą, kelia darbuotojų moralę ir produktyvumą. Galiausiai ĮLĮ skatina organizacijos sėkmę pritraukiant talentingiausius darbuotojus, mažinant darbuotojų kaitą ir atspindint platesnę bendruomenę. Tai ne tik moralinė būtinybė, bet ir strateginis žingsnis siekiant tvaraus augimo ir konkurencingumo šiandieniam globaliam ir tarpusavyje susijusiam pasaulyje.

Mūsų įsipareigojimai

„Lindström“ su visais elgiamės sąžiningai ir pagarbiai, demonstruojame atvirumą svarstyti kiekvieno darbuotojo idėjas, sąmoningai ieškant galimybių įsiklausyti į skirtingas idėjas ir perspektyvas kuriant komandas ir bendradarbiaujant projektuose. „Lindström“ mes suteikiame visiems vienodas galimybes tobulinti savo įgūdžius ir gebėjimus bei siekti karjeros per daugybę mokymo ir tobulėjimo galimybių bei sąžiningą ir skaidrų atrankos procesą. „Lindström“ užtikriname, kad vadovai būtų supratingi bei suvoktų skirtingas kultūras, su kuriomis jie dirba, ir puoselėjame aplinką, kurioje švenčiama įvairovė ir skatinama pagarbi, teisinga ir įtrauki aplinka.

Priekabiavimo ir diskriminacijos prevencija

Kas tai?

Diskriminacija yra bet koks neteisingas ar žalingas elgesys su asmenimis ar grupėmis dėl tam tikrų savybių, įskaitant, bet neapsiribojant, rasę, etninę ar tautinę kilmę, religiją, lytinę tapatybę, seksualinę orientaciją, gebėjimus, amžių ar bet kurią kitą savybę. Priekabiavimas yra bet koks nepageidaujamas elgesys, komentarai ar veiksmai, sukuriantys priešišką aplinką asmeniui ar asmenų grupei. Darbo vietoje tai apima bet kokią elgesį, kuris nepagrįstai veikia ar trukdo asmens gebėjimui atlikti savo darbą arba sukuria bauginančią, priešišką ar įžeidžiančią darbo aplinką. Tai gali būti žodinis, fizinis ar internetinis priekabiavimas.

Priekabiavimas apima, bet tuo neapsiriboja:

- žeminančius komentarus, pravardes, juokelius, pokštus ir įžeidimus;
- seksualinį priekabiavimą, pvz., nepageidaujamą seksualinį arba dviprasmišką elgesį;
- įžeidžiančios ar kitos (elektroninės) medžiagos, žeminančios darbuotoją ar grupę, kūrimą, bendrinimą ar rodymą;
- tyčiojimąsi;
- sąmoningą asmens ignoravimą ar pašalinimą iš pokalbių ar socialinių įvykių.

Kodėl tai svarbu?

Visi darbuotojai turi teisę dirbti saugioje, sąžiningoje ir pagarbioje aplinkoje, skatinančioje lygias galimybes ir draudžiančioje diskriminacinę praktiką. Tik išlaikydami pozityvią, įtraukią darbo vietą visi galime išnaudoti visą savo kolegų darbuotojų gebėjimų, kūrybiškumo ir talento potencialą.

Mūsų įsipareigojimai

Netoleruojame jokios diskriminacijos. Mes nesitaikstome su jokia elgesiu, kuris gali pakenkti asmens orumui, ypač bet koku fiziniu ar žodiniu priekabiavimu. Visi darbuotojai turi teisę būti vertinami pagal karjeros raidą, neatsižvelgiant į bet kurią iš pirmiau nurodytų saugomų savybių. „Lindström“ vadovai turi rodyti pavyzdį ir spręsti bet kokio poelgio ar elgesio, kuris gali būti interpretuojamas kaip priekabiavimas, klausimą, net jei tai nėra asmens ketinimas. „Lindström“ darbuotojai privalo pranešti apie bet kokius diskriminacijos ar priekabiavimo atvejus, įskaitant seksualinį priekabiavimą, savo tiesioginiam vadovui, žmogiškiesiems ištekliams arba per pranešimų portalą.





Vaikų darbo draudimas

Kas tai?

Vaikų darbas yra žalingas vaikų užimtumas, atimantis iš jų teises, išsilavinimą ir normalų vystymąsi. Tai apima darbą, kuris yra išnaudotojiškas, pavojingas ir žalingas jų fizinei, psichinei ir socialinei gerovei arba kuriuo pažeidžiami tarptautiniai standartai ir žmogaus teisių principai.

Kodėl tai svarbu?

Vaikų darbo panaikinimas yra labai svarbus, nes taip ginamos vaikų teisės, užtikrinama jų gerovė, sudaromos sąlygos gauti išsilavinimą, skatinamas sveikas jų vystymasis ir prisidedama prie skurdo ciklo nutraukimo. Taip yra laikomasi etikos standartų, skatinamas tvarus ekonomikos augimas ir kuriama teisinga bei nešališka visuomenė ateities kartoms.

Mūsų įsipareigojimai

Esame įsipareigoję laikytis TDO konvencijų Nr. 138 ir Nr. 182, pagal kurias joks jaunesnis nei 15 metų arba jaunesnis nei privalomojo išsilavinimo baigimo amžiaus, atsižvelgiant į tai, kuris iš jų yra didesnis, asmuo negali būti įdarbintas, išskyrus vieną privalomojo švietimo išimtį, kai toks darbas yra švietimo programos, pvz., gamybinės praktikos, dalis. Jauno amžiaus darbuotojai neatliks jokio darbo, kuris dėl savo pobūdžio ir atlikimo aplinkybių gali pakenkti tokių darbuotojų sveikatai, saugumui ar moralei. Siekiant užtikrinti kiekvieno jauno darbuotojo sveikatą ir saugą darbo vietoje, turi būti atliktas specialus rizikos vertinimas.

Priverstinio ar privalomo darbo draudimas

Kas tai?

Priverstinis ar privalomas darbas reiškia situaciją, kai asmenys yra priversti dirbti prieš savo valią, dažnai per prievartą, apgaule ar grasinimą smurtu. Tokie žmonės yra įstrigę išnaudojimo cikle, negali laisvai pasitraukti ir jiems taikomos griežtos sąlygos, dažnai gaunant mažą atlyginimą arba visai jo negaunant.

Kodėl tai svarbu?

Labai svarbu panaikinti priverstinį ar privalomą darbą, nes taip yra gerbiama pagrindinė žmogaus teisė, skatinamas orumas ir laisvė bei kovojama su šiuolaikine vergove. Tai apsaugo asmenis nuo išnaudojimo, užtikrina sąžiningą ir etišką verslo praktiką ir padeda kurti teisingą ir nešališką visuomenę, kurioje visi asmenys galėtų gyventi laisvai, savarankiškai ir oriai.

Mūsų įsipareigojimai

Vykdydami savo įsipareigojimus esame atsakingi už veiksmingų sistemų ir kontrolės mechanizmų taikymą, siekdami užtikrinti, kad mūsų versle ar mūsų tiekimo grandinėje nebūtų vergijos ir prekybos žmonėmis atvejų. Reikalaujame, kad visi darbuotojai ir partneriai veiktų vadovaudamiesi griežčiausiais sąžiningumo ir moralės principais bei suprastų ir laikytųsi visų atitinkamų įstatymų ir teisės sistemų, galiojančių konkrečiose mūsų veiklos vykdymo šalyse. Draudžiame visų rūšių prekybą žmonėmis ir priverstinį darbą, įskaitant kalinių darbą, sutartinę vergovę, skolinę vergovę, vergų darbą ar kitas priverstinio darbo ar vergovės rūšis.





Sveikata, sauga ir gerovė

Kas tai?

Darbuotojų sveikata ir sauga (DSS) reiškia sistemingą ir visapusišką požiūrį į pavojų ir rizikos darbo vietoje valdymą ir mažinimą, siekiant užtikrinti darbuotojų ir darbininkų fizinę ir psichinę gerovę. Tai apima galimų pavojų darbo vietoje nustatymą, rizikos vertinimą, kontrolės priemonių įgyvendinimą ir saugos kultūros skatinimą. DSS taip pat apima darbuotojų mokymą ir švietimą, atitinkamų įstatymų ir kitų teisės aktų laikymąsi ir nuolatinę saugos standartų darbo vietoje stebėseną bei gerinimą.

Kodėl tai svarbu?

Darbuotojų sveikata ir sauga yra labai svarbi ne tik siekiant apsaugoti darbuotojus, bet ir didinti našumą, mažinti pravaikštas ir kuo labiau sumažinti finansinę ir teisinę riziką, susijusią su nelaimingais atsitikimais darbe ir su sveikata susijusiomis problemomis.

Mūsų įsipareigojimai

Fizinė ir psichinė sveikata, saugumas ir gerovė yra „Lindström“ „Mums rūpi“ kultūros rezultatai. Rūpinimasis įpareigoja, kad visi „Lindström“ darbuotojai nuoširdžiai padėtų žmonėms jaustis laimingesniems, saugesniems ir labiau pasitikintiems savimi, kad jie galėtų tobulėti savo gyvenimo veikloje. Mes laikomės ISO 45 001 darbuotojų saugos ir sveikatos vadybos sistemos standarto. Esame įsipareigoję diegti nulinio nelaimingų atsitikimų lygio požiūrį mūsų kasdieniame darbe bei operacijose ir siekiame, kad profesinių ligų skaičius sumažėtų iki nulio. Identifikuojame riziką ir pavojus darbo aplinkoje ir imamės veiksmų jiems sušvelninti, kad užtikrintume visų mūsų darbuotojų sveikatą ir saugą. Imamės atsargumo priemonių nuo nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų. Mes pranešame apie kiekvieną nelaimingą atsitikimą ir vos neįvykusį incidentą ir tiriamo juos, kad išvengtume pasikartojimo ir užtikrintume nuolatinį mūsų sveikatos ir saugos praktikos tobulinimą. Organizuojame mokymus ir užtikriname darbuotojų švietimą sveikatos ir saugos klausimais. Mes tikimės sveiko ir saugaus elgesio iš visų kasdieniame darbe ir skatiname visus dalyvauti įgyvendinant šią praktiką.

Aplinka ir žiedinė ekonomika

Kas tai?

Žiedinė ekonomika yra ekonominis modelis, kuriuo siekiama sumažinti atliekų ir išteklių vartojimą, kuo labiau prailginant produktų, medžiagų bei išteklių naudojimo laiką, o pasibaigus jų gyvavimo ciklui, juos perdirbti ir atnaujinti. Priešingai nei tradicinėje linijinėje ekonomikoje, kuri laikosi „imk, gamink ir išmesk“ modelio, žiedinė ekonomika siekiama sukurti uždarojo ciklo sistemą, kurioje ištekliai būtų tausojami, pakartotinai naudojami ir perdirbami, taip sumažinant ekonominės veiklos poveikį aplinkai. Įmonėje „Lindström“ dirbame kartu su savo partneriais pagal žiedinį verslo modelį „produktas kaip paslauga“. Praktikoje tvaraus vartojimo užtikrinimas pasireiškia, pavyzdžiui, tuo, kad tinkamai prižiūrime gaminius, kuo ilgiau išlaikome tekstilę apyvartoje, perdirbame ją pasibaigus gyvavimo laikotarpiui ir stengiamės uždaryti žiedinės ekonomikos ciklą, savo atliekas perduodami kaip žaliavą naujiems gaminiams.

Kodėl tai svarbu?

Žiedinė ekonomika tausoja gamtos išteklius, o tai naudinga aplinkai ir taupo lėšas. Be to, ji prisideda prie ekonomikos augimo, inovacijų, bendradarbiavimo, atsparumo ir socialinės naudos bei skatina klientus rinktis tvarius sprendimus. Žiediniai sprendimai, padedantys efektyviai naudoti išteklius ir atsinaujinančiąs energijos šaltinius, yra priemonė klimato kaitai ir biologinės

įvairovės nykimui sušvelninti. Tai ne tik tvarus verslo modelis, bet ir įsipareigojimas gerbti planetos galimybių ribas ir išsaugoti tinkamą gyventi Žemę ateities kartoms.

Mūsų įsipareigojimai

Žiedinė ekonomika yra mūsų kasdienio verslo pagrindas. Mes siūlome tekstilės paslaugas, apimančias žiedinę ekonomiką, kai naudojama mažiau išteklių ir mažinamas atliekų kiekis. Norime sumažinti perteklinę produkciją ir išsaugoti gamtos išteklius. Kuriame gaminius siekdami užtikrinti žiedškumą ir maksimalų jų gyvavimo ciklą. Palaikome tvarų vartojimą teikdami pirmenybę gamybos pagal poreikį modeliui ir atsargų kiekio optimizavimui naudodami skaitmeninius sprendimus. Tekstilės gaminiai prižiūrimi tausojant išteklius, pakartotinai naudojami ir taisomi kiek įmanoma ilgiau, o pasibaigus jų gyvavimo ciklui atsakingai perdirbami. Sprendimus priimame atsižvelgdami į gaminio ar paslaugos poveikį per visą jų gyvavimo laikotarpį, o kiekvienas iš mūsų rūpinasi aplinka.

Taip pat sumažiname visą neigiamą mūsų operacijų, procesų, produktų ir paslaugų poveikį aplinkai. Kaip bendrovė, teikianti tekstilės paslaugas, mes pripažįstame ir gerbiame ribotą vandens, kaip gyvybiškai svarbaus gamtos ištekliaus, prieinamumą. Mes naudojame vandenį kuo efektyviau visose savo operacijose ir įrenginiuose,

optimizuodami skalbinių skalbimo procesus ir naudodami vandens perdirbimo metodus bei technologijas.

Mūsų įsipareigojimas siekti nulinio grynojo išmetamųjų teršalų kiekio skatina mus apsvarstyti ir sumažinti šiltnamio efektą sukeliančių dujų išmetimą įvairiose srityse, pradedant didelio masto strateginiu planavimu ir baigiant kasdieniu kiekvieno darbuotojo sprendimų priėmimu. Mes efektyviai naudojame energiją savo veikloje ir optimizuojame visą transportą tuo pačiu pereinami prie atsinaujinančios energijos naudojimo. Įtraukiame savo tiekėjus, nes jų parama reikalinga siekiant sumažinti išmetamųjų teršalų kiekį vertės grandinėje. Teikiame aplinkosaugos mokymus savo darbuotojams ir tiekėjams, kad jie galėtų paremti mūsų klimato apsaugos kelionę. Mes laikomės ISO 14001 aplinkosaugos vadybos sistemos standarto, kad užtikrintume nuolatinį veiklos aplinkos gerinimą, kasmet nustatydami aplinkosaugos tikslus, programas ir veiksmų planus. Taip pat stebime savo veiksmus visus metus, kad sumažintume žalingą poveikį aplinkai ir apsvarstytume riziką aplinkai bei galimybes. Be kita ko atsižvelgiame į savo veiksmus biologinės įvairovės išsaugojimo ir skatinimo požiūriu, pavyzdžiui, kuo labiau sumažindami oro, dirvožemio ir vandens taršą, o mūsų atliekų hierarchija nurodo, kaip tvarkyti pašalintus tekstilės ir kitų atliekų srautus prioriteto tvarka.



Galimybė pasisakyti

Tikimės, kad visi mūsų darbuotojai, tiekėjai ir subrangovai savo kasdieniame darbe elgsis pagal „Lindström“ elgesio kodeksą. Tačiau kartais visos organizacijos susiduria su rizika, kad kas nors gali vykdyti ne taip, kaip norėtųsi, arba gali nesąmoningai slėpti neteisėtą ar neetišką elgesį. Mes raginame darbuotojus ir kitas suinteresuotąsias šalis pranešti apie įtariamą netinkamą elgesį, kuris neatitinka mūsų elgesio kodekso. Tokiu būdu galime kuo greičiau užkirsti kelią netinkamam elgesiui ar ištaisyti padėtį.

Pirmiausia raginame susisiekti su savo tiesioginiu vadovu. Tačiau jei klausimas yra rimtesnis arba manote, kad jūsų vadovas arba kontaktinis asmuo problemos neišsprendė, arba dėl kokių nors priežasčių nenorite su jais bendrauti, galite anonimiškai susisiekti su mūsų grupės vadovybe naudodami „Pranešėjo“ įrankį, kuris yra konfidencialus būdas pranešti apie opias problemas. Siekiant užtikrinti anonimiškumą, įrankio paslaugas teikia išorinis partneris. Visi pranešimai, palikti naudojant „Pranešėjo“ įrankį, tvarkomi konfidencialiai, o atsakomieji veiksmai prieš pranešėjus yra griežtai draudžiami.

Netinkamo elgesio pasekmės

Už šio elgesio kodekso pažeidimus gali būti taikomos drausminės priemonės, įskaitant darbo sutarties nutraukimą arba teisinius veiksmus, jei reikia.

Su elgesio kodeksu susijusios gairės

Jei reikia pagalbos ir patarimų, susijusių su „Lindström“ elgesio kodeksu, tiesioginiai vadovai, žmoniškųjų išteklių partneriai, finansų ir verslo kontrolieriai, kokybės ir atitikties komanda ir grupės valdymo komanda visada pasiekiami. Mes skatiname visus „Lindström“ komandos narius atvirai ir aiškiai bendrauti, kad būtų užtikrintas mūsų suderinamumas su elgesio kodeksu.



Lindström

