

W trosce o ludzi i planetę

GRUPA LINDSTRÖM

Kodeks postępowania pracowników
Wer. 2.0 // 19.10.2023



Spis treści

Wprowadzenie

Oświadczenie Prezesa Zarządu

Nasz cel

Nasze wartości

Etyczne zachowanie w biznesie

Unikanie konfliktu interesów

Zakaz łapówkarstwa, korupcji i prania brudnych pieniędzy

Uczciwa konkurencja

Poufność, prywatność i bezpieczeństwo danych

Poszanowanie podstawowych praw człowieka i planety

Uczciwe warunki pracy

Wolność zrzeszania się

Różnorodność, równość i inkluzywność

Zapobieganie molestowaniu i dyskryminacji

Zakaz pracy dzieci

Zakaz pracy przymusowej lub niewolniczej

Zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie

Środowisko i gospodarka o obiegu zamkniętym

Zabieranie głosu

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21



Wprowadzenie

Kodeks postępowania pracowników Lindström określa podstawowe wymagania w zakresie etycznego postępowania wobec Grupy Lindström (Lindström Oy i jej spółek zależnych, zwanych dalej tylko "Lindström"). Kodeks postępowania opiera się na naszych wartościach i zobowiązaniach, odzwierciedlając naszą kulturę We Care. Niniejszy Kodeks postępowania obowiązuje wszystkich pracowników Lindström, niezależnie od zajmowanego przez nich stanowiska, którzy są zobowiązani do jego przestrzegania i odpowiedniego zachowania. Te same zasady dotyczą pracowników zewnętrznych, takich jak przedstawiciele służb, pracownicy tymczasowi i konsultanci zewnętrzni. Kodeks postępowania dostawców określa obowiązki i wymagania dotyczące naszych interakcji z dostawcami i partnerami. Zarówno Kodeks postępowania pracowników jak i Kodeks dostawców Lindström są w razie potrzeby aktualizowane i zatwierdzane przez Zespół Zarządzający Grupy Lindström.

Upewniając się, że wszyscy znają i działają zgodnie z zasadami przewodnimi i niniejszym kodeksem, podjęliśmy pierwsze i prawdopodobnie najważniejsze działanie ograniczające ryzyko nieetycznego postępowania. Jest to również podstawa zapobiegania wypadkom, chorobom zawodowym lub szkodom dla środowiska.





Oświadczenie Prezesa Zarządu

Z przyjemnością przedstawiam nasz Kodeks postępowania, który składa się z naszych globalnych zasad etycznych regulujących sposób prowadzenia działalności i zachowania. U podstaw naszego Kodeksu postępowania leży nasz cel i nasze wartości.

Jesteśmy nie tylko dostawcami usług tekstylnych – zapewniamy też bezpieczniejsze miejsca pracy, dążymy do poprawy samopoczucia naszych pracowników oraz stawiamy na zrównoważony rozwój. Nasz cel pomaga nam troszczyć się o naszą planetę i jej mieszkańców, a nasze wartości służą nam jako kompas behawioralny. Naszymi wartościami zarządzamy każdego dnia w ramach naszej kultury We Care za sprawą liderów i zaangażowanych zespołów.

W naszym Kodeksie postępowania określamy jasne zasady dotyczące etycznego postępowania w biznesie, poszanowania podstawowych praw człowieka przysługujących pracownikom oraz praktyk środowiskowych. Przestrzeganie tych zasad nie jest kwestią wyboru. To bezwzględny obowiązek każdego z nas. Oczekujemy, że wszyscy nasi pracownicy i dostawcy w pełni je zrozumieją i będą ich przestrzegać.

Jestem wdzięczny każdemu z Was za poświęcenie chwili na zapoznanie się z naszym Kodeksem postępowania. Wasze zaangażowanie w przestrzeganie jego zasad sprawi, że będziemy wspólnie budować środowisko oparte na uczciwości i odpowiedzialności.

Juha Laurio

Prezes Zarządu Grupy Lindström

Nasz cel

Dbamy o ludzi i naszą planetę, inspirując do odważnego podążania za marzeniami oraz do zrównoważonego rozwoju.



Nasze wartości

RENTOWNY WZROST

- Innowacyjny rozwój i nowe sposoby myślenia prowadzą do wzrostu i pozwalają odnosić sukcesy klientom, pracownikom oraz całej firmie.
- Efektywne i oszczędne działania zapewniają nam rentowność – dając nam możliwość inwestowania w nowe możliwości.
- Podejmując decyzje i przydzielając zasoby, myślimy perspektywnie.

DŁUGOTERMINOWE RELACJE Z KLIENTAMI

- Dbamy o najwyższy poziom zadowolenia klientów i zapewniamy im wartość dodaną.
- Słuchamy uważnie naszych klientów, by rozumieć ich potrzeby. W ten sposób zapewniamy sobie przewagę nad konkurencją działającą na rynku.
- Jesteśmy uczciwi i dotrzynamy obietnic. W razie potrzeby nie boimy się stawiać czoła wyzwaniom.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

- Podejmujemy działania w sposób odpowiedzialny pod względem finansowym i społecznym, mając na uwadze także dobro środowiska naturalnego.
- Stosujemy najwyższe standardy etyczne, szanujemy lokalną kulturę i zachowujemy zgodność z lokalnymi przepisami prawa i rozporządzeniami. Od naszych dostawców i partnerów oczekujemy stosowania się do tych samych zasad.
- Nasza firma jest firmą rodzinną. Tworzymy spuściznę, która będzie napawać dumą przyszłe pokolenia.

ENTUZJAZM I RADOŚĆ Z NAUKI

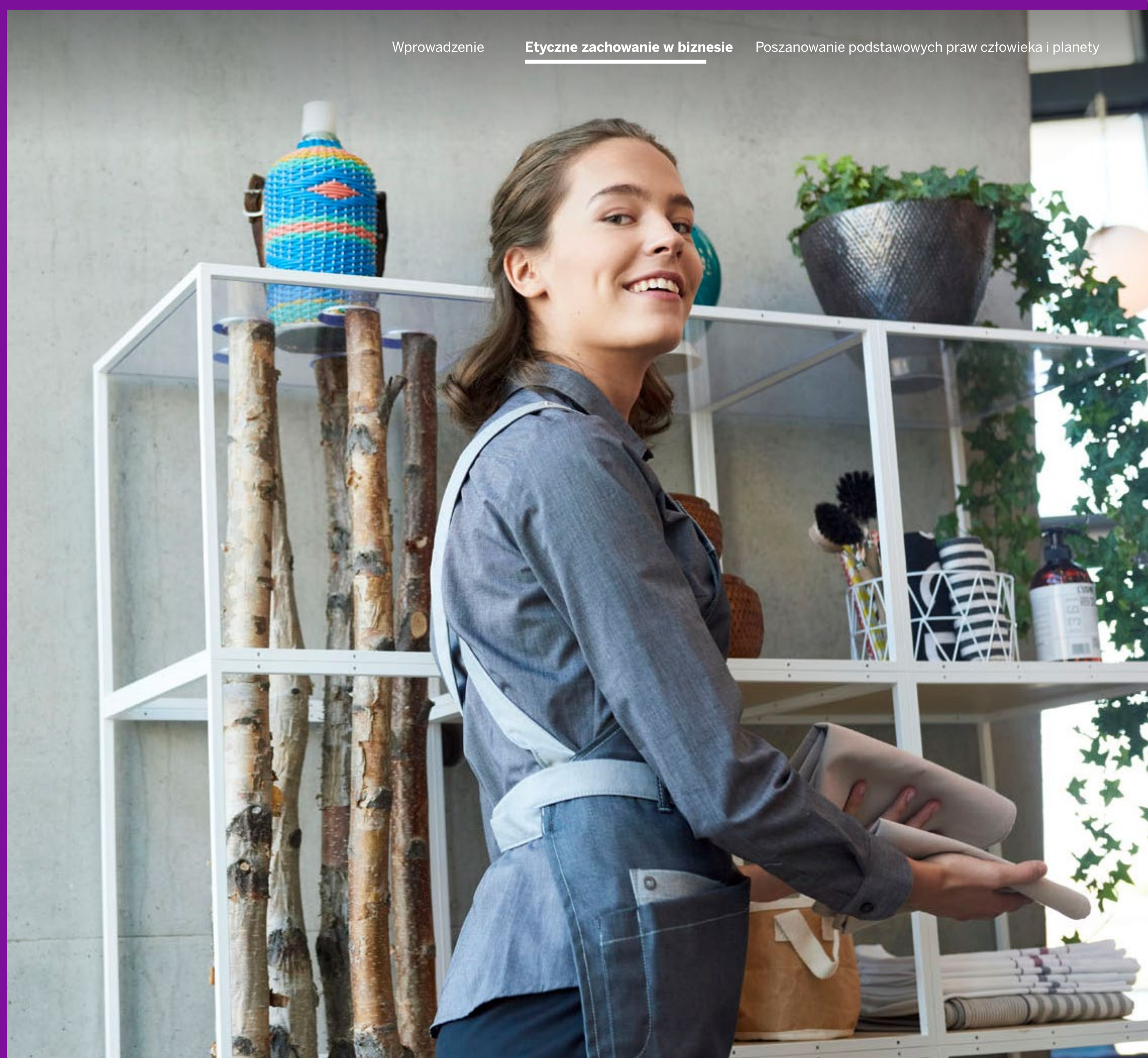
- Nasi pracownicy są wspierani w swojej pracy poprzez interaktywną komunikację i otwartą informację zwrotną.
- Zachęcamy do rozwoju osobistego, oferując nowe możliwości, doświadczenia i warunki do nauki.
- Wspólnie tworzymy wspaniałe miejsce pracy.



Etyczne zachowanie w biznesie

Zgodność z przepisami prawa i regulacjami

Przestrzegamy lokalnych i międzynarodowych przepisów prawa obowiązujących systemów prawnych krajów, w których prowadzimy działalność. Jeżeli prawo międzynarodowe lub zasada przedsiębiorstwa są bardziej rygorystyczne niż wymóg lokalny, definicja grupy lub definicja międzynarodowa zastępuje definicję lokalną. Nasz system zarządzania jest zgodny z normami ISO 9001, ISO 14 001, ISO 45 001 i EN 14 065. Rozwijając nasze produkty i usługi, zapewniamy zgodność z międzynarodowymi i branżowymi standardami z myślą o zapewnianiu sukcesów naszym klientom.





Unikanie konfliktu interesów

Co to?

Konflikt interesów w biznesie występuje, gdy osobiste interesy lub relacje danej osoby przeszkadzają jej w obiektywnym podejmowaniu decyzji w pracy. Może to prowadzić do stronniczych wyborów, faworyzowania lub narażania na szwank uczciwości, szkodząc reputacji organizacji, uczciwości i ogólnej wydajności. Właściwe ujawnianie informacji i etyczne zarządzanie mają kluczowe znaczenie dla łagodzenia takich konfliktów.

Dlaczego to ma znaczenie?

Zarządzanie konfliktami interesów dotyczącymi dostawców w firmie ma zasadnicze znaczenie dla utrzymania przejrzystości, uczciwości i zrównoważonych relacji. Skutecznie zarządzając takimi konfliktami, firmy mogą uniknąć stronniczego wyboru dostawców, zapobiec potencjalnej korupcji i zapewnić konkurencyjne procesy zaopatrzenia. Przejrzyste relacje z dostawcami budują zaufanie wśród interesariuszy, chroniąc reputację firmy. Etyczne praktyki w zarządzaniu dostawcami promują długoterminowe partnerstwo, co prowadzi do poprawy jakości produktów, terminowych dostaw i efektywności kosztowej. Łagodzenie konfliktów interesów zmniejsza również ryzyko faworyzowania, zapewniając równe szanse wszystkim dostawcom. Ogólnie rzecz biorąc, rozsądne zarządzanie konfliktami w relacjach z dostawcami sprzyja konkurencyjnemu i godnemu zaufania łańcuchowi dostaw, zwiększając konkurencyjność i długoterminową rentowność firmy.

Zarządzanie relacjami osobistymi w pracy w firmie ma kluczowe znaczenie dla utrzymania profesjonalnego i produktywnego środowiska. Skuteczne zarządzanie gwarantuje, że emocje i dynamika osobista nie zakłócają obiektywnego podejmowania decyzji, przydzielania zadań ani oceny wyników. Zapobiega faworyzowaniu i konfliktom interesów, promując uczciwość i równe szanse dla wszystkich pracowników. Właściwe zarządzanie relacjami osobistymi sprzyja lepszej komunikacji, współpracy i pracy zespołowej, zwiększając ogólną produktywność i satysfakcję z pracy. Zmniejsza również ryzyko plotek, polityki biurowej i potencjalnych problemów kadrowych, przyczyniając się do harmonijnego i integracyjnego miejsca pracy. Stawiając na profesjonalizm, firmy mogą zoptymalizować

swoje działania, zatrzymać najbardziej utalentowanych pracowników i pielęgnować pozytywną kulturę firmy.

Nasze zobowiązanie

W Lindström wierzymy w tworzenie pozytywnego i profesjonalnego środowiska pracy. Zdajemy sobie sprawę, że relacje między współpracownikami mogą rozwijać się naturalnie, ale ważne jest, aby zachować równowagę między interakcjami osobistymi i zawodowymi.

Od pracowników oczekuje się zachowania wysokiego standardu profesjonalizmu we wszystkich interakcjach ze współpracownikami, przełożonymi i podwładnymi. Relacje osobiste nie powinny kolidować z obowiązkami zawodowymi ani negatywnie wpływać na atmosferę w pracy.

Pracownicy zaangażowani w romantyczną lub bliską osobistą relację ze współpracownikiem muszą niezwłocznie ujawnić tę relację swojemu bezpośredniemu przełożonemu lub działowi HR. Ujawnienie tych informacji pozwala nam ocenić wszelkie potencjalne konflikty interesów i dokonać odpowiednich ustaleń w celu utrzymania uczciwego i bezstronnego środowiska pracy.

W przypadkach, w których relacja stwarza konflikt interesów lub postrzeganie faworyzowania, firma może przenieść jedną lub obie strony do różnych działów lub stanowisk. Decyzje będą podejmowane indywidualnie dla każdego przypadku, z uwzględnieniem najlepszego interesu zaangażowanych osób i organizacji jako całości.

Zakaz łapówkarstwa, korupcji i prania brudnych pieniędzy

Co to?

Łapówka to każdy przedmiot wartościowy oferowany z zamiarem stworzenia niewłaściwej przewagi biznesowej lub w jakimkolwiek innym nielegalnym celu biznesowym. Łapówki mogą przybierać różne formy, w tym pieniądze, prezentów, podróży, obietnic zatrudnienia lub przyszłych relacji biznesowych, a nawet darowizn na cele charytatywne, jeśli są przekazywane w niewłaściwym celu. Korupcja to każde nadużycie pozycji zaufania w celu osiągnięcia niewłaściwych korzyści osobistych. Pranie brudnych pieniędzy to sposób na ukrycie nielegalnie zdobytych pieniędzy. Polega na przeprowadzeniu takich pieniędzy przez szereg transakcji finansowych i transakcji biznesowych, które sprawiają, że wydają się legalne. Proces ten ma na celu utrudnienie organom ścigania i agencjom rządowym wyśledzenia, skąd pierwotnie pochodziły pieniądze.

Dlaczego to ma znaczenie?

Zapobieganie łapówkarstwu, korupcji i praniu brudnych pieniędzy w biznesie ma zasadnicze znaczenie dla zachowania uczciwości, zaufania i uczciwości. Chroni reputację firmy, sprzyja równym szansom i podtrzymuje zdrową konkurencję. Środowisko wolne od łapownictwa zapewnia etyczne podejmowanie decyzji, promuje zaufanie akcjonariuszy i stoi na straży zgodności z prawem. Przestrzegając tych zasad, przedsiębiorstwa mogą budować długoterminowe relacje, przyciągać odpowiedzialnych partnerów i pozytywnie przyczyniać się do wzrostu gospodarczego i dobrobytu społecznego.

Nasze zobowiązanie

Nie dajemy ani nie bierzemy pieniędzy ani niczego wartościowego, co można uznać za łapówkę lub korupcję. Wręczanie lub przyjmowanie skromnych prezentów lub wyrazów gościnności (takich jak kolacja lub impreza sportowa) nie jest zabronione, jeśli spełnione są następujące wymagania:

- nie są dokonywane z zamiarem wywarcia wpływu na osobę trzecią w celu uzyskania lub utrzymania korzyści z prowadzenia dzia-

łalności gospodarczej lub korzyści biznesowej, ani w celu nagradzania za świadczenie lub utrzymanie działalności gospodarczej lub korzyści biznesowej, ani w wyraźnej lub dorozumianej wymianie w zamian za przysługi lub korzyści;

- są zgodne z lokalnym prawem;
- są wręczane w naszym imieniu, a nie w twoim imieniu;
- nie obejmują gotówki ani ekwiwalentu pieniężnego (np. bonów upominkowych lub bonów);
- są odpowiednie w danych okolicznościach i kulturze. Na przykład zwyczajem może być wręczanie drobnych prezentów w okresie Bożego Narodzenia;
- biorąc pod uwagę powód obdarowania, prezent jest odpowiedniego rodzaju i odpowiedniej wartości oraz jest wręczony we właściwym czasie; i
- jest on wręczany jawnie, a nie potajemnie.

Prezenty nie powinny być oferowane ani przyjmowane od urzędników państwowych lub przedstawicieli, polityków lub partii politycznych bez uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego. Ilekroć sytuacja oferowania lub przyjmowania prezentu jest niejasna, należy zwrócić się o wskazówki do przełożonego w celu uzyskania dodatkowej oceny.

Nie możemy pozwolić, aby interesy osobiste lub rodzinne wpływały na naszą profesjonalną ocenę. Unikamy konfliktów interesów we wszystkich naszych działaniach i decyzjach biznesowych. Akceptujemy ofertę osoby trzeciej dotyczącą zaproszenia na posiłek lub imprezę towarzyską tylko wtedy, gdy głównym powodem wydarzenia jest legalne spotkanie biznesowe.

Nie angażujemy się świadomie w żadne transakcje, które ułatwiają pranie brudnych pieniędzy lub przepływ nielegalnie zdobytych pieniędzy.



Uczciwa konkurencja

Co to?

Uczciwa konkurencja odnosi się do środowiska rynkowego lub biznesowego, w którym przedsiębiorstwa konkurują na równych warunkach działania w ramach zestawu zasad, które są przejrzyste, sprawiedliwe i konsekwentnie stosowane. W scenariuszu uczciwej konkurencji wszyscy uczestnicy mają równe szanse na odniesienie sukcesu lub porażki w zależności od swoich osiągnięć, bez nadmiernych korzyści lub niedogodności. Konkurencja pozwala firmom rywalizować o produkty i usługi, ulepszać, promować innowacje i zapewniać klientom większy wybór.

Dlaczego to ma znaczenie?

Uczciwa konkurencja jest fundamentalnym pojęciem etyki biznesowej Lindström. Promuje środowisko, w którym priorytetem są innowacje, wydajność i zrównoważony rozwój przedsiębiorstw, a jednocześnie zapobiega nieuczciwym praktykom, które mogą zdusić konkurencję i zaszkodzić klientom i innym przedsiębiorstwom.

Nasze zobowiązanie

- Będziemy przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów prawa i regulacji dotyczących konkurencji, w tym między innymi przepisów antymonopolowych i prawa konkurencji. Oczekujemy, że wszyscy pracownicy i przedstawiciele Lindström będą znali te przepisy i będą działać z nimi w pełnej zgodzie.
- Nie będziemy angażować się w nieuczciwe lub wprowadzające w błąd praktyki, w tym między innymi w zмовę cenową, zмовę przetargową, podział rynku lub jakiegokolwiek inne działania antykonkurencyjne. Będziemy konkurować wyłącznie na podstawie jakości naszych produktów i usług.

- Będziemy szanować własność intelektualną i tajemnice handlowe naszych konkurentów. Nie będziemy angażować się w szpiegostwo przemysłowe ani nieetyczne praktyki w celu uzyskania przewagi konkurencyjnej.
- Dostarczymy dokładne i przejrzyste informacje klientom, dostawcom i konkurentom. Wprowadzające w błąd lub fałszywe oświadczenia na temat naszych produktów lub usług nie będą tolerowane.
- Nasi pracownicy i przedstawiciele będą unikać sytuacji, które powodują konflikt interesów z konkurencją. Obejmuje to powstrzymywanie się od zasiadania w zarządach konkurentów lub posiadania interesów finansowych, które mogłyby zagrozić naszemu zaangażowaniu w uczciwą konkurencję.
- Będziemy gromadzić informacje o konkurencji za pomocą środków prawnych i etycznych. Nie będziemy angażować się w hakowanie, nieautoryzowany dostęp do informacji konkurencji ani żadne inne nielegalne działania w celu uzyskania informacji o konkurencji.
- Będziemy angażować się w uczciwe i etyczne praktyki handlowe w kontaktach z klientami, dostawcami i partnerami. Dyskryminacja, przymus lub nieetyczna presja nie będą tolerowane.





Poufność, prywatność i bezpieczeństwo danych

Co to?

Poufność to zasada i praktyka polegająca na utrzymywaniu poufnych informacji, danych lub komunikacji w tajemnicy i z ograniczeniem do upoważnionych osób lub podmiotów. Gwarantuje, że poufne lub prywatne informacje nie są ujawniane, udostępniane ani udostępniane przez osoby nieupoważnione.

Prywatność jest podstawowym prawem i oczekiwaniem, jakie mają osoby fizyczne w zakresie kontrolowania, zarządzania i utrzymywania pewnych aspektów swojego życia, danych osobowych i działań w tajemnicy lub odseparowaniu od innych.

Bezpieczeństwo danych to praktyka ochrony danych cyfrowych, systemów informatycznych i informacji poufnych przed nieuprawnionym dostępem, ujawnieniem, zmianą lub zniszczeniem. Obejmuje ona szereg środków i technologii mających na celu zapewnienie poufności, integralności i dostępności danych.

Dlaczego to ma znaczenie?

Prywatność danych jest podstawowym elementem wolności osobistej, godności i autonomii. Jest chroniona i regulowana przez prawa i przepisy w wielu krajach, które mogą różnić się zakresem i specyfiką. Zachowanie poufności jest niezbędne do zachowania prywatności, zaufania i bezpieczeństwa w różnych kontekstach. Bezpieczeństwo danych ma kluczowe znaczenie w dzisiejszej erze cyfrowej, ponieważ organizacje i osoby prywatne w dużym stopniu polegają na danych cyfrowych do różnych celów, w tym operacji biznesowych, komunikacji i działań osobistych. Naruszenie prywatności, poufności lub bezpieczeństwa danych może spowodować znaczne szkody finansowe, prawne i wizerunkowe.

Nasze zobowiązanie

Cenimy prywatność osób i zobowiązujemy się do utrzymania bezpiecznego i pełnego szacunku środowiska dla wszystkich członków naszej społeczności. Najnowsza Polityka prywatności Lindström została opublikowana na stronie www.lindstromgroup.com.

Zalecenia dotyczące bezpieczeństwa informacji i prywatności danych Lindström są realizowane na podstawie krajowego i międzynarodowego bezpieczeństwa informacji, statusu prywatności danych, systemów jakości, najlepszych praktyk w zakresie zarządzania informacjami oraz innych dodatkowo uzgodnionych standardów.

Oczekujemy, że każdy, do kogo obowiązków należy przetwarzanie informacji, będzie odpowiedzialny za dbanie o poufność, bezpieczeństwo informacji i prywatność danych poprzez przestrzeganie uznanych zasad użytkowania i instrukcji dotyczących poufności, bezpieczeństwa informacji i prywatności danych.

Zachęcamy do korzystania z różnych mediów społecznościowych. Dbamy o to, jak i kiedy korzystamy z mediów społecznościowych. Bierzemy pod uwagę odbiorców, nie publikujemy informacji poufnych i zawsze szanujemy innych w naszej komunikacji.

Poszanowanie podstawowych praw człowieka i planety



Uczciwe warunki pracy

Co to?

Warunki pracy obejmują szeroki zakres tematów: Uczciwe wynagrodzenie, Czas wolny lub wynagrodzenie za przepracowane nadgodziny, urlop wypoczynkowy, 24-godzinny odpoczynek w ciągu 7 dni, opieka medyczna w miejscu pracy, bezpieczne środowisko pracy.

Dlaczego to ma znaczenie?

Zapewnienie uczciwych warunków pracy jest ważne dla ochrony dobrostanu i praw pracowników, promowania satysfakcji z pracy i wydajności, wspierania pozytywnej kultury pracy, przyciągania i zatrzymywania talentów oraz utrzymania standardów etycznych i odpowiedzialności społecznej.

Nasze zobowiązanie

Wszyscy pracownicy Lindström mają prawo do otrzymania pisemnej i zrozumiałej informacji określającej warunki zatrudnienia, które powinny być podane w lokalnym języku. Płaca minimalna w każdym kraju, w którym działamy, jest przestrzegana i przestrzegana, staramy się zapewnić pracownikom odpowiednie wynagrodzenie, które umożliwia im zaspokojenie podstawowych potrzeb i zapewnia pewien uznaniowy dochód. Lindström dokłada wszelkich starań, aby każdy pracownik Lindström korzystał z odpowiednich codziennych i cotygodniowych przerw na odpoczynek i miał prawo do co najmniej minimalnego urlopu wypoczynkowego wymaganego w kraju, w którym wykonuje pracę. Nadgodziny są dobrowolne i rekompensowane pracownikom zgodnie z przepisami i układami zbiorowymi pracy, w których obowiązują.

Wolność zrzeszania się

Co to?

Wolność zrzeszania się w miejscu pracy odnosi się do prawa pracowników do tworzenia stowarzyszeń lub przystępowania do nich oraz uczestniczenia w innych zorganizowanych działaniach w celu wyrażania swoich obaw i interesów. Tam, gdzie prawa te są ograniczone przez lokalne przepisy lub jeśli na danym obszarze nie istnieje żadne prawnie uznane stowarzyszenie, Lindström zachęca swoich pracowników do angażowania się w otwarty dialog z kierownictwem. Promujemy aktywne uczestnictwo pracowników i konsultacje, organizowane zgodnie z międzynarodowymi i krajowymi przepisami i regulacjami.

Dlaczego to ma znaczenie?

Wolność zrzeszania się w miejscu pracy sprzyja sprawiedliwemu traktowaniu i poprawie warunków pracy. Promuje harmonijne i integracyjne środowisko, ostatecznie przyczyniając się do większej satysfakcji z pracy, stabilności organizacyjnej i wzajemnej współpracy.

Nasze zobowiązanie

Zobowiązujemy się do przestrzegania prawa do wolności zrzeszania się wszystkich naszych pracowników. Zapewnimy bezpieczne i inkluzywne środowisko, które wspiera wzajemną współpracę i otwarty dialog.





Różnorodność, równość i inkluzywność

Co to?

Różnorodność w Lindström oznacza, że nasze zespoły i miejsca pracy odzwierciedlają różnorodność społeczności, w których pracujemy. Oznacza to zagwarantowanie, że każdy jest ceniony bez względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowe, religię, tożsamość płciową, orientację seksualną, zdolności, wiek, wykształcenie czy więzi rodzinne. Sprawiedliwość oznacza dla nas zapewnienie każdej osobie wsparcia, którego potrzebuje, a nie traktowanie wszystkich tak samo, niezależnie od ich potrzeb. Integracja oznacza celebrowanie różnic i wyjątkowości każdego z nas jako jednostki oraz tworzenie poczucia przynależności.

Dlaczego to ma znaczenie?

Różnorodność, równość i integracja (DEI) mają kluczowe znaczenie w miejscu pracy, ponieważ sprzyjają innowacjom, usprawniają rozwiązywanie problemów i promują środowisko oparte na szacunku. Przyjęcie różnorodnych perspektyw, środowisk i doświadczeń prowadzi do bogatszych pomysłów i kreatywnych rozwiązań. Sprawiedliwość zapewnia uczciwość, umożliwiając każdemu dostęp do możliwości i zasobów. Integracja pielęgnuje poczucie przynależności, podnosząc morale i produktywność pracowników. Ostatecznie DEI napędza sukces organizacji, przyciągając największe talenty, zmniejszając rotację i odzwierciedlając szerszą społeczność. To nie tylko imperatyw moralny, ale strategiczne posunięcie w celu osiągnięcia zrównoważonego wzrostu i konkurencyjności w dzisiejszym globalnym i wzajemnie powiązanym świecie.

Nasze zobowiązanie

W Lindström traktujemy wszystkich z uczciwością i szacunkiem, wykazujemy otwartość na uwzględnianie pomysłów każdego pracownika, świadomie szukając okazji do występowania różnych pomysłów i perspektyw podczas budowania zespołów i współpracy przy projektach.

W Lindström dajemy wszystkim takie same możliwości rozwoju własnych umiejętności i zdolności oraz rozwoju kariery poprzez liczne szkolenia i możliwości rozwoju oraz uczciwy i przejrzysty proces selekcji.

W Lindström dbamy o to, aby menedżerowie byli wyposażeni w świadomość i zrozumienie różnych kultur, z którymi pracują, a także wspieramy środowisko, w którym celebrować się różnorodność i zachęca do pełnego szacunku, sprawiedliwego i integracyjnego środowiska.

Zapobieganie molestowaniu i dyskryminacji

Co to?

Dyskryminacja to każde niesprawiedliwe lub krzywdzące traktowanie osób lub grup ze względu na pewne cechy, w tym między innymi rasę, pochodzenie etniczne lub narodowe, religię, tożsamość płciową, orientację seksualną, zdolności, wiek, religię lub jakąkolwiek inną cechę.

Nękanie to wszelkie niepożądane zachowania, komentarze lub działania, które tworzą wrogie środowisko dla osoby lub grupy osób. W miejscu pracy obejmuje to wszelkie zachowania, które w nieuzasadniony sposób wpływają na zdolność danej osoby do wykonywania pracy lub zakłócają ją lub tworzą zastraszające, wrogie lub obraźliwe środowisko pracy. Może to obejmować nękanie werbalne, fizyczne lub internetowe.

Nękanie obejmuje między innymi:

- Obrażliwe komentarze, przezwiska, żarty, żarty i obelgi
- Molestowanie seksualne, takie jak niechciane propozycje seksualne lub sugestywne zachowania
- Tworzenie, udostępnianie lub wyświetlanie obraźliwych lub innych materiałów (elektronicznych), które są poniżające dla pracownika lub grupy
- Wysztydzanie
- Celowe ignorowanie lub wykluczanie kogoś z rozmów lub wydarzeń towarzyskich

Dlaczego to ma znaczenie?

Wszyscy pracownicy mają prawo do pracy w bezpiecznym, uczciwym i pełnym szacunku środowisku, które promuje równe szanse i zakazuje praktyk dyskryminacyjnych. Tylko utrzymując pozytywne, inkluzywne miejsce pracy, możemy wszyscy w pełni wykorzystać potencjał, kreatywność i talent naszych współpracowników.

Nasze zobowiązanie

Nie tolerujemy dyskryminacji w jakiejkolwiek formie. Nie akceptujemy żadnych zachowań, które mogą naruszać godność jednostki, w szczególności nękania fizycznego lub werbalnego.

Wszyscy pracownicy mają prawo do rozwoju swojej kariery zawodowej, niezależnie od którejkolwiek z wyżej wymienionych cech chronionych.

Liderzy Lindström muszą dawać przykład i reagować na wszelkie zachowania lub zachowania, które mogą być interpretowane jako molestowanie, nawet jeśli nie jest to intencją danej osoby.

Pracownicy Lindström są zobowiązani do zgłaszania wszelkich przypadków dyskryminacji lub molestowania – w tym molestowania seksualnego – swojemu bezpośredniemu przełożonemu, działowi kadr lub za pośrednictwem portalu dla demaskatorów.





Zakaz pracy dzieci

Co to?

Praca dzieci to szkodliwe zatrudnianie dzieci, pozbawiające je praw, edukacji i normalnego rozwoju. Wiąże się to z pracą, która jest wyzyskiem, niebezpieczna i szkodliwa dla ich fizycznego, psychicznego i społecznego dobrostanu lub która narusza międzynarodowe standardy i zasady praw człowieka.

Dlaczego to ma znaczenie?

Wyeliminowanie pracy dzieci ma kluczowe znaczenie, ponieważ chroni prawa dzieci, zapewnia ich dobrostan, umożliwia dostęp do edukacji, sprzyja ich zdrowemu rozwojowi i przyczynia się do przerwania cyklu ubóstwa. Stoi na straży standardów etycznych, sprzyja zrównoważonemu wzrostowi gospodarczemu oraz buduje sprawiedliwe i równe społeczeństwo dla przyszłych pokoleń.

Nasze zobowiązanie

Zobowiązujemy się do przestrzegania konwencji MOP nr 138 i 182, zgodnie z którymi żadna osoba nie może być zatrudniona w wieku poniżej 15 lat lub poniżej wieku ukończenia kształcenia obowiązkowego, w zależności od tego, który z tych poziomów jest wyższy – z jedynym wyjątkiem w przypadku kształcenia obowiązkowego, ponieważ takie zatrudnienie jest częścią programu edukacyjnego, takiego jak praktyka zawodowa. Młodociani pracownicy nie mogą podejmować pracy, która ze względu na swój charakter lub okoliczności, w jakich jest wykonywana, może zagrozić ich zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności. W celu zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy należy przeprowadzić szczegółową ocenę ryzyka dla każdego młodego pracownika.

Zakaz pracy przymusowej lub niewolniczej

Co to?

Praca przymusowa lub niewolnicza odnosi się do sytuacji, w której jednostki są zmuszane do pracy wbrew swojej woli, często poprzez przymus, oszustwo lub groźbę przemocy. Są uwięzieni w cyklu wyzysku, niezdolni do swobodnego wyjazdu i poddawani trudnym warunkom, często z niewielkim wynagrodzeniem lub bez wynagrodzenia.

Dlaczego to ma znaczenie?

Wyeliminowanie pracy przymusowej lub niewolniczej ma kluczowe znaczenie, ponieważ stoi na straży podstawowych praw człowieka, promuje godność i wolność oraz zwalcza współczesne niewolnictwo. Chroni jednostki przed wyzyskiem, zapewnia uczciwe i etyczne praktyki biznesowe oraz przyczynia się do budowania sprawiedliwego i równego społeczeństwa, w którym wszyscy ludzie mogą żyć w wolności, autonomii i godności.

Nasze zobowiązanie

W ramach naszych zobowiązań zobowiązujemy się do egzekwowania skutecznych systemów i kontroli w celu zagwarantowania, że niewolnictwo i handel ludźmi nie będą prowadzone w naszej działalności ani w naszym łańcuchu dostaw. Wymagamy od wszystkich pracowników i partnerów, aby działali z najwyższym stopniem uczciwości i moralności, a także rozumieli i przestrzegali wszystkich odpowiednich przepisów oraz działali zgodnie z systemami prawnymi obowiązującymi w poszczególnych krajach. Zakazujemy wszelkich form handlu ludźmi i pracy przymusowej, w tym pracy więźniów, pracy kontraktowej, pracy niewolniczej, pracy niewolniczej lub innych form pracy przymusowej lub poddaństwa.





Zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie

Co to?

Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP) odnosi się do systematycznego i kompleksowego podejścia do zarządzania zagrożeniami i ryzykiem w miejscu pracy oraz ich łagodzenia, aby zapewnić zarówno fizyczne, jak i psychiczne samopoczucie pracowników i pracowników. Obejmuje identyfikację potencjalnych zagrożeń w miejscu pracy, ocenę ryzyka, wdrażanie środków kontroli i promowanie kultury bezpieczeństwa. BHP obejmuje również szkolenia i edukację pracowników, przestrzeganie odpowiednich przepisów prawa i regulacji oraz ciągłe monitorowanie i doskonalenie standardów bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Dlaczego to ma znaczenie?

Bezpieczeństwo i higiena pracy mają zasadnicze znaczenie nie tylko dla ochrony pracowników, ale także dla zwiększenia wydajności, zmniejszenia absencji oraz zminimalizowania ryzyka finansowego i prawnego związanego z wypadkami w miejscu pracy i problemami zdrowotnymi.

Nasze zobowiązanie

Zdrowie fizyczne i psychiczne, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie są rezultatami kultury We Care firmy Lindström. Troska wymaga, aby wszyscy w Lindström kierowali się sercem, pomagając ludziom czuć się szczęśliwsi, bezpieczniejszymi i pewniejszymi siebie, aby mogli doskonalić się w pracy swojego życia.

Spełniamy normę ISO 45 001 dotyczącą systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Zobowiązujemy się do promowania postawy „zero wypadków” w naszej codziennej pracy i działaniach, a naszym celem jest zero chorób zawodowych. Identyfikujemy ryzyko i zagrożenia w środowisku pracy i podejmujemy działania w celu ich złagodzenia, aby zagwarantować zdrowie i bezpieczeństwo wszystkich naszych pracowników. Podejmujemy środki ostrożności w związku z wypadkami i chorobami zawodowymi. Zgłaszamy każdy wypadek i zdarzenie potencjalnie wypadkowe oraz badamy je, aby zapobiec ponownemu wystąpieniu i zapewnić ciągłe doskonalenie naszych praktyk w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Organizujemy szkolenia i zapewniamy, że pracownicy są wykształceni w kwestiach bezpieczeństwa i higieny pracy. Oczekujemy od wszystkich zachowań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i zachęcamy wszystkich do udziału w opracowywaniu praktyk.

Środowisko i gospodarka o obiegu zamkniętym

Co to?

Gospodarka o obiegu zamkniętym to model gospodarczy, którego celem jest zminimalizowanie ilości odpadów i zużycia zasobów poprzez jak najdłuższe wykorzystanie produktów, materiałów i zasobów, a następnie ich odzysk i regenerację po zakończeniu cyklu życia. W przeciwieństwie do tradycyjnej gospodarki linearnej, która opiera się na schemacie „weź-wyprodukuj-wyrzuć”, gospodarka o obiegu zamkniętym dąży do stworzenia systemu obiegu zamkniętego, w którym zasoby są chronione, ponownie wykorzystywane i poddawane recyklingowi, ostatecznie zmniejszając wpływ działalności gospodarczej na środowisko. W Lindström działamy wspólnie z naszymi partnerami zgodnie z cyrkularnym modelem biznesowym „produkt jako usługa”. W praktyce oznacza to na przykład, że zapewniamy zrównoważoną konsumpcję, dbając o produkty, utrzymujemy tekstylia w obiegu tak długo, jak to możliwe, poddajemy je recyklingowi po zakończeniu cyklu życia i pracujemy nad zamknięciem obiegu, wysyłając nasze odpady, aby stały się surowcami do produkcji nowych produktów.

Dlaczego to ma znaczenie?

Gospodarka o obiegu zamkniętym chroni zasoby naturalne, co prowadzi do korzyści dla środowiska i oszczędności kosztów. Ponadto wspiera wzrost gospodarczy, innowację, partnerstwa, odporność i korzyści społeczne, jednocześnie angażując klientów w zrównoważone wybory. Wspierając efektywne gospodarowanie zasobami i wykorzystanie odnawialnych źródeł energii, rozwiązania o obiegu zamkniętym oferują środki do tagodzenia zmiany

klimatu i utraty różnorodności biologicznej. Oprócz tego, że jest to zrównoważony model biznesowy, świadczy o zaangażowaniu w poszanowanie granic planety i ochronę Ziemi nadającej się do zamieszkania dla przyszłych pokoleń.

Nasze zobowiązanie

Gospodarka o obiegu zamkniętym jest podstawą naszej codziennej działalności. Oferujemy usługi tekstylne, które uwzględniają gospodarkę o obiegu zamkniętym, zużywając mniej zasobów i minimalizując ilość odpadów. Chcemy ograniczyć nadprodukcję i oszczędzać zasoby naturalne. Projektujemy produkty z myślą o obiegu zamkniętym i maksymalnym cyklu życia. Wspieramy zrównoważoną konsumpcję, preferując model zaopatrzenia oparty na produkcji na żądanie i optymalizując poziomy zapasów za pomocą rozwiązań cyfrowych. Tekstylia są konserwowane w sposób oszczędny pod względem zasobów, ponownie wykorzystywane i naprawiane tak długo, jak to możliwe, a po zakończeniu cyklu życia poddawane są odpowiedzialnemu recyklingowi. Opieramy nasze decyzje na wpływie cyklu życia produktu lub usługi, a każdy z nas dba o środowisko. Minimalizujemy również wszelki negatywny wpływ naszej działalności, procesów, produktów i usług na środowisko. Jako firma świadcząca usługi tekstylne uznajemy i szanujemy ograniczoną dostępność wody jako niezbędnego zasobu naturalnego. Wykorzystujemy wodę tak efektywnie, jak to tylko możliwe we wszystkich naszych operacjach i obiektach, optymalizując procesy prania oraz stosując techniki i technologie recyklingu wody.

Nasze zaangażowanie w zerową emisję netto prowadzi nas do rozważania i redukcji emisji gazów cieplarnianych w różnych obszarach, od planowania strategicznego na dużą skalę po codzienne podejmowanie decyzji przez każdego pracownika. Efektywnie wykorzystujemy energię w naszej działalności i optymalizujemy cały transport – jednocześnie przechodząc na wykorzystanie energii odnawialnej. Angażujemy naszych dostawców, ponieważ ich wsparcie jest potrzebne do zmniejszenia emisji w łańcuchu wartości. Zapewniamy szkolenia środowiskowe dla naszych pracowników i dostawców, aby umożliwić im wspieranie naszej podróży do klimatu. Stosujemy normę ISO 14001 lub równoważny system zarządzania ochroną środowiska, w celu zapewnienia ciągłego doskonalenia poprzez roczne ustalanie celów środowiskowych oraz plany działania. Monitorujemy również nasze działania przez cały rok, aby zminimalizować szkodliwy wpływ na środowisko oraz rozważyć ryzyka i szanse środowiskowe. Bierzemy również pod uwagę nasze działania z perspektywy ochrony i promowania bioróżnorodności, na przykład poprzez minimalizację zanieczyszczenia powietrza, gleby i wody, podczas gdy nasza hierarchia postępowania z odpadami wskazuje nam, jak postępować z wyeliminowanymi tekstyliami i innymi strumieniami odpadów w kolejności priorytetów.



Zabieranie głosu

Oczekujemy, że wszyscy nasi pracownicy, dostawcy i podwykonawcy będą postępować zgodnie z Kodeksem postępowania Lindström w swojej codziennej pracy. Działania wszystkich organizacji są jednak czasem obciążone ryzykiem niepowodzenia lub nieświadomego zatajenia nielegalnego lub nieetycznego postępowania. Zachęcamy pracowników i innych interesariuszy do zgłaszania podejrzeń niewłaściwego postępowania, które nie jest zgodne z naszym Kodeksem postępowania. Pozwala nam to na zapobieganie takim sytuacjom lub jak najwcześniejsze podjęcie działań mających na celu naprawę sytuacji.

Przed wszystkim zachęcamy do skontaktowania się ze swoim bezpośrednim przełożonym. Jeśli jednak problem jest bardziej poważny lub osoba zgłaszająca odniesie wrażenie, że osoba do kontaktu nie zajęła się problemem lub z jakiegokolwiek powodu nie będzie chciała poruszać z nią danego problemu, można anonimowo skontaktować się z kierownictwem naszej grupy za pośrednictwem narzędzia First Whistle, które umożliwia dyskretne dokonywanie zgłoszeń. Narzędzie dostarczane jest przez zewnętrznego partnera, aby zagwarantować anonimowość. Wszystkie wiadomości pozostawione za pośrednictwem narzędzia First Whistle są przetwarzane w sposób poufny, a działania odwetowe wobec sygnalistów są surowo zabronione.

Konsekwencje niewłaściwego postępowania

Naruszenie niniejszego Kodeksu postępowania może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy lub postępowaniem sądowym, w zależności od przypadku.

Wytyczne związane z Kodeksem postępowania

W przypadku potrzebnego wsparcia i wskazówek związanych z Kodeksem postępowania Lindström, dostępni są menedżerowie liniowi, partnerzy HR, kontrolerzy finansowi i biznesowi, zespół ds. jakości i zgodności oraz zespół zarządzający grupą. Zachęcamy wszystkich pracowników Lindström do otwartej i przejrzystej komunikacji w celu zapewnienia zgodności z Kodeksem postępowania.



Lindström

