

Турбота про людей і планету

LINDSTRÖM GROUP

Кодекс поведінки працівників
Версія 2.0 // 19.10.2023



Зміст

Вступ

Вступне слово виконавчого директора

Наша мета

Наші цінності

Етична ділова поведінка

Уникнення конфлікту інтересів

Заборона хабарництва, корупції і відмивання грошей

Чесна конкуренція

Конфіденційність, приватність і безпека даних

Повага до основних прав людини й планети

Справедливі умови праці

Свобода об'єднань

Соціокультурне різноманіття, рівність інклюзивність

Запобігання агресивним діям і дискримінації

Заборона дитячої праці

Заборона примусової або підневільної праці

Здоров'я, безпека й добробут

Навколишнє середовище й економіка замкненого циклу

Повідомлення про проблеми

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21



Вступ

У Кодексі поведінки працівників Lindström визначено основні вимоги щодо етичної поведінки, що висуваються до співробітників Lindström Group (компанії Lindström Oy і її дочірніх компаній, далі разом – «Lindström»). Він ґрунтується на наших цінностях і зобов'язаннях та втілює нашу культуру We Care. Кодекс поведінки стосується всіх працівників Lindström незалежно від посади. Усі робітники мають дотримуватися Кодексу й поводитися відповідно. Ті самі принципи застосовуються до зовнішніх працівників, зокрема представників служби підтримки, тимчасових співробітників і зовнішніх консультантів. Кодекс поведінки постачальників визначає обов'язки й вимоги, пов'язані з нашою взаємодією з постачальниками та партнерами. У разі потреби команда керівників Lindström Group переглядає та затверджує Кодекс поведінки працівників і постачальників Lindström.

Ми спонукаємо всіх співробітників знати керівні принципи цього кодексу й дотримуватися їх – це перший і, імовірно, найважливіший захід щодо зниження ризиків, спрямований на запобігання будь-якій неправомірній з етичного погляду поведінці. Це також має велике значення для запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і шкоді довкіллю.





Вступне слово виконавчого директора

Я радий представити наш Кодекс поведінки, який складається з наших глобальних етичних принципів, визначають корпоративну поведінку. В основі Кодексу поведінки лежать наша мета й цінності. Ми не просто надаємо послуги в галузі текстильної промисловості, а створюємо більш безпечні робочі місця, підвищуємо рівень добробуту та будуємо партнерські взаємини задля екологічного розвитку. Наша мета – турбуватися про планету й людей, а наші цінності слугують компасом у питаннях поведінки. Керівники й команди, віддані своїй справі, щодня реалізують цінності через нашу культуру We Care. У Кодексі чітко визначено принципи етичної ділової поведінки і дотримання основних прав людини щодо співробітників і екологічних методів роботи. Це не питання вибору чи пошуку компромісів. Усі співробітники й постачальники компанії мають повністю розуміти Кодекс і дотримуватися його положень. Хочу подякувати кожному з вас за те, що знайшли час для ознайомлення з Кодексом поведінки. Дотримання принципів кожним із нас гарантує, що разом ми створимо атмосферу доброчесності й відповідальності.

Юха Лауріо

Виконавчий директор Lindström Group

Наша мета

Ми піклуємося про людство
й нашу планету, надихаючи
людей ставати кращими,
а компанії – розвиватися
в гармонії з природою.



Наші цінності

ПРИБУТКОВЕ ЗРОСТАННЯ

- Інноваційний розвиток і нове мислення сприяють зростанню, що веде нас усіх – клієнтів, працівників і компанію – до успіху.
- Ефективна й ощадлива діяльність забезпечує нашу прибутковість, даючи змогу вкладати кошти в нові напрями.
- Ми приймаємо рішення та розподіляємо ресурси, орієнтуючись на довгострокові інтереси.

ДОВГОСТРОКОВІ ВЗАЄМИНИ З КЛІЄНТАМИ

- Ми забезпечуємо високий рівень якості обслуговування клієнтів, заощаджуючи їхні часові й фінансові ресурси.
- Ми прислухаємося до побажань наших клієнтів та знаємо їхні потреби. Розуміння запитів ринку дозволяє надавати висококонкурентні послуги.
- Наші принципи ведення бізнесу чесні й прозорі, ми завжди виконуємо обіцянки та готові до нових викликів.

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

- Ми завжди діємо відповідально у всіх сферах – від фінансової, соціальної до екологічної.
- Ми дотримуємось етичних норм, поважаємо місцеві культури і діємо у відповідності до вимог законодавства. Впевнені, що наші постачальники і партнери дотримуються цих принципів.
- Як сімейна компанія, творимо цінності, якими зможуть пишатись майбутні покоління.

ЕНТУЗІАЗМ І РАДІСТЬ ПІЗНАННЯ

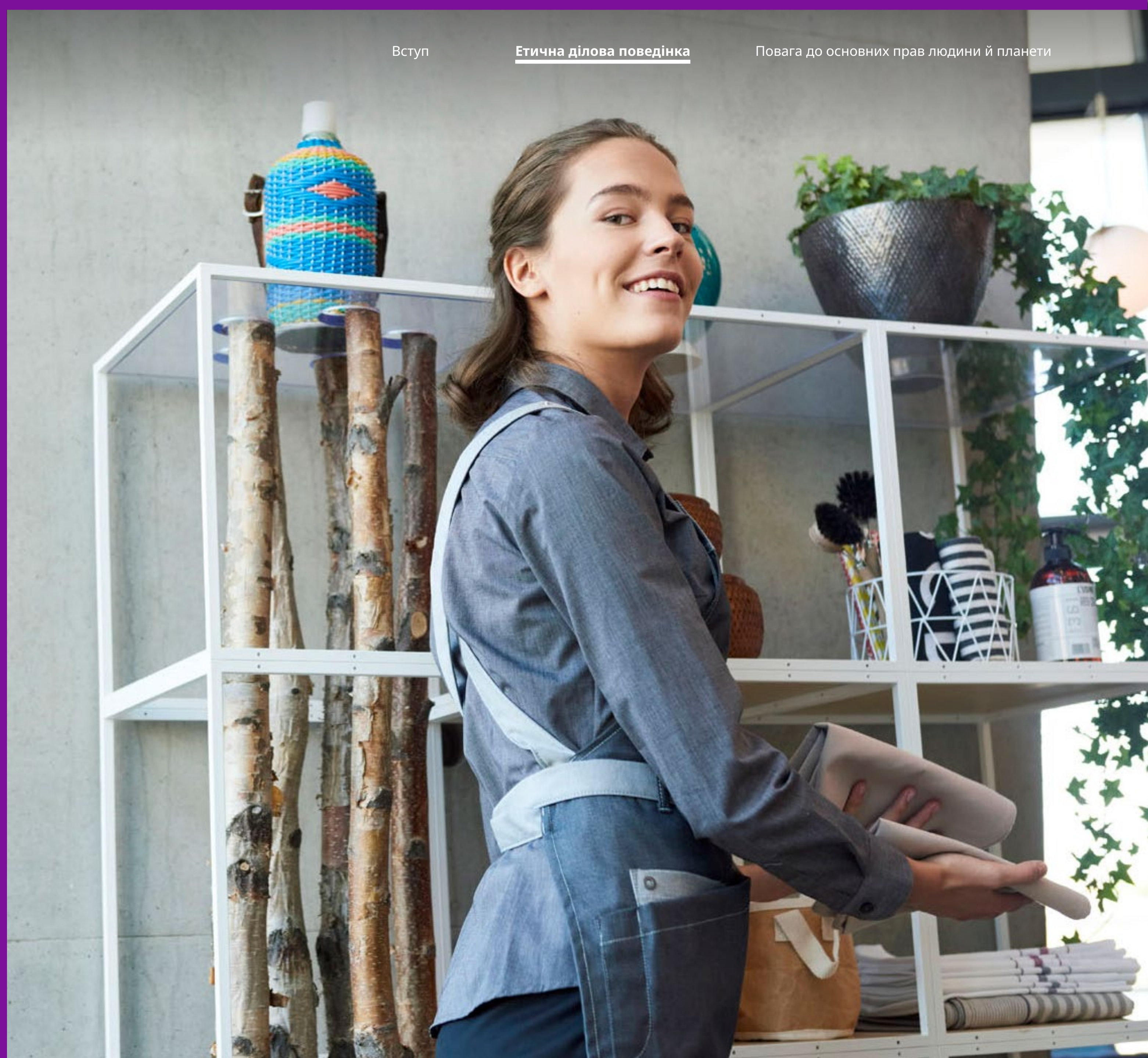
- Під час роботи наші працівники отримують належну підтримку завдяки інтерактивній взаємодії і відкритому зворотному зв'язку.
- Ми сприяємо особистому розвитку, створюючи нові можливості й умови для навчання.
- Разом ми робимо нашу компанію чудовим місцем роботи.



Етична ділова поведінка

Дотримання законів і нормативних актів

Ми дотримуємося місцевих і міжнародних законів у межах чинних правових систем тих країн, де здійснюємо діяльність. Якщо міжнародне право або принципи компанії є більш вимогливими, ніж місцеве законодавство, у такому випадку ми керуємось корпоративними або міжнародними вимогами. Наша система керування відповідає стандартам ISO 9001, ISO 14 001, ISO 45 001 і EN 14 065. При створенні товарів і послуг ми забезпечуємо їхню відповідність міжнародним і галузевим стандартам, допомагаючи клієнтам ставати успішнішими.



Уникнення конфлікту інтересів

Що це таке?

У бізнесі конфлікт інтересів виникає, коли особиста зацікавленість перешкоджає особі об'єктивно та незаангажовано приймати відповідні рішення на роботі. Це може призвести до упередженого вибору, прихильності або компрометації доброчесності, що завдає шкоди репутації, справедливості й загальній продуктивності компанії. Надання повної інформації і етичне керування мають вирішальне значення для пом'якшення таких конфліктів.

Чому це важливо?

У бізнесі регулювання конфліктів інтересів щодо постачальників має важливе значення з погляду дотримання політики прозорості, справедливості й екологічних взаємин. Ефективно регулюючи конфлікти такого типу, компанії можуть уникнути упередженого вибору постачальників, запобігти потенційній корупції і забезпечити закупівлі на конкурентній основі. Прозорі відносини з постачальниками зміцнюють довіру між зацікавленими сторонами й зберігають репутацію компанії. Дотримання етичних норм у роботі з постачальниками сприятиме довгостроковим партнерським відносинам, що зрештою призведе до підвищення якості продукції, своєчасної доставки й економічної ефективності. Усунення конфлікту інтересів також знижує ризик фаворитизму, забезпечуючи рівні можливості для всіх постачальників. Загалом, раціональне керування конфліктами у відносинах із постачальниками сприяє створенню надійного ланцюга постачання на конкурентній основі, підвищуючи конкурентоспроможність і довгострокову життєздатність бізнесу. Керування особистими стосунками на роботі має велике значення для бізнесу, оскільки допомагає створити професійне продуктивне середовище. Ефективне керування гарантує, що емоції і особистісна динаміка не заважатимуть об'єктивно ухвалювати рішення, розподіляти завдання чи оцінювати якість роботи. Це запобігає фаворитизму й конфлікту інтересів, забезпечує

рівні можливості для всіх працівників і справедливе ставлення до кожного. Якщо особисті відносини вибудовуються в належний спосіб, це сприяє кращій комунікації, співпраці й командній роботі, підвищує загальну продуктивність і задоволення від роботи. Також це знижує ризик пліткування, офісних інтриг і потенційних проблем із персоналом, сприяючи створенню гармонійного й інклюзивного робочого середовища. Надаючи пріоритет професіоналізму, компанії можуть оптимізувати свою діяльність, утримувати найкращих співробітників і розвивати позитивну корпоративну культуру.

Наші зобов'язання

У Lindström ми віримо у створення позитивного й професійного робочого середовища. Ми усвідомлюємо, що стосунки між колегами можуть розвиватися природним шляхом, однак важливо підтримувати баланс між особистим і професійним спілкуванням.

Співробітники мають підтримувати високий рівень професіоналізму, взаємодіючи з колегами, керівниками й підлеглими. Особисті стосунки не мають заважати виконанню робочих обов'язків або негативно впливати на робочу атмосферу. Працівники, які мають романтичні або близькі особисті стосунки з колегою, мають негайно повідомити про це своєму безпосередньому керівнику або відділу кадрів. Отримавши таку інформацію, ми зможемо оцінити потенційні конфлікти інтересів і вжити заходів, щоб зберегти справедливу й неупереджену робочу атмосферу.

Якщо стосунки призводять до конфлікту інтересів або фаворитизму, компанія може перевести одну або обидві сторони в різні відділи чи на різні посади. У кожному конкретному випадку рішення ухвалюються індивідуально з урахуванням інтересів залучених осіб і організації загалом.

Заборона хабарництва, корупції і відмивання грошей

Що це таке?

Хабар – це будь-яка цінна річ, запропонована з наміром отримати невідповідну ділову вигоду або з будь-якою іншою незаконною діловою метою. Хабарі можуть мати різну форму: це можуть бути гроші, подарунки, розваги, подорожі, обіцянки працевлаштування або майбутніх ділових відносин і навіть благодійні пожертви, якщо їх зроблено з неналежною метою. Корупція – це зловживання службовим становищем із метою отримання неправомірної особистої вигоди. Відмивання грошей – це спосіб приховати походження грошей, отриманих незаконним шляхом. Такі гроші використовують у низці фінансових операцій і ділових угод, щоб зрештою вони виглядали законними, а правоохоронним і державним органам було дуже важко відстежити джерело походження коштів.

Чому це важливо?

Запобігання хабарництву, корупції і відмиванню грошей у бізнесі має важливе значення для збереження доброчесності, довіри й справедливості. Це дає змогу захистити репутацію компанії, сприяє створенню рівних умов і підтримує здорову конкуренцію. Середовище, вільне від хабарництва, сприяє етичному ухваленню рішень, підвищує довіру акціонерів і забезпечує дотримання законодавства. Дотримуючись цих принципів, компанії можуть будувати довгострокові відносини, залучати відповідальних партнерів, а також сприяти економічному зростанню й суспільному добробуту.

Наші зобов'язання

Ми не даємо й не беремо гроші чи будь-що цінне, що може вважатися хабарем або корупцією. Дарувати або отримувати скромні подарунки або прояви гостинності (це може бути, наприклад, вечеря або квиток на спортивний захід) не забороняється за умови дотримання таких вимог:

- такий подарунок не роблять із наміром вплинути на третю сторону, щоб отримати або зберегти ділові можливості чи комерційну вигоду, винагородити за надання або збереження ділових можливостей чи комерційної вигоди, а також щоб прямо чи непрямо обміняти на послуги або вигоди;
- вимоги місцевого законодавства не порушуються;
- подарунок робиться від нашого, а не вашого імені;
- подарунок не роблять у вигляді готівки або її еквівалентів (наприклад, подарункових карток або ваучерів);
- подарунок доречний з огляду на обставини й культурні особливості (наприклад, на Різдво може бути заведено дарувати невеликі подарунки);
- тип і цінність подарунка відповідають нагоді, його дарують у відповідний час;
- подарунок дарують відкрито, а не потайки.

Заборонено пропонувати подарунки держслужбовцям, представникам органів влади, політикам і політичним партіям, а також приймати подарунки від них без попередньої згоди вашого безпосереднього керівника. Щоразу, коли виникають сумніви щодо дарування або приймання подарунка, слід звернутися до свого керівника, щоб додатково проаналізувати ситуацію.

Особисті або сімейні інтереси не повинні впливати на наше професійне судження. Ми уникаємо конфліктів інтересів у всіх наших ділових діях та рішеннях. Запрошення на трапезу або соціальну подію від третьої сторони слід приймати лише в тому разі, коли основною підставою для події є офіційна ділова зустріч.

Ми свідомо не беремо участі в операціях, які сприяють відмиванню грошей або обігу коштів незаконного походження.



Чесна конкуренція

Що це таке?

Поняття чесної конкуренції стосується ринку або бізнес-середовища, у якому компанії конкурують на рівних умовах відповідно до низки правил, що є прозорими й справедливими та послідовно застосовуються. За умов чесної конкуренції всі учасники мають рівні можливості досягти успіху або зазнати невдачі відповідно до своїх сильних сторін – без неправомірних переваг чи перешкод. Компанії можуть конкурувати за продукти й послуги, удосконалювати їх, просувати інновації і пропонувати клієнтам ширший вибір.

Чому це важливо?

Чесна конкуренція є основоположним поняттям ділової етики Lindström. Вона сприяє створенню середовища, у якому пріоритетними є інновації, ефективність і сталий розвиток компаній. Водночас це запобігає недобросовісним діям, які можуть перешкоджати розвитку конкуренції і завдати шкоди клієнтам та іншим компаніям.

Наші зобов'язання

- Ми дотримуватимемося всіх чинних законів і нормативних актів, що регулюють питання конкуренції, зокрема антимонопольного й конкурентного права. Усі працівники й представники Lindström мають ознайомитись із цими законами й повністю їх дотримуватися.
- Ми не чинитимемо недобросовісних або оманливих дій, зокрема не фіксуватимемо ціни, не шахраюватимемо на торгах, не ділитимемо ринки й не займатимемося будь-якою іншою

антиконкурентною діяльністю. Крім того, ми конкуруватимемо виключно на основі якості наших продуктів і послуг.

- Ми поважатимемо інтелектуальну власність і комерційну таємницю наших конкурентів. Також ми не займатимемося промисловим шпигунством і не чинитимемо неетичних дій, щоб отримати конкурентну перевагу.
- Ми надаватимемо точну й прозору інформацію клієнтам, постачальникам і конкурентам. Оманливі або неправдиві твердження про наші продукти або послуги неприпустимі.
- Працівники й представники компанії уникатимуть ситуацій, які створюють конфлікт інтересів із нашими конкурентами. Це, зокрема, передбачає відмову від фінансових інтересів або роботи в радах директорів конкурентів, оскільки це може призвести до порушення принципів чесної конкуренції.
- Ми аналізуватимемо діяльність конкурентів у законний і етичний спосіб. Ми не здійснюватимемо хакерських атак, не отримуватимемо несанкціонований доступ до даних конкурентів і не займатимемося будь-якою іншою незаконною діяльністю з метою отримання інформації про конкурентів.
- Ми дотримуватимемося принципів чесної і етичної торгової практики у відносинах із клієнтами, постачальниками й партнерами. Дискримінація, примус і неетичний тиск не допускаються.





Конфіденційність, приватність і безпека даних

Що це таке?

Конфіденційність – це принципи й методи захисту конфіденційної інформації, даних і повідомлень, до яких мають доступ лише вповноважені фізичні або юридичні особи. Це гарантує, що сторонні особи не матимуть доступу до конфіденційних і особистих даних, такі дані їм не розкриватимуться й не передаватимуться.

Приватність – це основоположне право людей і їхні очікування щодо контролю певних аспектів їхнього життя, особистої інформації і діяльності, керування ними й зберігання їх у таємниці або окремо від інших осіб.

Безпека даних – це практика захисту цифрових даних, інформаційних систем і конфіденційної інформації від несанкціонованого доступу, розголошення, зміни або знищення. Для цього застосовується низка заходів і технологій, спрямованих на забезпечення конфіденційності, цілісності й доступності даних.

Чому це важливо?

Приватність є ключовим елементом особистої свободи, гідності й незалежності. У багатьох країнах приватність захищається й регулюється законами та нормативними актами, які можуть відрізнятися за обсягом і специфікою. Захист конфіденційності має важливе значення для збереження приватності, довіри й безпеки в різних ситуаціях. У добу цифрових технологій безпека даних має вирішальне

значення, оскільки організації і приватні особи широко використовують цифрові дані для різних цілей, зокрема комерційної діяльності, спілкування й особистих справ. Порушення приватності, конфіденційності або безпеки даних може призвести до значної фінансової, юридичної і репутаційної шкоди.

Наші зобов'язання

Ми цінуємо приватність людей і прагнемо зберігати безпечне й комфортне середовище для всіх членів нашої спільноти. Останню версію Політики конфіденційності Lindström опубліковано на сайті www.lindstromgroup.com.

Рекомендації компанії Lindström щодо безпеки інформації і конфіденційності даних запроваджуються на основі національної та міжнародної інформаційної безпеки, політики конфіденційності даних, систем якості, оптимальних методів керування інформацією, а також інших додатково узгоджених стандартів.

Кожна особа, чиї обов'язки передбачають обробку інформації, має нести відповідальність за безпеку інформації і конфіденційність даних шляхом дотримання визнаних правил використання й інструкцій щодо безпеки інформації і конфіденційності даних. Ми підтримуємо взаємодію з різними соціальними мережами. Ми турбуємося про те, як і коли слід використовувати соціальні мережі. Ми зважаємо на аудиторію, не публікуємо конфіденційну інформацію та завжди поважаємо інших у процесі комунікації.

Повага до основних прав людини й планети



Справедливі умови праці

Що це таке?

Умови праці охоплюють широке коло питань: це справедлива заробітна плата, надання відгулів або компенсації за понаднормову роботу, щорічна відпустка, відпочинок протягом 24 годин кожні сім днів, охорона праці, безпечне робоче середовище.

Чому це важливо?

Справедливі умови праці мають важливе значення для захисту добробуту й прав співробітників, сприяють підвищенню рівня їхньої задоволеності та продуктивності роботи, розвивають позитивну культуру праці, допомагають залучати й зберігати цінних працівників, а також дотримуватись етичних стандартів і соціальної відповідальності.

Наші зобов'язання

Усі співробітники компанії Lindström мають право на отримання повної інформації про умови працевлаштування в письмовій формі місцевою мовою. Ми дотримуємося вимог щодо мінімальної заробітної плати в кожній країні, де здійснюємо діяльність, і прагнемо забезпечити працівникам адекватну винагороду, яка дає їм змогу задовольняти свої основні потреби й забезпечує певний дискреційний дохід. Ми прагнемо, щоб кожен співробітник Lindström щодня й щотижня робив достатні перерви на відпочинок і щоб працівники отримували щонайменше мінімальну щорічну відпустку згідно із законодавством країни, у якій вони перебувають. Понаднормова робота є добровільною і компенсується працівникам відповідно до законодавства й колективних договорів за їх наявності.

Свобода об'єднань

Що це таке?

Свобода об'єднань на робочому місці означає право працівників створювати об'єднання або вступати в них і брати участь в інших організованих заходах, щоб повідомляти про свої проблеми й інтереси. Якщо такі права обмежено місцевим законодавством або якщо на відповідній території немає юридично визнаних об'єднань, компанія Lindström заохочує працівників до відкритого діалогу зі своїми керівниками, а також до активної участі й отримання консультацій, організованих відповідно до міжнародних і національних правил та норм.

Чому це важливо?

Свобода об'єднань на робочому місці сприяє справедливому ставленню до працівників і покращенню умов праці, створенню гармонійного й інклюзивного середовища, що зрештою підвищує задоволеність від роботи й стабільність організації і покращує взаємну співпрацю.

Наші зобов'язання

Ми зобов'язуємось підтримувати право всіх наших співробітників на свободу об'єднань, а також створимо безпечне й інклюзивне середовище для взаємної співпраці та відкритого діалогу.





Соціокультурне різноманіття, рівність і інклюзивність

Що це таке?

Соціокультурне різноманіття в компанії Lindström означає, що в наших командах і на робочих місцях підтримується різноманіття спільнот, у яких ми працюємо. Це передбачає створення умов, у яких цінується кожен, незалежно від раси, етнічного походження, національності, релігії, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, здібностей, віку, освіти чи родинних зв'язків. Рівність для нас означає гідне ставлення до всіх і надання необхідної підтримки кожному у залежності від його потреб. Інклюзивність означає шанування відмінностей і унікальних рис кожного з нас як особистості, а також формування відчуття співучасті.

Чому це важливо?

Соціокультурне різноманіття, рівність і інклюзивність мають вирішальне значення на робочому місці, оскільки сприяють інноваціям, вирішенню проблем і створенню атмосфери взаємоповаги. Наявність різного досвіду й різноманітних думок сприяє появі нових ідей і творчих рішень. Рівність забезпечує справедливість: кожен має доступ до можливостей і ресурсів. Інклюзивність розвиває відчуття співучасті, зміцнює моральний дух і продуктивність працівників. Зрештою, соціокультурне різноманіття, рівність і інклюзивність сприяють успіху організації, залучаючи найкращих працівників, зменшуючи плинність кадрів і ширше втілюючи

розмаїття спільноти. Це не лише моральний обов'язок, а й стратегічний крок для досягнення сталого розвитку та конкурентоспроможності в сучасному глобальному взаємопов'язаному світі.

Наші зобов'язання

У Lindström ми до всіх ставимося справедливо й із повагою, готові розглянути ідеї кожного працівника, свідомо шукаємо можливості вислухати різні ідеї та погляди під час створення команд і спільної роботи над проектами.

Ми надаємо кожному однакові можливості для розвитку навичок і здібностей, а також просування кар'єрними сходами завдяки численним можливостям навчання й розвитку, чесному та прозорому процесу добору.

Ми прагнемо, щоб керівники знали й розуміли різні культури своїх підлеглих; ми створюємо середовище, у якому шанується різноманітність і заохочується справедлива й інклюзивна атмосфера на основі взаємоповаги.

Запобігання агресивним діям і дискримінації

Що це таке?

Дискримінація – це будь-яке несправедливе або упереджене ставлення до осіб або груп осіб за певними ознаками, зокрема за расою, національністю, етнічним походженням, релігією, гендерною ідентичністю, сексуальною орієнтацією, здібностями, віком або будь-якою іншою характеристикою.

Агресивні дії – це будь-яка небажана поведінка, коментарі або дії, які створюють вороже середовище для окремої особи або групи осіб. На робочому місці це стосується будь-якої поведінки, яка необґрунтовано впливає на людину або заважає їй виконувати свою роботу, створює загрозливу, ворожу чи образливу робочу атмосферу. Це може охоплювати агресивні дії в словесній або фізичній формі, а також агресивні дії в Інтернеті.

Агресивні дії – це, зокрема:

- принизливі коментарі, прізвиська, жарти, розіграші й образи;
- сексуальні домагання, як-от небажані сексуальні дії щодо іншої людини або непристойна поведінка;
- створення, поширення або демонстрація образливих чи інших (електронних) матеріалів, які принижують гідність працівника або групи людей;
- глузування;
- навмисне ігнорування або виключення когось із розмов або громадських заходів.

Чому це важливо?

Усі співробітники мають право працювати в безпечній і чесній атмосфері взаємоповаги, що сприяє рівним можливостям і забороняє дискримінаційну поведінку. Лише створюючи позитивну й інклюзивну атмосферу на робочому місці, ми всі можемо скористатися повним потенціалом здібностей, креативності й таланту наших колег.

Наші зобов'язання

Ми не допускаємо жодної дискримінації, а також дій, які можуть завдати шкоди гідності людини, особливо будь-яких фізичних або словесних агресивних дій. Кожен працівник має право на розгляд його кандидатури для просування кар'єрними сходами незалежно від будь-якої із зазначених вище захищених від дискримінації характеристик.

Керівники Lindström мають показувати приклад і реагувати на будь-які дії або поведінку, яку можна витлумачити як агресивні дії, навіть якщо це не є наміром людини.

Працівники Lindström мають повідомляти про будь-які випадки дискримінації або агресивних дій, зокрема сексуальних домагань, своєму безпосередньому керівнику, відділу кадрів або через портал інформування про порушення.





Заборона дитячої праці

Що це таке?

Дитяча праця – це зловмисне використання праці дітей, позбавлення їх прав, доступу до освіти й нормального розвитку. Це стосується роботи, яка є експлуаторською, небезпечною і завдає шкоди їхньому фізичному, психічному й соціальному добробуту або яка порушує міжнародні стандарти й принципи прав людини.

Чому це важливо?

Недопущення дитячої праці має велике значення, оскільки це захищає права дітей, забезпечує їхній добробут і доступ до освіти, сприяє їхньому здоровому розвитку й допомагає розірвати коло бідності. Цей принцип підтримує етичні стандарти, сприяє стійкому економічному зростанню й розбудові справедливого та рівноправного суспільства для майбутніх поколінь.

Наші зобов'язання

Ми дотримуємося конвенцій Міжнародної організації праці (МОП) 138 і 182, згідно з якими жодна особа не може бути працевлаштована у віці до 15 років або до досягнення віку завершення обов'язкової освіти (залежно від того, який вік вищий). Єдиний виняток – коли така зайнятість є частиною освітньої програми в межах обов'язкової освіти, наприклад під час професійного навчання. Неповнолітні працівники не повинні виконувати роботу, що за своїм характером або обставинами виконання може завдати шкоди їхньому здоров'ю, безпеці або моральним принципам. Для кожного молодого працівника слід провести відповідну оцінку ризиків, щоб забезпечити його здоров'я і безпеку на робочому місці.

Заборона примусової або підневільної праці

Що це таке?

Примусова або підневільна праця стосується ситуації, коли людей змушують працювати проти їхньої волі, через примус, обман або загрозу насильства. Вони потрапляють у пастку експлуатації, не можуть вільно залишити місце роботи й перебувають у важких умовах, часто з невеликою оплатою або взагалі без неї.

Чому це важливо?

Недопущення примусової або підневільної праці має велике значення, оскільки це захищає основні права людини, її гідність і свободу, а також допомагає боротись із сучасним рабством. Це захищає людей від експлуатації, сприяє чесній і етичній діловій поведінці й розбудові справедливого та рівноправного суспільства, де всі люди можуть жити вільним, незалежним і гідним життям.

Наші зобов'язання

У межах наших зобов'язань ми прагнемо запровадити ефективні системи й контроль, щоб запобігти використанню підневільної праці й експлуатації людей у процесі нашої комерційної діяльності або в ланцюзі постачання. Ми вимагаємо від усіх наших співробітників та партнерів діяти з найвищим ступенем доброчесності та моральності, а також розуміти всі відповідні закони і правові системи відповідних країн, у яких ми працюємо, та дотримуватися їх. Ми забороняємо всі форми експлуатації людей і примусової праці, включно з працею ув'язнених, кабальною, підневільною, рабською працею і іншими формами примусової праці чи підневільного стану.





Здоров'я, безпека й добробут

Що це таке?

Охорона праці й техніка безпеки (ОПТБ) – це систематичний і комплексний підхід до управління небезпеками й ризиками на робочому місці та пом'якшення їх наслідків для забезпечення фізичного й психічного добробуту працівників. ОПТБ передбачає виявлення потенційних небезпек на робочому місці, оцінку ризиків, запровадження заходів контролю й просування культури безпеки. ОПТБ також охоплює навчання працівників, дотримання відповідних законів і правил, постійний моніторинг та вдосконалення стандартів безпеки на робочому місці.

Чому це важливо?

ОПТБ має важливе значення не тільки для захисту працівників, а й для підвищення продуктивності, зменшення кількості прогулів і мінімізації фінансових та юридичних ризиків, пов'язаних із нещасними випадками на робочому місці й проблемами зі здоров'ям.

Наші зобов'язання

Фізичне та психічне здоров'я, безпека й добробут кінцеві результати реалізації культури We Care компанії Lindström. Такий підхід вимагає, щоб кожен працівник Lindström прислухався до свого серця й допомагав людям почуватися в більшій безпеці, а також щасливішими й упевненішими, аби досягати успіху, займаючись справою свого життя. Ми дотримуємося стандарту ISO 45 001 «Системи керування охороною і безпекою праці». Наша мета – повна відсутність нещасних випадків і професійних захворювань у нашій щоденній роботі й діяльності. Ми визначаємо ризики й небезпеки в робочому середовищі та вживаємо заходів для їх усунення, щоб гарантувати здоров'я, безпеку й добробут усіх наших працівників. Крім того, ми вживаємо заходів, щоб запобігти нещасним випадкам і професійним захворюванням. Ми повідомляємо про всі нещасні випадки, включно з потенційними, і аналізуємо їх, щоб запобігти повторенню й забезпечити постійне вдосконалення наших правил щодо охорони здоров'я і безпеки. Ми проводимо навчання та прагнемо, щоб наші співробітники були обізнаними з питань здоров'я та безпеки. Кожен працівник має дотримуватися норм гігієни праці й техніки безпеки, виконуючи повсякденні робочі завдання. Також ми заохочуємо всіх долучатися до розробки відповідних правил.

Навколишнє середовище й економіка замкненого циклу

Що це таке?

Економіка замкненого циклу – це економічна модель, спрямована на мінімізацію відходів і споживання ресурсів шляхом якомога тривалішого використання продуктів, матеріалів і ресурсів, а потім їх відновлення наприкінці життєвого циклу. На відміну від традиційної лінійної економіки, яка дотримується моделі «бери, роби, утилізуй», економіка замкненого циклу прагне створити систему, де ресурси зберігаються, використовуються повторно й переробляються, що зрештою зменшує вплив економічної діяльності на довкілля. Ми працюємо з партнерами за бізнес-моделлю замкнутого циклу «продукт як послуга». На практиці це означає, наприклад, що ми забезпечуємо стале споживання, дбайливо ставлячись до продуктів, використовуємо текстиль якомога довше, переробляємо його наприкінці життєвого циклу й працюємо над тим, щоб замкнути цикл, використовуючи відходи як сировину для нових продуктів.

Чому це важливо?

Економіка замкненого циклу допомагає зберігати природні ресурси, сприяючи заощадженню фінансових ресурсів і збереженню довкілля. Крім того, такий підхід сприяє економічному зростанню, інноваціям, розвитку партнерства й стійкості, забезпеченню соціальних переваг, а також допомагає стимулювати клієнтів приймати більш екологічні рішення. Забезпечуючи ефективність використання ресурсів і джерел відновлюваної енергії, рішення замкненого циклу допомагають пом'якшити наслідки зміни клімату й втрати біорізноманіття. Така екологічна бізнес-модель

демонструє прихильність до збереження планетарних меж та середовища, придатного для життя майбутніх поколінь.

Наші зобов'язання

Економіка замкненого циклу лежить в основі нашої щоденної діяльності. Ми пропонуємо послуги в галузі текстильної промисловості, використовуючи менше ресурсів і мінімізуючи відходи відповідно до принципів економіки замкненого циклу. Ми хочемо скоротити перевиробництво й зберегти природні ресурси.

Ми розробляємо продукти для безвідходної економіки й максимального терміну експлуатації. Крім того, ми підтримуємо стале споживання, віддаючи перевагу моделі постачання за підходом виробництва на вимогу й оптимізуючи рівень запасів за допомогою цифрових рішень. Текстильні вироби обслуговуються з урахуванням ресурсів, використовуються повторно й ремонтуються протягом якомога тривалішого періоду, а наприкінці життєвого циклу відповідально переробляються. Ми піклуємося про довкілля, ухвалюючи рішення з урахуванням впливу товару або послуги впродовж усього життєвого циклу.

Ми також мінімізуємо негативні екологічні наслідки нашої діяльності, процесів, товарів і послуг. Як компанія, що надає послуги в галузі текстильної промисловості, ми усвідомлюємо обмежену доступність води як життєво важливого природного ресурсу й поважаємо цей факт. Ми якомога ефективніше використовуємо воду у своїй діяльності та на об'єктах, оптимізуючи процеси прання й застосовуючи методи та технології рециркуляції води.

З огляду на наше зобов'язання досягти нульового рівня викидів ми маємо враховувати й скорочувати обсяг викидів парникових газів у різних сферах, починаючи від масштабного стратегічного планування й закінчуючи щоденним ухваленням рішень кожним працівником. Ми ефективно використовуємо енергію в нашій діяльності й оптимізуємо всі транспортні перевезення, а також переходимо на використання відновлюваних джерел енергії. Ми залучаємо постачальників, оскільки нам потрібна їхня підтримка для скорочення викидів у ланцюгу виробництва. Ми проводимо тренінги на екологічну тематику для наших працівників і постачальників, щоб дотримуватись одного підходу до збереження клімату.

Ми працюємо за стандартом ISO 14001 «Система заходів з охорони й раціонального використання довкілля», щоб забезпечити постійне вдосконалення діяльності з погляду екології шляхом щорічного визначення цілей, розробки програм і планів дій. Ми також відстежуємо наші дії протягом року, щоб мінімізувати шкідливий вплив на довкілля та враховувати екологічні ризики й можливості. Ми аналізуємо наші дії з погляду збереження біорізноманіття шляхом, наприклад, мінімізації забруднення повітря, ґрунту й води, а за ієрархією керування відходами визначаємо, як поводитися з вилученим текстилем і іншими відходами за пріоритетністю.



Повідомлення про проблеми

Усі наші працівники, постачальники й субпідрядники мають керуватися Кодексом поведінки Lindström у повсякденній діяльності. Однак усі організації час від часу стикаються з ризиком того, що щось піде не так, або несвідомо приховують незаконну чи неетичну поведінку. Ми заохочуємо працівників і інших зацікавлених сторін повідомляти про потенційні випадки порушення Кодексу поведінки. Це дає нам змогу запобігати таким ситуаціям або якнайшвидше їх виправляти.

Передусім радимо звертатися до свого безпосереднього керівника. Однак якщо справа серйозніша чи якщо ви вважаєте, що ваш керівник або контактна особа не вирішили проблему, або ж бажаєте не повідомляти про неї з будь-якої причини, ви можете зв'язатись із представниками управління нашої групи анонімно за допомогою інструмента First Whistle, який дає можливість повідомляти про такі випадки конфіденційно. Для забезпечення анонімності інструмент надається зовнішнім партнером. Усі повідомлення, надіслані за допомогою інструмента First Whistle, обробляються конфіденційно, а дії щодо викривачів, які мають характер помсти, суворо заборонені.

Наслідки неправомірної поведінки

Порушення Кодексу поведінки може призвести до дисциплінарних заходів, зокрема звільнення з роботи або судового позову, залежно від обставин.

Вказівки щодо Кодексу поведінки

Якщо вам потрібна допомога або вказівки щодо дотримання Кодексу поведінки Lindström, ви можете звернутися до своїх безпосередніх керівників, співробітників відділу кадрів, контролерів фінансових і бізнес-процесів, працівників відділу якості й дотримання технологічного процесу та команди керівників компанії. Ми заохочуємо всіх працівників Lindström до відкритого й прозорого спілкування відповідно до положень Кодексу поведінки.



Lindström

