

Az emberekről és a bolygóról való gondoskodás

LINDSTRÖM CSOPORT

Munkavállalói magatartási kódex

2.0. ver. // 2023.10.19.



Tartalom

Bevezetés	3
Vezérigazgatói nyilatkozat	4
Célunk	5
Értékeink	6
Etikus üzleti viselkedés	7
Az összeférhetlenség elkerülése	8
A vesztegetés, a korrupció és a pénzmosás tilalma	9
Tisztességes verseny	10
Az adatok bizalmas kezelése, védelme és biztonsága	11
Az alapvető emberi jogok és a bolygó tiszteltben tartása	12
Tisztességes munkafeltételek	13
Az egyesülés szabadsága	14
Sokszínűség, méltányosság és befogadás	15
A zaklatás és a megkülönböztetés megelőzése	16
A gyermekmunka tilalma	17
A kényszer- vagy rabszolgamunka tilalma	18
Egészségvédelem, biztonság és jóllét	19
Környezet és körforgásos gazdaság	20
Felszólalás	21



Bevezetés

A Lindström Munkavállalói Magatartási Kódexe meghatározza a Lindström Csoporttal (Lindström Oy és leányvállalatai, a továbbiakban „Lindström”) szemben támasztott, az etikus magatartásra vonatkozó alapvető követelményeket. A magatartási kódex értékeinken és elkötelezettségünkön alapul, tükrözve „We Care” kultúránkat. A jelen magatartási kódex beosztástól függetlenül vonatkozik a Lindström valamennyi munkavállalójára, akik kötelesek betartani a benne foglaltakat. Ugyanezek az alapelvek vonatkoznak a kiszervezett munkavállalókra, például a szolgáltatási képviselőkre, az ideiglenes munkavállalókra és a külső tanácsadókra. A Beszállítói magatartási kódex meghatározza a beszállítóinkkal és partnereinkkel folytatott interakcióinkra vonatkozó felelősségeket és követelményeket. A Lindström Munkavállalói és Beszállítói Magatartási Kódexe szükség szerint felülvizsgálatra kerül, és a Lindström Csoport vezetősége hagyja jóvá.

Annak érdekében, hogy mindenki megismerje az irányelveket és a jelen kódexben foglaltakat, és azokkal összhangban járjon el, megtettük az első és valószínűleg a legfontosabb kockázatcsökkentő intézkedést az etikai visszaélések megelőzése kapcsán. Ez egyben a balesetek, a foglalkozással összefüggő megbetegedések és a környezetkárosodás megelőzésének egyik alappillére is.





Vezérigazgatói nyilatkozat

Örömmel mutatom be magatartási kódexünket, amely az üzleti tevékenységünket és a magatartásunkat szabályozó globális etikai alapelveinket tartalmazza. Magatartási kódexünk középpontjában célunk és értékeink állnak.

Nem csupán textilipari szolgáltatók vagyunk, hanem biztonságosabb munkahelyeket teremtünk, fokozzuk a jóllétet és hozzájárulunk a fenntartható fejlődéshez. A célunk arra ösztönöz minket, hogy törődjünk a bolygóval és az ott élő emberekkel, az értékeink pedig viselkedési útmutatásként szolgálnak. Vezetőink és elkötelezett csapataink a We Care kultúránk révén nap mint nap megvalósítják ezeket az értékeket.

Magatartási kódexünkben világos alapelveket fogalmazunk meg az etikus üzleti magatartásra, a munkavállalók alapvető emberi jogainak tiszteletben tartására és a környezetvédelmi gyakorlatokra vonatkozóan. Ez nem választás kérdése. Nem köthetünk kompromisszumot e téren. Minden munkavállalónktól és beszállítónktól elvárjuk, hogy teljes mértékben megismerjék és betartsák az alapelveinket. Hálámat fejezem ki mindannyiuknak, amiért időt szánnak a magatartási kódexünk megismerésére. Az Ön ezen alapelvek iránti elkötelezettsége biztosítja, hogy együtt olyan környezetet teremtsünk, amelynek része az integritás és az elszámoltathatóság.

Juha Laurio

vezérigazgató, Lindström Csoport

Célunk

Úgy gondoskodunk
az emberekről és
a bolygóról, hogy
mindenkit a legjobb
teljesítményre,
a vállalatokat
a fenntartható
növekedésre biztatunk.



Értékeink

NYERESÉGES NÖVEKEDÉS

- Az innovatív fejlődés és az új gondolkodásmód növekedést eredményez, amely mindannyiunk – ügyfeleink, alkalmazottaink és a vállalat – sikeréhez vezet.
- A hatékony és költségtudatos tevékenységeink biztosítják a nyereséget, lehetőséget adva arra, hogy új lehetőségekbe fektessünk be.
- Döntéshozatalunkat és az erőforrások kiosztását a hosszútávú gondolkodás vezérli.

HOSSZÚTÁVÚ ÜGYFÉLKAPCSOLATOK

- Kiváló ügyfélményt hozunk létre, és értéket biztosítunk ügyfeleinknek.
- Ügyfeleinkre figyelve megértjük igényeiket. Ezáltal versenyképes piaci ajánlatokat állíthatunk össze számukra.
- Becsületesek vagyunk, és betartjuk az ígéreteinket. A kihívásokra késlekedés nélkül reagálunk.

FELELŐSSÉG

- Bármit is teszünk, azt pénzügyi, szociális és környezetvédelmi szempontból felelősen tesszük.
- Tevékenységünket a legszigorúbb etikai szabályok szerint, a helyi kultúrákra figyelemmel, valamint a helyi törvények és előírások szellemében végezzük. Ezen alapelvek betartását beszállítóinktól és partnereinktől is elvárjuk.
- Családi vállalatként elkötelezettek vagyunk az iránt, hogy olyan örökséget hagyjunk magunk után, melyre a jövő generációk is büszkék lehetnek.

LELKESEDÉS ÉS A TANULÁS ÖRÖME

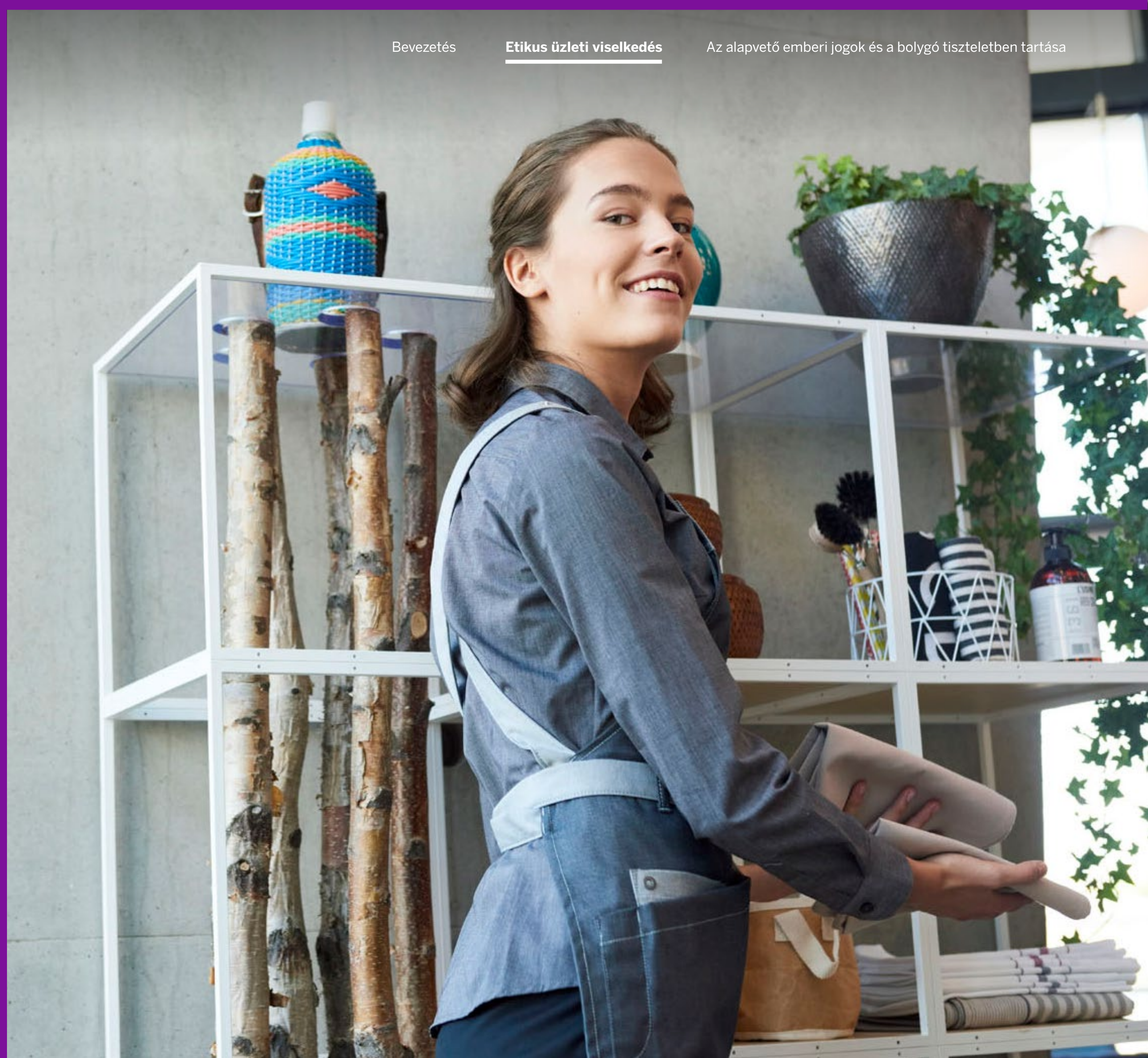
- Munkavállalóinkat munkájuk során interaktív kommunikációval és őszinte visszajelzéssel segítjük.
- Új lehetőségek, élmények és tanulási lehetőségek segítségével ösztönözzük a személyes fejlődést.
- Vállalatunkat közös erőfeszítések árán tesszük kiváló munkahellyé.



Etikus üzleti viselkedés

A jogszabályoknak és rendeleteknek való megfelelés

Betartjuk a tevékenységünk helye szerinti országok vonatkozó jogrendszerének helyi és nemzetközi jogszabályait. Ha a nemzetközi jogszabályok vagy a vállalati alapelvek szigorúbbak, mint a helyi követelmények, a vállalati vagy nemzetközi előírások felülírják a helyi előírásokat. Vállalatirányítási rendszerünk megfelel az ISO 9001, ISO 14 001, ISO 45 001 és EN 14 065 szabványoknak. Termék- és szolgáltatásfejlesztésünk során biztosítjuk a nemzetközi és ipari szabványoknak való megfelelést ügyfeleink sikere érdekében.





Az összeférhetetlenség elkerülése

Mit takar?

Az üzleti életben akkor fordul elő összeférhetlenség, amikor az egyén személyes érdekei vagy kapcsolatai akadályozzák, hogy objektív munkahelyi döntéseket hozzon. Ez elfogult döntésekhez, részrehajláshoz vagy a feddhetetlenség veszélyeztetéséhez vezethet, ami kárt tehet a szervezet hírnevében, méltányosságában és általános teljesítményében. A megfelelő közzététel és az etikus vállalatirányítás elengedhetetlen az ilyen konfliktusok enyhítéséhez.

Miért fontos?

A beszállítókat érintő összeférhetlenségek kezelése elengedhetetlen az átláthatóság, a méltányosság és a fenntartható kapcsolatok megőrzése érdekében. Az ilyen konfliktusok hatékony kezelésével a vállalkozások elkerülhetik az elfogult beszállítóválasztást, megelőzhetik a potenciális korrupciót és biztosíthatják a versenyképes beszerzési folyamatokat. Az átlátható beszállítói kapcsolatok bizalmat építenek az érdekelt felek között, és védik a vállalat hírnevét. A beszállítók kezelésének etikussága elősegíti a hosszú távú partnerkapcsolatokat, ami jobb termékminőséghez, időben történő szállításhoz és költséghatékonysághoz vezet. Az összeférhetlenség mérséklése csökkenti a részrehajlás kockázatát is, egyenlő esélyeket biztosítva minden beszállító számára. Összességében a beszállítói kapcsolatokban tanúsított megfelelő konfliktuskezelés elősegíti a versenyképes és megbízható ellátási láncot, növelve a vállalkozás versenyképességét és hosszú távú életképességét. A személyes kapcsolatok helyén kezelése a munkahelyen elengedhetetlen a professzionális és produktív munkakörnyezet fenntartásához. A hatékony kezelés biztosítja, hogy az érzelmek és a személyes kapcsolatok ne zavarják az objektív döntéshozatalt, a feladatok elosztását vagy a teljesítményértékelést. Megakadályozza a részrehajlást és az összeférhetlenséget, valamint elősegíti a méltányosságot és az esélyegyenlőséget minden munkavállaló számára. A személyes kapcsolatok helyén kezelése elősegíti a jobb kommunikációt, együttműködést és csapatmunkát, valamint fokozza az általános termelékenységet és a munkahelyi elégedettséget. Csökkenti a pletykák, az irodai rivalizálás

és a lehetséges HR-problémák kockázatát is, hozzájárulva a harmonikus és befogadó munkahelyhez. A professzionalizmus előtérbe helyezésével a vállalkozások optimalizálhatják működésüket, megtarthatják a legnagyobb tehetségeket, és pozitív vállalati kultúrát alakíthatnak ki.

Kötelezettségvállalásunk

A Lindströmnél hiszünk a pozitív és professzionális munkakörnyezet kialakításában. Tisztában vagyunk azzal, hogy a kollégák közötti kapcsolatok természetesen alakulnak ki, de elengedhetetlen, hogy fenntartsuk az egyensúlyt a személyes és szakmai interakciók között. Az munkavállalóinktól elvárjuk, hogy teljes professzionalizmust tanúsítsanak a kollégákkal, felügyelőkkel és beosztottakkal folytatott minden interakció során. A személyes kapcsolatok nem hátráltathatják a munkahelyi felelősséget, és nem befolyásolhatják negatívan a munkahelyi légkört.

A kollégával romantikus vagy szoros személyes kapcsolatban álló munkavállalóknak azonnal tájékoztatniuk kell a kapcsolatról a közvetlen felettesüket vagy a HR osztályt. Ez lehetővé teszi számunkra, hogy felmérjük az esetleges összeférhetlenségeket, és megfelelő intézkedéseket hozunk a tisztességes és elfogulatlan munkakörnyezet fenntartása érdekében.

Azokban az esetekben, amikor egy kapcsolat összeférhetlenséget vagy részrehajlást eredményez, a vállalat másik osztályra vagy beosztásba helyezheti át az egyik vagy mindkét felet. A döntéseket eseti alapon hozzák meg, figyelembe véve az érintett személyek és a szervezet egészének érdekeit.

A vesztegetés, a korrupció és a pénzmosás tilalma

Mit takar?

Vesztegetésnek minősül minden olyan értéket képviselő dolog, amelyet tisztességtelen üzleti előny megszerzésének szándékával vagy bármely más jogellenes üzleti céllal ajánlanak fel. A vesztegetésnek számos formája lehet, beleértve a pénzt, ajándékokat, reprezentációs juttatásokat, utazást, foglalkoztatás vagy jövőbeli üzleti kapcsolatok ígértét, vagy akár a tisztességtelen célból felkínált jótékonysági adományokat is. A korrupció a bizalmi pozícióval való visszaélés tisztességtelen személyes haszonszerzés céljából. A pénzmosás az illegálisan szerzett pénz álcázásának egyik módja. Magában foglalja az így szerzett pénznek egy sor olyan pénzügyi tranzakcióban és üzleti ügyletben való felhasználását, amelyek törvényesnek tűnnek. Ennek a folyamatnak a célja, hogy rendkívül megnehezítse a bűnüldöző szervek és a kormányzati szervek számára a pénz nyomon követését és az eredetének meghatározását.

Miért fontos?

A megvesztegetés, a korrupció és a pénzmosás megelőzése az üzleti életben elengedhetetlen az integritás, a bizalom és a méltányosság megőrzéséhez. Védi a vállalat hírnevét, elősegíti az egyenlő versenyfeltételeket és lehetővé teszi az egészséges versenyt. A vesztegetésmentes környezet biztosítja az etikus döntéshozatalt, elősegíti a részvényesek bizalmát és lehetővé teszi a jogi megfelelést. Ezen elvek betartásával a vállalkozások hosszú távú kapcsolatokat építhetnek ki, felelős partnereket szerezhetnek, és pozitívan járulhatnak hozzá a gazdasági növekedéshez és a társadalmi jóléthez.

Kötelezettségvállalásunk

Nem adunk vagy fogadunk el pénzt vagy bármilyen értéket, ami vesztegetésnek vagy korrupciónak tekinthető. A szerény ajándékok vagy reprezentációs juttatások (például vacsora vagy sportesemény) felkínálása vagy elfogadása nem tilos, ha az alábbi követelmények teljesülnek:

- nem azzal a szándékkal történik, hogy harmadik felet befolyásoljon üzleti kapcsolat fenntartása vagy üzleti előny megszerzése érdekében, vagy ilyen előnyök ellenértékéért szolgáljon, illetve nem kifejezett vagy hallgatólagos szívességgért vagy előnyökért cserébe nyújtják;
- megfelel a helyi jogszabályoknak;
- a mi nevünkben történik, nem pedig az Ön nevében;
- nem foglal magába készpénzt vagy annak megfelelő értékű tárgyat (például ajándékutalványt vagy utalványt);
- Adott körülmények között és adott kultúrákban helyénvaló lehet. Például megszokott lehet, hogy karácsonykor kis ajándékokat adnak;
- figyelembe véve az ajándékozás okát, azt, hogy megfelelő típusú és értékű ajándék kerüljön átadásra megfelelő időben; és
- nyíltan adják át, nem titokban.

A felettese előzetes jóváhagyása nélkül nem kínálhat fel ajándékokat kormánytisztviselőknek vagy képviselőknek, illetve politikusoknak vagy politikai pártoknak, és nem fogadhat el ajándékokat ezen felektől. Ha az ajándék felkínálásával vagy elfogadásával kapcsolatos helyzet nem egyértelmű, további felülvizsgálat céljából kérjen útmutatást a felettesétől.

Nem engedhetjük, hogy szakmai döntéseinket személyes vagy családi érdekek befolyásolják. Minden üzleti tevékenységünk és döntésünk során kerüljük az összeférhetetlenséget. Csak akkor fogadhatjuk el egy harmadik fél meghívását ebédre/vacsorára vagy társasági eseményre, ha az esemény elsődleges célja egy legitim üzleti megbeszélés. Tudatosan nem veszünk részt olyan tranzakciókban, amelyek elősegítik a pénzmosást vagy az illegálisan szerzett pénz mozgását.



Tisztességes verseny

Mit takar?

A tisztességes verseny olyan piaci vagy üzleti környezetre utal, amelyben a vállalkozások egyenlő versenyfeltételek mellett, átlátható, méltányos és következetesen alkalmazott szabályok alapján versenyeznek. A tisztességes versenyben minden résztvevőnek egyenlő esélye van arra, hogy érdemei alapján sikeres legyen vagy kudarcot valljon, indokolatlan előnyök vagy hátrányok nélkül. A verseny lehetővé teszi a vállalatok számára, hogy versenyezzenek a termékek és szolgáltatások terén, fejlődjenek, elősegítsék az innovációt és több választási lehetőséget biztosítsanak az ügyfeleknek.

Miért fontos?

A tisztességes verseny a Lindström üzleti etikájának alapvető tényezője. Olyan környezetet teremt, ahol az innováció, a hatékonyság és a vállalatok fenntartható növekedése elsőbbséget élvez, és megakadályozza a tisztességtelen gyakorlatokat, amelyek meggátolhatják a versenyt, és kárt okozhatnak az ügyfeleknek és más vállalatoknak.

Kötelezettségvállalásunk

- Betartjuk a versenyt szabályozó összes alkalmazandó törvényt és rendeletet, beleértve többek közt a trösztellenességre és a versenyre vonatkozó törvényeket. Elvárjuk, hogy a Lindström minden munkavállalója és képviselője ismerje ezeket a jogszabályokat, és teljes mértékben betartsa őket.
- Nem folytatunk tisztességtelen vagy megtévesztő tevékenységeket, beleértve többek közt az árrögzítést, az ajánlattételekkel kapcsolatos összejátszást, a piacfelosztást vagy bármely más versenyellenes tevékenységet. Kizárólag termékeink és szolgáltatásaink minősége alapján versenyzünk.

- Tiszteletben tartjuk versenytársaink szellemi tulajdonát és üzleti titkait. Nem kezdünk ipari kémkedésbe vagy etikailag kifogásolható tevékenységekbe azért, hogy versenyelőnyre tegyünk szert.
- Pontos és átlátható információkat nyújtunk ügyfeleinknek, beszállítóinknak és versenytársainknak. Nem toleráljuk a termékeinkkel vagy szolgáltatásainkkal kapcsolatos félrevezető vagy hamis állításokat.
- Munkavállalóink és képviselőink kerülnek az olyan helyzeteket, amelyek összeférhetetlenséget okoznak versenytársainkkal. Ez magában foglalja azt is, hogy tartózkodunk a versenytársak igazgatótanácsában való részvételtől vagy olyan pénzügyi érdekeltségektől, amelyek veszélyeztethetik a tisztességes verseny iránti elkötelezettségünket.
- A versenyinformációkat legális és etikus eszközökkel szerezzük meg. Nem veszünk részt hackelésben, a versenytársak adataihoz való jogosulatlan hozzáférésben vagy bármilyen más illegális tevékenységben a versenyinformációk megszerzése érdekében.
- Tisztességes és etikus kereskedelmi gyakorlatokat alkalmazunk az ügyfelekkel, beszállítókkal és partnerekkel való kapcsolattartás során. Nem toleráljuk a diszkriminációt, a kényszerítést vagy az etikátlan nyomásgyakorlást.





Az adatok bizalmas kezelése, védelme és biztonsága

Mit takar?

A titoktartás elvének értelmében a bizalmas információkat, adatokat vagy kommunikációkat bizalmasan kezeljük, és csak az arra jogosult személyekre vagy szervezetek férhetnek hozzájuk. Biztosítja, hogy illetéktelen felek ne hozzának nyilvánosságra, ne osszák meg és ne férjenek hozzá bizalmas vagy magánjellegű információkhoz.

A magánélethez való jog olyan alapvető jog és elvárás az egyének részéről, amely az életük, személyes adataik és tevékenységeik bizonyos aspektusainak felügyeletére, szabályozására és bizalmasan vagy másoktól elkülönítve történő kezelésére vonatkozik.

Az adatbiztonság a digitális adatok, információs rendszerek és bizalmas információk jogosulatlan hozzáféréssel, nyilvánosságra hozatallal, módosítással vagy megsemmisítéssel szembeni védelme. Számos intézkedést és technológiát foglal magában, amelyek célja az adatok titkosságának, integritásának és rendelkezésre állásának biztosítása.

Miért fontos?

A magánélet a személyes szabadság, méltóság és autonómia központi tényezője. Számos országban törvények és rendeletek védik és szabályozzák, amelyek hatóköre és sajátosságai eltérőek lehetnek. A titoktartás alapvető fontosságú a magánélet, a bizalom és a biztonság megőrzéséhez különböző helyzetekben. Az adatbiztonság kritikus fontosságú a mai digitális korban, mivel a szervezetek és az egyének nagymértékben támaszkodnak a digitális adatokra különböző célokból, beleértve az üzleti tevékenységeket, a kommunikációt és a személyes tevékenységeket. A magánélet, a titoktartás vagy az adatbiztonság megsértése jelentős pénzügyi, jogi és hírnévbeli károkat okozhat.

Kötelezettségvállalásunk

Nagyra értékeljük az egyének magánéletét, és elkötelezettek vagyunk amellett, hogy biztonságos és tiszteletteljes környezetet tartsunk fenn közösségünk minden tagja számára. A Lindström legfrissebb adatvédelmi szabályzata a www.lindstromgroup.com oldalon olvasható.

A Lindström információbiztonsági ajánlásait és adatvédelmi jogszabályok, minőségbiztosítási rendszerek, bevált információkezelési gyakorlatok és más elfogadott szabványok alapján hajtják végre.

Elvárjuk, hogy bárki, aki adatokat kezel, felelősséget viseljen a titoktartás, az információbiztonság és az adatvédelem megteremtéséért azzal, hogy betartja az elfogadott használati szabályokat, valamint a titoktartásra, az információbiztonságra és az adatvédelemre vonatkozó utasításokat. Javasoljuk a különböző közösségi platformok használatát. Mindenkinek a saját felelőssége, hogy mikor és hogyan használja a közösségi médiát. Figyelembe vesszük a közöniséget, nem teszünk közzé bizalmas információkat, és a kommunikációnk során mindig tiszteltben tartjuk a többi résztvevő felet.

Az alapvető emberi jogok és a bolygó tisztelenben tartása





Tisztességes munkafeltételek

Mit takar?

A munkafeltételek számos dolognak foglalnak magukba: Méltányos fizetés, szabadidő vagy a túlórák díjazása, éves szabadság, 24 órás pihenőidő egy héten belül, foglalkozás-egészségügyi ellátás, biztonságos munkakörnyezet.

Miért fontos?

A tisztességes munkafeltételek biztosítása fontos a munkavállalók jó közérzetének és jogainak védelme, a munkával való elégedettség és a termelékenység elősegítése, a pozitív munkahelyi kultúra elősegítése, a tehetségek vonzása és megtartása, valamint az etikai normák és a társadalmi felelősségvállalás fenntartása szempontjából.

Kötelezettségvállalásunk

A Lindström minden munkavállalójának joga van ahhoz, hogy írásban érthető tájékoztatást kapjon a foglalkoztatási feltételekről a helyi nyelven. Minden országban, ahol tevékenységet végzünk, betartjuk a minimálbérre vonatkozó előírásokat és arra törekszünk, hogy megfelelő javadalmazást biztosítsunk munkavállalóinknak, amely lehetővé teszi számukra alapvető szükségleteik kielégítését, és némi szabadon felhasználható jövedelmet is biztosít. A Lindström elkötelezett annak biztosítása mellett, hogy minden munkavállalója megfelelő napi és heti pihenőidőben részesüljön, és hogy a munkavállalók legalább a lakóhelyük szerinti országban előírt minimális éves szabadságra jogosultak legyenek. A túlóra önkéntes, és a munkavállaló a hatályos jogszabályok és kollektív szerződések szerint kerül kompenzálásra.

Az egyesülés szabadsága

Mit takar?

A munkahelyi egyesülési szabadság a munkavállalók azon jogára utal, hogy egyesületeket alapítsanak vagy azokhoz csatlakozzanak, és más szervezett tevékenységekben vegyenek részt, hogy hangot adjanak aggályaiknak és érdekeiknek. Amennyiben ezeket a jogokat a helyi törvények korlátozzák, vagy ha a területen nincs jogilag elismert egyesület, a Lindström arra ösztönzi a munkavállalóit, hogy folytassanak nyílt párbeszédet a vezetőséggel. Támogatjuk az aktív munkavállalói részvételt és konzultációt, amely a nemzetközi és nemzeti szabályoknak és előírásoknak megfelelően kerül megszervezésre.

Miért fontos?

A munkahelyi egyesülési szabadság elősegíti a tisztességes bánásmódot és a jobb munkakörülményeket. Elősegíti a harmonikus és befogadó környezetet, végső soron hozzájárulva a jobb munkahelyi elégedettséghez, a szervezet stabilitásához és a kölcsönös együttműködéshez.

Kötelezettségvállalásunk

Elkötelezettek vagyunk amellett, hogy biztosítsuk munkavállalóink számára az egyesülési szabadsághoz való jogot. Biztonságos és befogadó környezetet biztosítunk, amely támogatja a kölcsönös együttműködést és a nyílt párbeszédet.





Sokszínűség, méltányosság és befogadás

Mit takar?

A Lindström számára a sokszínűség lényege, hogy csapataink és munkahelyeink tükrözik azoknak a közösségeknek a sokszínűségét, amelyekben dolgozunk. Azt jelenti, hogy fajra, etnikai vagy nemzeti származásra, vallásra, nemi identitásra, szexuális irányultságra, képességekre, életkorra, iskolai végzettségre vagy családi kötelezésekre való tekintet nélkül mindenkit értékelnek. A méltányosság számunkra azt jelenti, hogy minden egyénnek megadjuk a szükséges támogatást, ahelyett, hogy mindenkit egyformán kezeljünk, a szükségleteitől függetlenül. A befogadás azt jelenti, hogy nagyra értékeljük mindannyiunk sokszínűségét és egyediségét, és megteremtjük az összetartozás érzését.

Miért fontos?

A sokszínűség, a méltányosság és a befogadás (DEI) kulcsfontosságú a munkahelyen, mivel elősegíti az innovációt, javítja a problémamegoldást és tiszteletteljes környezetet tesz lehetővé. A perspektívák, hátterek és tapasztalatok sokféleségének felkarolása jobb ötletekhez és kreatív megoldásokhoz vezet. A méltányosság biztosítja a tisztességes lehetőséget, lehetővé téve mindenki számára a lehetőségekhez és erőforrásokhoz való hozzáférést. A befogadás megteremti az összetartozás érzését, javítja a munkavállalói morált és a termelékenységet. Végül soron a DEI a vállalati siker mozgatórugója azáltal, hogy vonzza a legjobb tehetségeket, csökkenti a fluktuációt és tükrözi a minket körülvevő közösséget. Ez nem csupán erkölcsi kötelesség, hanem stratégiai lépés a fenntartható növekedés és versenyképesség elérése érdekében a mai globális és összekapcsolódó világban.

Kötelezettségvállalásunk

A Lindströmnél mindenkivel tisztességesen és tisztelettel bánunk, és nyitottak vagyunk arra, hogy minden munkavállaló ötleteit figyelembe vegyük azáltal, hogy tudatosan keressük a különböző ötletek és nézőpontok meghallgatásának lehetőségeit a csapatépítés és a projektekben való együttműködés során.

A Lindströmnél mindenkinek ugyanazokat a lehetőségeket biztosítjuk készségeik és képességeik fejlesztésére, valamint karrierjük előmozdítására azáltal, hogy számos képzési és fejlődési lehetőséget nyújtunk és tisztességes, átlátható kiválasztási folyamatot alkalmazunk.

A Lindströmnél gondoskodunk arról, hogy a vezetők ismerjék és megértsék azokat a különböző kultúrákat, amelyek tagjaival együtt dolgoznak, és olyan környezetet támogatunk, ahol értékelik a sokszínűséget és ösztönzik a tiszteletteljes, méltányos és befogadó környezet megteremtését.

A zaklatás és a megkülönböztetés megelőzése

Mit takar?

A diszkrimináció egyénnel vagy csoportokkal való igazságtalan vagy előítéletes bánásmód bizonyos jellemzők alapján, beleértve többek közt a faji, etnikai vagy nemzeti származást, a vallási meggyőződést, a nemi identitást, a szexuális irányultságot, a képességeket, az életkort vagy bármely más jellemzőt.

Zaklatásnak minősül minden olyan nemkívánatos magatartásforma, megjegyzés vagy cselekedet, amely ellenséges környezetet teremt egy személy vagy csoport számára. A munkahelyen ez magában foglal minden olyan magatartást, amely indokolatlanul befolyásolja vagy zavarja az egyén képességét a munkája elvégzésére, vagy megfélemlítő, ellenséges vagy sértő munkakörnyezetet teremt. Ez magában foglalhatja a szóbeli, fizikai vagy online zaklatást.

A zaklatás többek között a következőket foglalja magában:

- Becsmérlő megjegyzések, becenevek, viccek, tréfák és sértések
- Szexuális zaklatás, például nemkívánatos szexuális közeledés vagy szuggesztív magatartás
- Olyan sértő vagy egyéb (elektronikus) anyagok létrehozása, megosztása vagy megjelenítése, amelyek megaláztatás egy munkavállalóra vagy csoportra nézve
- Gúnyolódás
- Valaki szándékos figyelmen kívül hagyása vagy kizárása beszélgetésekből vagy közösségi eseményekből

Miért fontos?

Minden munkavállalónak joga van biztonságos, tisztességes és tiszteletteljes környezetben dolgozni, amely elősegíti az esélyegyenlőséget és tiltja a diszkriminatív magatartást. Csak pozitív, befogadó munkahely kialakításával élvezhetjük mindannyian munkatársaink képességeinek, kreativitásának és tehetségének teljes potenciálját.

Kötelezettségvállalásunk

Nem tűrjük a hátrányos megkülönböztetés semmilyen formáját. Nem tolerálunk semmilyen olyan viselkedést, amely sértheti az egyén méltóságát, különösen a fizikai vagy szóbeli zaklatást.

Minden munkavállalónak joga van ahhoz, hogy lehetőséget kapjon a szakmai előmenetelre, függetlenül a fent meghatározott védett jellemzők bármelyikétől.

A Lindström-vezetőknek példát kell mutatniuk, és fel kell lépniük minden olyan viselkedéssel vagy magatartással szemben, amely zaklatásként értelmezhető, még akkor is, ha nem állt mögötte ilyen szándék.

A Lindström munkavállalóinak jelenteniük kell a diszkrimináció vagy zaklatás minden előfordulását – beleértve a szexuális zaklatást is – közvetlen felettesüknek, a HR-osztálynak vagy a visszaélés-bejelentési portálon keresztül.





A gyermekmunka tilalma

Mit takar?

A gyermekmunka a gyermekek ártalmas foglalkoztatása, amely megfosztja őket jogaiktól, az oktatástól és a normális fejlődéstől. Olyan munkát foglal magában, amely kizsákmányoló, veszélyes és káros a fizikai, szellemi és társadalmi jóllétükre, vagy amely sérti a nemzetközi normákat és az emberi jogi alapelveket.

Miért fontos?

A gyermekmunka felszámolása döntő fontosságú, mivel védi a gyermekek jogait, biztosítja jóllétüket, lehetővé teszi az oktatáshoz való hozzáférést, elősegíti az egészséges fejlődésüket, és hozzájárul a szegénység ördögi köréből való kitöréséhez. Fenntartja az etikai normákat, elősegíti a fenntartható gazdasági növekedést, valamint igazságos és méltányos társadalmat épít a jövő generációi számára.

Kötelezettségvállalásunk

Elköteleztünk vagyunk az ILO 138. és 182. egyezménye mellett, amelyek értelmében senki sem foglalkoztatható 15 éves kor alatt vagy a kötelező oktatás befejezéséhez kötött életkor alatt, attól függően, hogy melyik a magasabb. A kötelező oktatás kapcsán egyetlen kivétel van: ha a foglalkoztatás egy oktatási program, például szakmai képzés része. A fiatalok nem végezhetnek olyan feladatot, amely jellegénél vagy a munkavégzés körülményeinél fogva valószínűleg veszélyezteti az egészségüket, biztonságukat vagy erkölcsüket. Minden fiatal munkavállalóra vonatkozóan külön kockázatértékelést kell végezni a munkahelyi egészségvédelem és biztonság érdekében.

A kényszer- vagy rabszolgamunka tilalma

Mit takar?

A kényszer- vagy rabszolgamunka olyan helyzet, amikor az egyéneket akaratuk ellenére munkára kényszerítik, gyakran kényszerrel, megfélemlítéssel vagy erőszakkal való fenyegetéssel. A kizsákmányolás körforgásának csapdájába esnek, képtelenek kiszabadulni belőle, és nehéz körülményeknek vannak kitéve, gyakran alacsony fizetésért vagy fizetés nélkül.

Miért fontos?

A kényszer- vagy rabszolgamunka felszámolása döntő fontosságú, mivel ez biztosítja az alapvető emberi jogokat, a méltóságot és a szabadságot, és segít a modernkori rabszolgaság elleni küzdelemben. Megvédi az egyéneket a kizsákmányolástól, tisztességes és etikus üzleti gyakorlatokat biztosít, és hozzájárul egy igazságos és méltányos társadalom kialakításához, ahol minden egyén szabadon, autonóm és méltóságos módon élhet.

Kötelezettségvállalásunk

Kötelezettségvállalásaink részeként a hatékony rendszerek és ellenőrzések végrehajtása mellett elköteleztük magunkat annak biztosítása iránt is, hogy sem a mi tevékenységünkben, sem az ellátási láncunkban ne jelenjen meg a rabszolgaság és az emberkereskedelem. Minden alkalmazottal és partnerrel szemben elvárás, hogy a legmagasabb fokú integritással és etikai szinten járjon el, továbbá megértse és betartsa a működésünkkel érintett adott ország vonatkozó jogszabályait és jogrendszerét. Tiltjuk az emberkereskedelmet és a kényszmunka minden formáját, beleértve a börtönmunkát, a kényszmunkát, az adószolgálatot, a rabszolgamunkát, illetve a kényszmunka vagy a szolgálat egyéb formáit is.





Egészségvédelem, biztonság és jóllét

Mit takar?

A munkahelyi egészségvédelem és biztonság (OHS) a munkahelyi veszélyek és kockázatok kezelésének és csökkentésének szisztematikus és átfogó megközelítése a munkavállalók és a dolgozók fizikai és mentális jóllétének biztosítása érdekében. Magában foglalja a potenciális munkahelyi veszélyek azonosítását, a kockázatok felmérését, az ellenőrző intézkedések végrehajtását és a biztonsági kultúra ösztönzését. Az OHS magába foglalja a munkavállalók képzését és oktatását, a vonatkozó törvények és előírások betartását, valamint a munkahelyi biztonsági előírások folyamatos ellenőrzését és fejlesztését.

Miért fontos?

A munkahelyi egészségvédelem és biztonság nemcsak a munkavállalók védelme, hanem a termelékenység növelése, a hiányzások csökkentése és a munkahelyi balesetekkel és az egészséggel kapcsolatos pénzügyi és jogi kockázatok minimalizálása szempontjából is elengedhetetlen.

Kötelezettségvállalásunk

A Lindström We Care kultúrája fizikai és mentális egészséget, biztonságot és jóllétet eredményez. A gondoskodás feltétele, hogy a Lindströmnél mindenki a szívére hallgasson, hogy az emberek boldogabbak és nyugodtabbak legyenek, biztonságban érezzék magukat, és ezáltal kiemelkedő teljesítményt nyújthassanak a munkájukban.

Megfelelünk az ISO 45 001 munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági irányítási rendszer szabványának. Elkötelezettek vagyunk amellett, hogy a mindennapi munkánk és tevékenységünk során a „Nulla baleset” hozzáállást segítjük elő, célunk pedig a foglalkozással kapcsolatos megbetegedések számának nullára csökkentése. Azonosítjuk a munkahelyi környezet kockázatait és veszélyeit, és lépéseket teszünk azok enyhítésére, hogy valamennyi munkavállalónk egészségét, biztonságát és jóllétét garantáljuk. Óvintézkedéseket teszünk balesetek és foglalkozási megbetegedések ellen. Minden balesetet és balesetközeli helyzetet jelentünk és vizsgálunk, hogy megakadályozzuk az újbóli előfordulást és folyamatosan fejlesszük az egészségvédelmi és biztonsági gyakorlatainkat.

Képzést biztosítunk, és gondoskodunk arról, hogy az alkalmazottak egészség- és munkavédelmi oktatásban részesüljenek. Mindenkitől elvárjuk, hogy a mindennapi munka során ügyeljen az egészségvédelemre és biztonságra, és mindenkit arra biztatunk, hogy vegyen részt a gyakorlatok kidolgozásában.

Környezet és körforgásos gazdaság

Mit takar?

A körforgásos gazdaság olyan gazdasági modell, amelynek célja a hulladék és az erőforrás-fogyasztás minimalizálása azáltal, hogy a termékeket, anyagokat és erőforrásokat a lehető leghosszabb ideig használja, majd életciklusuk végén újrahasznosítja és megújítja. A hagyományos lineáris gazdasággal ellentétben, amely a „kinyerés-előállítás-ártalmatlantítás” mintát követi, a körforgásos gazdaság olyan zárt láncú rendszer létrehozására törekszik, ahol az erőforrásokat megőrzik, újból felhasználják és újrahasznosítják, végső soron csökkentve a gazdasági tevékenységek környezeti hatását. A Lindström és partnerei a „termék mint szolgáltatás” névre hallgató körkörös üzleti modell szerint működik együtt. A gyakorlatban ez például azt jelenti, hogy biztosítjuk a fenntartható fogyasztást azáltal, hogy gondosan bánunk a termékekkel, a textileket a lehető leghosszabb ideig forgalomban tartjuk, életciklusuk végén újrahasznosítjuk, és azon dolgozunk, hogy lezárjuk a körforgást, és a hulladékaikat új termékek alapanyagaként használjuk fel.

Miért fontos?

A körforgásos gazdaság segít megőrizni a természeti erőforrásokat, ami környezeti előnyökhöz és költségmegtakarításhoz vezet. Emellett támogatja a gazdasági növekedést, az innovációt, a partnerkapcsolatokat, az ellenálló képességet és a társadalmi előnyöket, valamint fenntartható lehetőségeket kínál az ügyfeleknek. Az erőforrás-hatékonyság és a megújuló energiaforrások használata révén a körforgásos megoldások eszközt kínálnak az éghajlatváltozás és

a biológiai sokféleség csökkenésének enyhítésére. Amellett, hogy ez egy fenntartható üzleti modell, elkötelezettséget is tanúsít a bolygó korlátainak tiszteletben tartása és a lakható Földnek a jövő nemzedékei számára történő megőrzése iránt.

Kötelezettségvállalásunk

A körforgásos gazdaság mindennapi tevékenységünk középpontjában áll. Olyan textilszolgáltatásokat kínálunk, amelyek kevesebb erőforrás felhasználásával és a hulladék minimalizálásával valósítják meg a körforgásos gazdaságot. Szeretnénk csökkenteni a túltermelést és megőrizni a természeti erőforrásokat. Olyan termékeket tervezünk, amelyek körforgásosan használhatók és maximális életciklussal rendelkeznek. Támogatjuk a fenntartható fogyasztást azáltal, hogy előnyben részesítjük az igény szerinti termelési beszerzési modellt, és digitális megoldásokkal optimalizáljuk a készletszinteket. A textíliákat erőforrás-barát módon kezeljük, újból felhasználjuk és javítjuk, ameddig csak lehetséges, és életciklusuk végén felelősségteljesen újrahasznosítjuk őket. Döntéseinket egy termék vagy szolgáltatás életciklusra gyakorolt hatására alapozzuk, és mindannyian törődünk a környezettel.

Emellett minimalizáljuk a működésünk, folyamataink, termékeink és szolgáltatásaink szarmazó negatív környezeti hatásokat. Textilipari szolgáltatásokat nyújtó vállalként felismerjük és tiszteletben tartjuk a víz, mint létfontosságú természeti erőforrás korlátozott elérhetőségét. Minden tevékenységünkben és létesítményünkben a lehető leghatékonyabban használjuk fel a vizet

a mosási folyamatok optimalizálásával, valamint a víz-újrahasznosítási technikák és technológiák alkalmazásával.

A nettó nulla kibocsátás iránti elkötelezettségünk arra ösztönöz bennünket, hogy figyelembe vegyük és csökkentjük az üvegházhatású gázok kibocsátását mind a nagyszabású stratégiai tervezés során, mind pedig az egyes munkavállalók mindennapi döntéshozatalában. Hatékonyan használjuk fel az energiát tevékenységeink során és optimalizáljuk a szállítást, miközben törekszünk a megújuló energia alkalmazására. Mindebbe beszállítóinkat is bevonjuk, mivel szükség van a támogatásukra az értékesítési lánc kibocsátásának csökkentéséhez. Környezetvédelmi képzéseket biztosítunk munkavállalóinknak és beszállítóinknak, hogy támogathassanak minket az éghajlat védelmében.

Megfelelünk az ISO 14001 környezetvédelmi vezetési rendszerre vonatkozó szabványnak, hogy éves környezetvédelmi célmeghatározás, programok és cselekvési tervek révén biztosítsuk a tevékenységeink folyamatos környezetvédelmi fejlesztését. Emellett egész évben nyomon követjük tevékenységeinket a káros környezeti hatások minimalizálása érdekében, és figyelembe vesszük a környezetvédelmi kockázatokat és lehetőségeket. A biológiai sokféleség megőrzése és elősegítésére is ügyelünk, például a levegő, a talaj és a víz szennyezésének minimalizálásával, miközben hulladékkezelési hierarchiánk útmutatást nyújt számunkra a textil- és egyéb hulladékok fontossági sorrendben történő kezeléséhez.



Felszólalás

Minden munkavállalónktól, beszállítónktól és alvállalkozónktól elvárjuk, hogy mindennapi munkájuk során a Lindström magatartási kódexének megfelelően járjanak el. Azonban minden szervezet esetében fennáll a kockázat, hogy időről időre rosszul alakulnak a dolgok, vagy tudtán kívül illegális vagy etikátlan magatartást tanúsít. Arra biztatjuk munkavállalóinkat és más érdekelt feleket, hogy jelentsék a feltételezett kötelesség-szegéseket, amelyek nincsenek összhangban a magatartási kódexünkkel. Ezáltal a lehető leghamarabb megelőzhetjük vagy orvosolhatjuk a problémákat.

Elsődlegesen arra biztatjuk, hogy vegye fel a kapcsolatot a közvetlen felettesével. Ha azonban komolyabb problémáról van szó, vagy úgy érzi, hogy a felettese nem foglalkozott az aggályával, vagy bármilyen okból nem szeretné felvetni neki, névtelenül is felveheti a kapcsolatot csoportunk vezetésével a First Whistle (azonnali visszaélés-bejelentés) eszköz segítségével, amely egy bizalmas bejelentési csatorna az ilyen témák bejelentése kapcsán. Az anonimitás érdekében az eszközt egy külső partner biztosítja. A First Whistle eszközén keresztül hagyott összes üzenetet bizalmasan kezeljük, és szigorúan tilos megtorló intézkedéseket alkalmazni a visszaélést bejelentő személyekkel szemben.

A kötelesség-szegés következményei

A jelen magatartási kódex megsértése fegyelmi eljárást vonhat maga után, amely adott esetben a munkaviszony megszüntetését vagy jogi lépéseket is magában foglalhat.

A magatartási kódexszel kapcsolatos iránymutatás

Amennyiben a Lindström magatartási kódexével kapcsolatban bármilyen támogatásra és útmutatásra van szükség, a közvetlen felettesek, a HR-partnerek, a pénzügyi és üzleti ellenőrök, a minőségügyi és megfelelőségi csapat és a csoportvezetői csapat készséggel állnak rendelkezésre. A Lindström minden munkavállalóját arra ösztönzünk, hogy folytasson nyílt és átlátható kommunikációt a magatartási kódexnek való megfelelés biztosítása érdekében.



Lindström

