

# Skrb za ljudi in planet

SKUPINA LINDSTRÖM

Kodeks ravnanja zaposlenih

Rev. 2.0 // 19. 10. 2023



# Vsebina

## Uvod

Izjava izvršnega direktorja

Naš namen

Naše vrednote

## Etično poslovno vedenje

Izogibanje navzkrižju interesov

Prepoved podkupovanja, korupcije in pranja denarja

Poštena konkurenca

Zaupnost podatkov, zasebnost in varnost

## Spoštovanje temeljnih človekovih pravic in planeta

Pošteni delovni pogoji

Svoboda združevanja

Raznolikost, enakost in vključenost

Preprečevanje nadlegovanja in diskriminacije

Prepoved dela otrok

Prepoved prisilnega dela

Zdravje, varnost in dobro počutje

Okolje in krožno gospodarstvo

Spregovoriti

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21



# Uvod

Kodeks ravnanja za zaposlene podjetja Lindström opredeljuje osnovne zahteve etičnega vedenja skupine Lindström (Lindström Oy in njene hčerinske družbe, v nadaljnjem besedilu imenovane »Lindström«). Kodeks ravnanja temelji na naših vrednotah in zavezah ter odraža našo kulturo »Mi skrbimo«. Ta Kodeks ravnanja velja za vse zaposlene v podjetju Lindström, ne glede na položaj, ki so ga dolžni upoštevati in se ustrezno obnašati. Enaka načela veljajo za zunanje sodelavce in poslovne partnerje, kot so predstavniki storitev, začasni delavci in zunanji svetovalci. Kodeks ravnanja dobaviteljev opredeljuje odgovornosti in zahteve, ki se nanašajo na naše interakcije z našimi dobavitelji in partnerji. Kodeks ravnanja za zaposlene in dobavitelje podjetja Lindström po potrebi revidira in odobri vodstvena ekipa skupine Lindström.

Z zagotavljanjem, da vsi poznajo in ravnajo v skladu z vodilnimi načeli in tem kodeksom, smo sprejeli prvi in verjetno najpomembnejši ukrep za zmanjšanje tveganj, da bi preprečili kakršno koli etično neprimerno vedenje. To je tudi temelj za preprečevanje nesreč, poklicnih bolezni ali škode za okolje.





# Izjava izvršnega direktorja

**Z** veseljem vam predstavljam naš Kodeks ravnanja, ki je sestavljen iz naših globalnih etičnih načel, ki določajo, kako poslujemo in kako se obnašamo. V središču našega Kodeksa ravnanja so naš namen in naše vrednote.

Nismo le ponudniki tekstilnih storitev, temveč omogočamo varnejša delovna mesta, izboljšujemo dobro počutje in sodelujemo pri trajnostnem napredku. Naš namen nas vodi, da skrbimo za planet in ljudi, medtem ko naše vrednote služijo kot naš kompas obnašanja. Vodje in predane ekipe vsak dan obvladujejo vrednote s kulturo Mi skrbimo.

V našem Kodeksu ravnanja opisujemo jasna načela etičnega poslovnega ravnanja, spoštovanja temeljnih človekovih pravic zaposlenih in okoljskih praks. To ni stvar izbire. Ne smemo ga ogroziti. Pričakujemo, da ga bodo vsi naši zaposleni in dobavitelji v celoti razumeli in spoštovali.

Vsakemu od vas se zahvaljujem, da ste si vzeli čas in se poglobili v naš Kodeks ravnanja. Vaša zavezanost tem načelom zagotavlja, da skupaj spodbujamo okolje integritete in odgovornosti.

**Juha Laurio**

izvršni direktor, skupina Lindström

# Naš namen

Za ljudi in planet skrbimo tako,  
da si prizadevamo navdihovati  
ljudi ter skrbeti za trajnostno  
rast podjetja.



# Naše vrednote

## DOBIČKONOSNA RAST

- Inovativen razvoj in novi načini razmišljanja ustvarjajo rast, kar vodi do uspeha naših strank, zaposlenih in podjetja.
- Ekonomične in stroškovno učinkovite operacije zagotavljajo dobičkonosnost, kar nam daje možnost vlaganja v nove priložnosti.
- Naše odločitve in dodeljevanje sredstev vodi dolgoročno razmišljanje.

## DOLGOROČNA RAZMERJA S STRANKAMI

- Za stranke ustvarjamo izkušnjo na najvišji ravni in dodano vrednost.
- Strankam prisluhnemo, zato razumemo njihove potrebe. To nam omogoča, da na trgu razvijamo konkurenčno ponudbo.
- Smo odkriti in se držimo svojih obljub. Spoprimemo se z vsemi izzivi, ki se pojavijo.

## ODGOVORNOST

- Pri vsem, kar delamo, ravnamo na odgovoren način s finančnega, družbenega in okoljskega vidika.
- Delujemo skladno z najvišjimi etičnimi standardi, pri tem pa spoštujemo lokalne kulture ter zakone in predpise. Od dobaviteljev in partnerjev pričakujemo, da upoštevajo enaka načela.
- Kot družinsko podjetje smo zavezani h gradnji dediščine, na katero bodo prihodnje generacije lahko ponosne.

## VNEMA IN VESELJE DO UČENJA

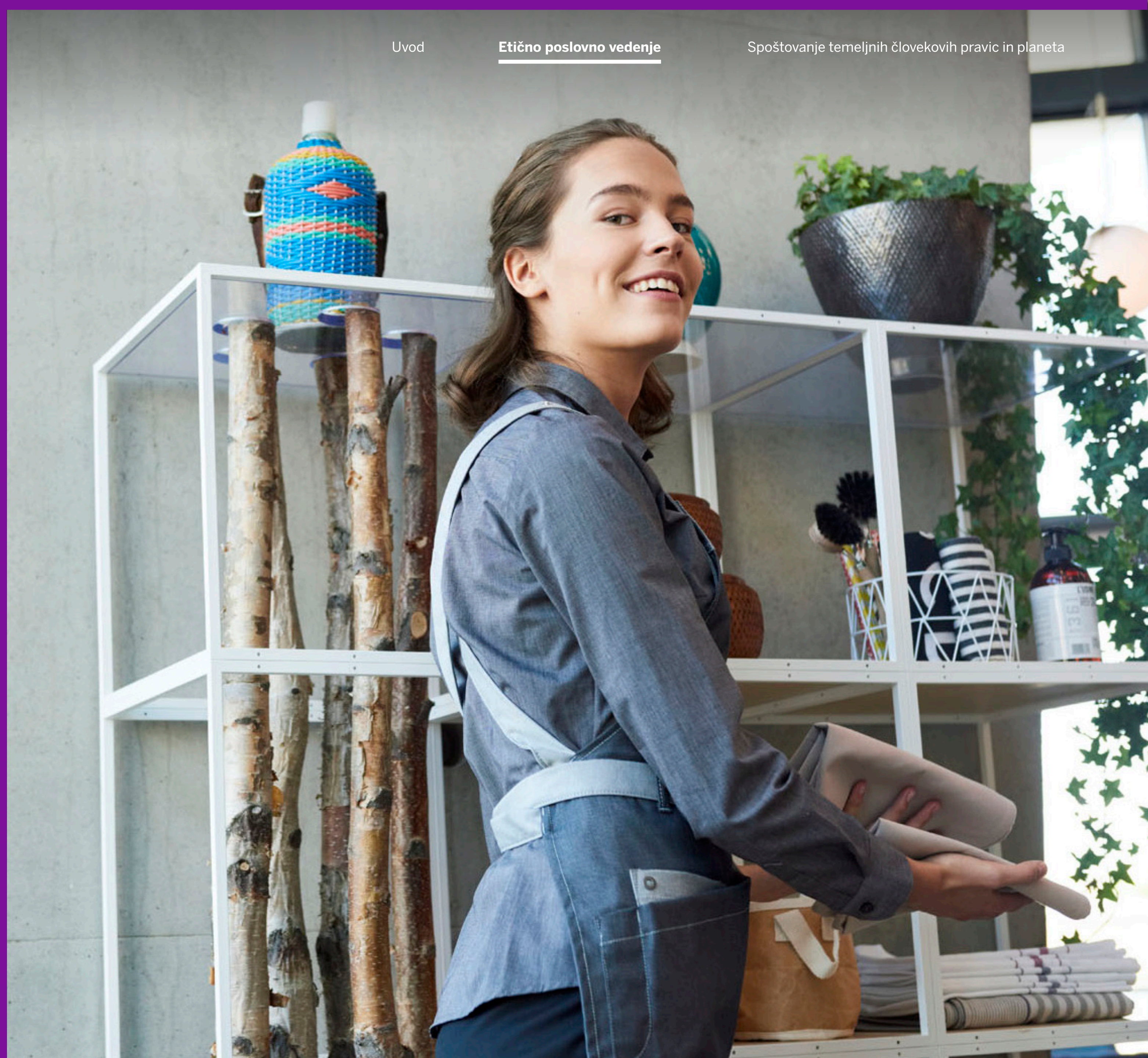
- Z interaktivno komunikacijo in odprtimi povratnimi informacijami podpiramo osebje pri delu.
- Z novimi priložnostmi, izkušnjami in možnostmi učenja spodbujamo osebni razvoj.
- Zaradi skupnih prizadevanj je naše podjetje odličen prostor za delo.



# Etično poslovno vedenje

## Skladnost z zakoni in predpisi

Delujemo skladno z lokalno in mednarodno zakonodajo veljavnih pravnih sistemov držav, v katerih poslujemo. Če je mednarodna zakonodaja ali načelo družbe strožje od lokalne zahteve, opredelitev skupine ali mednarodna opredelitev presega lokalno. Naš sistem vodenja je skladen s standardi ISO 9001, ISO 14 001, ISO 45 001 in EN 14 065. Pri razvoju izdelkov in storitev zagotavljamo skladnost z mednarodnimi in panožnimi standardi za uspeh naših strank.





# Izogibanje navzkrižju interesov

## Kaj je to?

Do navzkrižja interesov v poslu pride, ko osebni interesi ali odnosi posameznika vplivajo na njegovo objektivno odločanje na delovnem mestu. To lahko privede do pristranskih odločitev, favoriziranja ali ogrožene integritete, kar škoduje ugledu, poštenosti in splošni uspešnosti organizacije. Ustrezno razkritje in etično upravljanje sta ključna za ublažitev takšnih konfliktov.

## Zakaj je to pomembno?

Obvladovanje navzkrižja interesov v zvezi z dobavitelji v podjetju je bistveno za ohranjanje preglednosti, pravičnosti in trajnostnih odnosov. Z učinkovitim obvladovanjem takšnih konfliktov se lahko podjetja izogonejo pristranski izbiri dobaviteljev, preprečijo morebitno korupcijo in zagotovijo konkurenčne postopke javnega naročanja. Transparentni z dobavitelji gradijo zaupanje med deležniki in varujejo ugled podjetja. Etične prakse pri upravljanju dobaviteljev spodbujajo dolgoročna partnerstva, kar vodi k boljši kakovosti izdelkov, pravočasni dostavi in stroškovni učinkovitosti. Zmanjševanje navzkrižja interesov prav tako zmanjšuje tveganje favoriziranja in zagotavlja enake možnosti za vse dobavitelje. Na splošno dobro obvladovanje konfliktov v odnosih z dobavitelji spodbuja konkurenčno in zaupanja vredno dobavno verigo, kar povečuje konkurenčnost in dolgoročno sposobnost preživetja podjetja. Upravljanje osebnih odnosov pri delu v podjetju je ključnega pomena za ohranjanje profesionalnega in produktivnega okolja. Učinkovito upravljanje zagotavlja, da čustva in osebna dinamika ne ovirajo objektivnega odločanja, dodeljevanja nalog ali ocen uspešnosti. Preprečuje favoriziranje in navzkrižje interesov ter spodbuja pravičnost in enake možnosti za vse zaposlene. Pravilno ravnanje z osebnimi odnosi spodbuja boljšo komunikacijo,

sodelovanje in timsko delo ter povečuje splošno produktivnost in zadovoljstvo pri delu. Prav tako zmanjšuje tveganje tračev, pisarniške politike in morebitnih kadrovskih vprašanj, kar prispeva k harmoničnemu in vključujočemu delovnemu mestu. Z dajanjem prednosti strokovnosti lahko podjetja optimizirajo svoje poslovanje, obdržijo najbolj nadarjene in gojijo pozitivno kulturo podjetja.

## Naša zaveza

V podjetju Lindström verjamemo v spodbujanje pozitivnega in profesionalnega delovnega okolja. Zavedamo se, da se odnosi med sodelavci lahko razvijajo naravno, vendar je nujno ohraniti ravnovesje med osebnimi in poklicnimi interakcijami. Od zaposlenih se pričakuje, da bodo ohranili visok standard strokovnosti v vseh interakcijah s sodelavci, nadzorniki in podrejenimi. Osebni odnosi ne smejo posegati v delovne obveznosti ali negativno vplivati na delovno vzdušje. Zaposleni, ki so vključeni v romantičen ali tesen osebni odnos s sodelavcem, morajo nemudoma razkriti odnos svojemu neposrednemu nadzorniku ali kadrovskemu oddelku. To razkritje nam omogoča, da ocenimo morebitna navzkrižja interesov in ustrezno uredimo vse potrebno za ohranjanje poštenega in nepristranskega delovnega okolja. V primerih, ko razmerje ustvari navzkrižje interesov ali zaznavanje favoriziranja, lahko podjetje premesti eno ali obe stranki na različne oddelke ali položaje. Odločitve se bodo sprejemale za vsak primer posebej, pri čemer se bodo upoštevali najboljši interesi vpletenih posameznikov in organizacije kot celote.



# Prepoved podkupovanja, korupcije in pranja denarja

## Kaj je to?

Podkupnina je vsak vrednostni predmet, ponujen z namenom ustvarjanja neprimerne poslovne prednosti ali za kakršen koli drug nezakonit poslovni namen. Podkupnine imajo lahko različne oblike, vključno z denarjem, darili, zabavo, potovanji, obljubami o zaposlitvi ali prihodnjimi poslovnimi odnosi ali celo dobrodelnimi donacijami, če so namenjene neprimernemu namenu. Korupcija je vsaka zloraba položaja za neprimerno osebno korist. Pranje denarja je način prikrivanja nezakonito pridobljenega denarja. Vključuje vodenje takšnega denarja skozi vrsto finančnih transakcij in poslovnih poslov, zaradi katerih se zdi zakonit. Ta postopek se uporablja, da organi kazenskega pregona in vladne agencije zelo težko izsledijo, od kod je prvotno prišel denar.

## Zakaj je to pomembno?

Preprečevanje podkupovanja, korupcije in pranja denarja v podjetjih je bistveno za ohranjanje integritete, zaupanja in poštenosti. Varuje ugled podjetja, spodbuja enake konkurenčne pogoje in ohranja zdravo konkurenco. Okolje brez podkupovanja zagotavlja etično odločanje, spodbuja zaupanje delničarjev in ohranja skladnost z zakonodajo. S spoštovanjem teh načel lahko podjetja gradijo dolgoročne odnose, privabljajo odgovorne partnerje ter pozitivno prispevajo h gospodarski rasti in družbeni blaginji.

## Naša zaveza

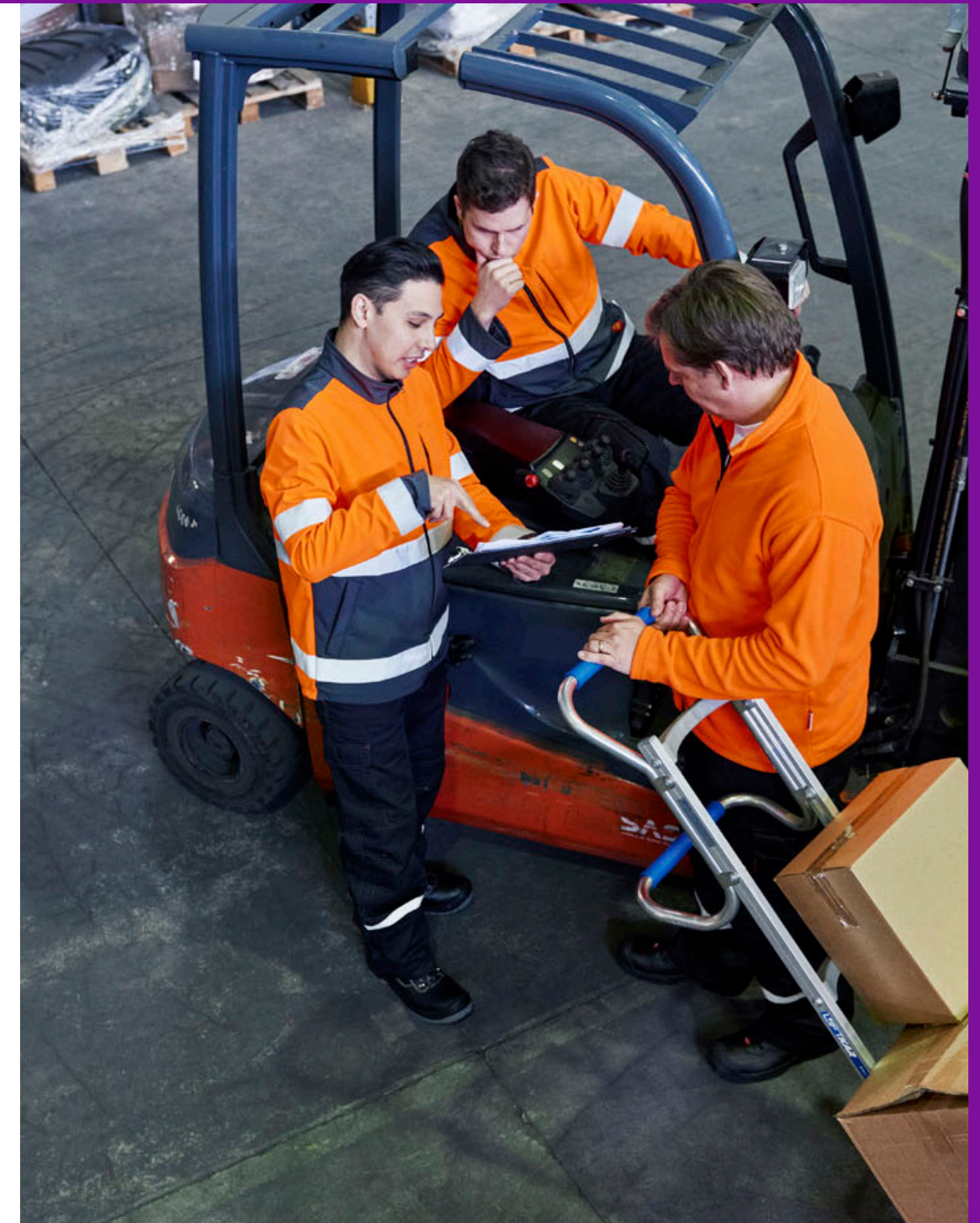
Ne dajemo ali jemljemo denarja ali česar koli vrednega, kar se lahko šteje za podkupnino ali korupcijo. Dajanje ali prejemanje skromnih daril ali gostoljubja (kot je večerja ali športna prireditev) ni prepovedano, če so izpolnjene naslednje zahteve:

- ne daje se z namenom vplivati na tretjo osebo, da bi pridobili ali obdržali posel ali poslovno korist, ali z namenom zagotavljanja ali ohranjanja poslovanja ali poslovne prednosti ali z eksplicitno ali implicitno zamenjavo za usluge ali koristi;
- je v skladu z lokalno zakonodajo;
- podano je v našem imenu, ne v vašem imenu;
- ne vključuje gotovine ali denarnih ustreznikov (kot so darilni čeki ali boni);
- primerno je glede na okoliščine in kulturo. Na primer, majhna darila v času božiča so običajna;
- ob upoštevanju razloga darila je primerne vrste in vrednosti ter podarjeno ob ustreznem času; in
- podano je odkrito, ne skrivaj.

Darila ne smejo biti ponujena ali sprejeta od vladnih uradnikov ali predstavnikov, politikov ali političnih strank brez predhodne odobritve vašega neposrednega vodje. Kadar je situacija ponujanja ali sprejemanja darila nejasna, je treba za dodaten pregled poiskati navodila pri svojem nadrejenem.

Ne smemo dovoliti, da bi osebni ali družinski interesi vplivali na našo strokovno presojo. Pri vseh naših poslovnih dejavnostih in odločitvah se izogibamo navzkrižju interesov. Če nas tretja oseba povabi na poslovno kosilo ali družabni dogodek, sprejmemo samo, če je glavni razlog za dogodek legitimno poslovno srečanje.

Zavestno ne sodelujemo pri nobenih transakcijah, ki omogočajo pranje denarja ali pretok nezakonito pridobljenega denarja.



# Poštena konkurenca

## Kaj je to?

Poštena konkurenca se nanaša na trg ali poslovno okolje, v katerem podjetja tekmujejo pod enakimi konkurenčnimi pogoji na podlagi sklopa pravil, ki so pregledna, pravična in se dosledno uporabljajo. V scenariju poštene konkurence imajo vsi udeleženci enake možnosti za uspeh ali neuspeh na podlagi svojih dosežkov brez neupravičenih prednosti ali slabosti. Konkurenca omogoča podjetjem, da tekmujejo za izdelke in storitve, izboljšujejo in spodbujajo inovacije ter strankam zagotavljajo več izbire.

## Zakaj je to pomembno?

Poštena konkurenca je temeljni koncept poslovne etike podjetja Lindström. Spodbuja okolje, v katerem imajo inovacije, učinkovitost in trajnostna rast podjetij prednost, hkrati pa preprečuje nepošteno prakse, ki lahko zavirajo konkurenco ter škodujejo strankam in drugim podjetjem.

## Naša zaveza

- Ravnali bomo v skladu z vsemi veljavnimi zakoni in predpisi, ki urejajo konkurenco, vključno z, vendar ne omejeno na, protimonopolno zakonodajo in zakonodajo o konkurenci. Pričakujemo, da bodo vsi zaposleni in predstavniki podjetja Lindström seznanjeni s temi zakoni in jih bodo dosledno upoštevali.
- Ne bomo izvajali nepoštenih ali goljufivih praks, vključno z, vendar ne omejeno na, določanjem cen, manipulacijami ponudb, razdelitvijo trga ali drugimi protikonkurenčnimi dejavnostmi. Tekmovali bomo izključno na podlagi kakovosti naših izdelkov in storitev.

- Spoštovali bomo intelektualno lastnino in poslovne skrivnosti naših konkurentov. Ne bomo se ukvarjali z industrijskim vohunjenjem ali neetičnimi praksami, da bi pridobili konkurenčno prednost.
- Strankam, dobaviteljem in konkurentom bomo zagotovili točne in pregledne informacije. Zavajajoče ali napačne izjave o naših izdelkih ali storitvah ne bodo tolerirane.
- Naši zaposleni in predstavniki se bodo izogibali situacijam, ki ustvarjajo navzkrižje interesov z našimi konkurenti. To vključuje opustitev sodelovanja v odborih konkurentov ali finančnih interesov, ki bi lahko ogrozili našo zavezanost pošteni konkurenci.
- Konkurenčno inteligenco bomo zbirali s pravnimi in etičnimi sredstvi. Ne bomo izvajali vdorov, nepooblaščenega dostopa do podatkov konkurentov ali kakršnih koli drugih nezakonitih dejavnosti za pridobivanje konkurenčnih informacij.
- Pri poslovanju s strankami, dobavitelji in partnerji bomo uporabljali poštene in etične trgovinske prakse. Diskriminacija, prisila ali neetični pritisk ne bodo tolerirani.





## Zaupnost podatkov, zasebnost in varnost

### Kaj je to?

Zaupnost je načelo in praksa ohranjanja zasebnosti občutljivih informacij, podatkov ali komunikacij in je omejena na pooblaščen posameznike ali subjekte. Zagotavlja, da nepooblaščen osebe ne razkrivajo občutljivih ali zasebnih podatkov in jih ne delijo ali dostopajo do njih.

Zasebnost je temeljna pravica in pričakovanje, ki ga imajo posamezniki za nadzor, upravljanje in ohranjanje zaupnosti ali ločevanja določenih vidikov svojega življenja, osebnih podatkov in dejavnosti od drugih. Varnost podatkov je praksa zaščite digitalnih podatkov, informacijskih sistemov in zaupnih informacij pred nepooblaščenim dostopom, razkritjem, spreminjanjem ali uničenjem. Zajema vrsto ukrepov in tehnologij za zagotavljanje zaupnosti, celovitosti in razpoložljivosti podatkov.

### Zakaj je to pomembno?

Zasebnost je osrednji element osebne svobode, dostojanstva in avtonomije. V mnogih državah je zaščiten in urejen z zakoni in predpisi, ki se lahko razlikujejo po obsegu in posebnostih. Ohranjanje zaupnosti je bistveno za ohranjanje zasebnosti, zaupanja in varnosti v različnih kontekstih. Varnost podatkov je v današnji digitalni dobi ključnega pomena, saj se organizacije in posamezniki močno zanašajo na digitalne podatke za različne namene, vključno s poslovanjem, komunikacijo in osebnimi dejavnostmi. Kršitev zasebnosti, zaupnosti ali varnosti podatkov lahko povzroči znatno finančno in pravno škodo ter škodo ugledu.

### Naša zaveza

Cenimo zasebnost posameznikov ter smo zavezani k ohranjanju varnega in spoštljivega okolja za vse člane naše skupnosti. Najnovejša politika varovanja zasebnosti podjetja Lindström je objavljena na [www.lindstromgroup.com](http://www.lindstromgroup.com).

Priporočila podjetja Lindström glede varnosti informacij in zasebnosti podatkov so implementirana na podlagi nacionalne in mednarodne varnosti podatkov, statuta o varstvu podatkov, sistemov kakovosti, najboljših postopkov za upravljanje z informacijami in drugih dodatno dogovorjenih standardov.

Pričakujemo, da je vsakdo, ki ravna z informacijami, odgovoren, da skrbi za zaupnost, informacijsko varnost in zaščito podatkov tako, da deluje skladno s priznanimi pravili uporabe ter navodili za zaupnost, informacijsko varnost in zasebnost podatkov.

Spodbujamo k dejavnosti v različnih družbenih medijih. Skrbimo za to, na kakšen način in kdaj uporabljamo družbene medije. Pri komunikaciji upoštevamo občinstvo, ne objavljamo zaupnih informacij in vedno spoštujemo druge.

# Spoštovanje temeljnih človekovih pravic in planeta





## Pošteni delovni pogoji

### Kaj je to?

Delovni pogoji zajemajo širok spekter tem: Pošteno plačilo, dopust ali plačilo za opravljeno nadurno delo, letni dopust, 24-urni počitek v 7 dneh, zdravstveno varstvo pri delu, varno delovno okolje.

### Zakaj je to pomembno?

Zagotavljanje poštenih delovnih pogojev je pomembno za zaščito dobrega počutja in pravic zaposlenih, spodbujanje zadovoljstva in produktivnosti pri delu, spodbujanje pozitivne delovne kulture, privabljanje in zadrževanje talentov ter ohranjanje etičnih standardov in družbene odgovornosti.

### Naša zaveza

Vsi zaposleni pri podjetju Lindström imajo pravico do pisnih in razumljivih informacij, ki opredeljujejo njihove pogoje zaposlitve in so na voljo v lokalnem jeziku. Spoštujemo in upoštevamo minimalno plačo v vsaki državi, v kateri poslujemo, ter si prizadevamo, da zaposlenim zagotovimo ustrezno plačilo, ki jim omogoča zadovoljevanje njihovih osnovnih potreb in zagotavlja dohodek za prosto uporabo. Podjetje Lindström se zavezuje, da bo vsakemu svojemu zaposlenemu omogočil ustrezne dnevne in tedenske odmore za počitek ter da bodo zaposleni upravičeni vsaj do zakonsko določenega minimalnega letnega dopusta, ki se zahteva v državi, v kateri se nahajajo. Nadurno delo je prostovoljno in se zaposlenim izplača v skladu z zakonodajo in kolektivnimi pogodbami, kjer obstajajo.

# Svoboda združevanja

## Kaj je to?

Svoboda združevanja na delovnem mestu se nanaša na pravico zaposlenih, da ustanovijo združenja ali se jim pridružijo in sodelujejo v drugih organiziranih dejavnostih, da izrazijo svoje pomisleke in interese. Če so takšne pravice omejene z lokalnimi zakoni ali če na območju ne obstaja pravno priznano združenje, podjetje Lindström spodbuja svoje zaposlene k vzpostavitvi odprtega dialoga s svojim vodstvom. Spodbujamo aktivno sodelovanje in svetovanje zaposlenim, organizirano v skladu z mednarodnimi ter nacionalnimi pravili in predpisi.

## Zakaj je to pomembno?

Svoboda združevanja na delovnem mestu spodbuja pravično obravnavo in boljše delovne pogoje. Spodbuja harmonično in vključujoče okolje, kar prispeva k večjemu zadovoljstvu pri delu, organizacijski stabilnosti in medsebojnemu sodelovanju.

## Naša zaveza

Zavezani smo k spoštovanju pravice do svobode združevanja za vse naše zaposlene. Zagotovili bomo varno in vključujoče okolje, ki podpira medsebojno sodelovanje in odprt dialog.





## Raznolikost, enakost in vključenost

### Kaj je to?

Raznolikost v podjetju Lindström pomeni, da naše ekipe in delovna mesta odražajo raznoliko paleto naših skupnosti, v katerih delamo. To pomeni, da so vsi cenjeni ne glede na raso, etnično ali narodno pripadnost, vero, spolno identiteto, spolno usmerjenost, sposobnosti, starost, izobrazbo ali družinske vezi. Pravičnost za nas pomeni, da vsakemu posamezniku zagotovimo podporo, ki jo potrebuje, namesto da vsakogar obravnavamo enako, ne glede na njegove potrebe. Vključenost pomeni praznovanje razlik in edinstvenosti vsakega od nas kot posameznikov in ustvarjanje občutka pripadnosti.

### Zakaj je to pomembno?

Raznolikost, enakost in vključenost so ključnega pomena na delovnem mestu, saj spodbujajo inovacije, izboljšujejo reševanje problemov in spodbujajo spoštljivo okolje. Sprejemanje raznolikih perspektiv, ozadij in izkušenj vodi do bogatejših idej in ustvarjalnih rešitev. Enakost zagotavlja pravičnost ter vsem omogoča dostop do priložnosti in virov. Vključenost goji občutek pripadnosti, povečuje moralo in produktivnost zaposlenih. Konec koncev raznolikost, enakost in vključenost privabljajo talent, zmanjšujejo menjavo delavcev in odražajo širšo skupnost ter s tem spodbujajo organizacijski uspeh. Ne gre le za moralno obvezo, temveč za strateško potezo za doseganje trajnostne rasti in konkurenčnosti v današnjem globalnem in medsebojno povezanem svetu.

### Naša zaveza

Pri podjetju Lindström z vsemi ravnamo pošteno in spoštljivo ter izkazujemo odprtost za ideje vsakega zaposlenega z namernim iskanjem priložnosti, da pri sestavljanju ekip in sodelovanju na projektih prisluhnemo različnim idejam in vidikom.

V podjetju Lindström s številnimi možnostmi usposabljanja in razvoja ter poštenim in preglednim izbirnim postopkom vsem ponujamo enake možnosti za razvoj lastnih spretnosti in sposobnosti ter karierno napredovanje.

Pri podjetju Lindström skrbimo, da so vodje opremljene z zavedanjem in razumevanjem različnih kultur, s katerimi sodelujejo, in spodbujamo okolje, v katerem se praznuje raznolikost ter spodbuja spoštljivo, pravično in vključujoče okolje.

# Preprečevanje nadlegovanja in diskriminacije

## Kaj je to?

Diskriminacija je vsako nepravilno ali pristransko obravnavanje posameznikov ali skupin na podlagi določenih značilnosti, ki med drugim vključujejo raso, etnično ali narodno pripadnost, vero, spolno identiteto, spolno usmerjenost, sposobnost, starost, vero ali katero koli drugo značilnost.

Nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje, komentarji ali dejanja, ki ustvarjajo sovražno okolje za posameznika ali skupino posameznikov. Na delovnem mestu to vključuje vsako ravnanje, ki nerazumno vpliva ali posega v posameznikovo sposobnost opravljanja dela ali ustvarja zastrašujoče, sovražno ali žaljivo delovno okolje. To lahko vključuje verbalno, fizično ali spletno nadlegovanje.

## Nadlegovanje med drugim vključuje:

- žaljive komentarje, vzdevke, šale, potegavščine in žalitve,
- spolno nadlegovanje, kot je neželjeno spolno zapeljevanje ali sugestivno vedenje,
- ustvarjanje, deljenje ali prikazovanje žaljivega ali drugega (elektronskega) gradiva, ki je ponižujoče za zaposlenega ali skupino,
- posmehovanje,
- namerno ignoriranje ali izključevanje osebe iz pogovorov ali družabnih dogodkov.

## Zakaj je to pomembno?

Vsi zaposleni imajo pravico delati v varnem, poštenem in spoštljivem okolju, ki spodbuja enake možnosti in prepoveduje diskriminatorno prakso. Samo z ohranjanjem pozitivnega, vključujočega delovnega mesta lahko vsi v izkoristimo celoten potencial sposobnosti, ustvarjalnosti in talenta naših sodelavcev.

## Naša zaveza

Ne dopuščamo nikakršne vrste diskriminacije. Ne sprejemamo nobenega vedenja, ki bi lahko škodovalo dostojanstvu posameznika, zlasti ne kakršnega koli fizičnega ali verbalnega nadlegovanja. Vsi zaposleni imajo pravico, da se jih upošteva pri napredovanju, ne glede na zgoraj navedene zaščitene značilnosti.

Voditelji pri podjetju Lindström morajo dajati zgled in obravnavati vsako vedenje ali ravnanje, ki ga je mogoče razlagati kot nadlegovanje, tudi če to ni namen posameznika.

Zaposleni v podjetju Lindström morajo vse primere diskriminacije ali nadlegovanja, vključno s spolnim nadlegovanjem, prijaviti svojemu nadrejenemu, kadrovskemu oddelku ali prek portala za razkrivanje nepravilnosti.







## Prepoved dela otrok

### Kaj je to?

Delo otrok je škodljivo zaposlovanje otrok, ki jim odvzema pravice, izobraževanje in normalen razvoj. Vključuje delo, ki je izkoriščevalsko, nevarno in škoduje njihovi telesni, duševni in socialni blaginji ali krši mednarodne standarde in načela človekovih pravic.

### Zakaj je to pomembno?

Odprava dela otrok je ključnega pomena, saj varuje otrokove pravice, zagotavlja njihovo dobro počutje, omogoča dostop do izobraževanja, spodbuja njihov zdrav razvoj in prispeva k prekinitvi kroga revščine. Podpira etične standarde, spodbuja trajnostno gospodarsko rast in gradi pravično družbo za prihodnje generacije.

### Naša zaveza

Zavezani smo h konvencijama 138 in 182 Mednarodne organizacije dela (ILO), po katerih se ne sme zaposliti nobene osebe, mlajše od 15 let ali od starosti ob zaključku obveznega izobraževanja, kar je višje – z edino izjemo pri obveznem izobraževanju, če je taka zaposlitev del izobraževalnega programa, kot je pripravništvo. Mladoletni delavci ne smejo opravljati dela, ki po svoji naravi ali okoliščinah, v katerih se izvaja, lahko ogrozi njihovo zdravje, varnost ali moralno. Za vsakega mladega delavca je treba izvesti posebno oceno tveganja, da se zagotovita njegovo zdravje in varnost na delovnem mestu.

# Prepoved prisilnega dela

## Kaj je to?

Prisilno delo se nanaša na situacijo, ko so posamezniki prisiljeni delati proti svoji volji, pogosto s prisilo, prevaro ali grožnjo nasilja. Ujeti so v krog izkoriščanja, ne morejo svobodno oditi in so podvrženi težkim pogojem, pogosto z malo ali brez plačila.

## Zakaj je to pomembno?

Odprava prisilnega dela je ključnega pomena, saj podpira temeljne človekove pravice, spodbuja dostojanstvo in svobodo ter se bori proti sodobnemu suženjstvu. Ščiti posameznike pred izkoriščanjem, zagotavlja poštene in etične poslovne prakse ter prispeva k izgradnji pravične družbe, v kateri lahko vsi posamezniki živijo s svobodo, avtonomijo in dostojanstvom.

## Naša zaveza

V okviru naših zavez smo predani k uveljavljanju učinkovitih sistemov in kontrol, s katerimi zagotovimo, da v našem podjetju ali dobavni verigi ni suženjstva in trgovine z ljudmi. Od vseh zaposlenih in partnerjev zahtevamo, da delujejo z najvišjo stopnjo integritete in morale ter da razumejo in delujejo skladno z vsemi ustreznimi zakoni in pravnimi sistemi zadevnih držav, v katerih poslujemo. Prepovedujemo vse oblike trgovine z ljudmi in prisilnega dela, vključno z zaporniškimi delom, delom brez plačila, prisilnim delom za odplačilo dolga in drugimi oblikami prisilnega dela ali suženjstva.





# Zdravje, varnost in dobro počutje

## Kaj je to?

Varnost in zdravje pri delu (VZD) se nanaša na sistematičen in celovit pristop k obvladovanju in zmanjševanju nevarnosti in tveganj na delovnem mestu, da se zagotovi telesno in duševno dobro počutje zaposlenih in delavcev. Vključuje prepoznavanje morebitnih nevarnosti na delovnem mestu, ocenjevanje tveganj, izvajanje nadzornih ukrepov in spodbujanje kulture varnosti. VZD vključuje tudi zagotavljanje usposabljanja in izobraževanja zaposlenim, upoštevanje ustreznih zakonov in predpisov ter stalno spremljanje in izboljševanje varnostnih standardov na delovnem mestu.

## Zakaj je to pomembno?

Zdravje in varnost pri delu sta bistvena ne le za zaščito delavcev, temveč tudi za povečanje produktivnosti, zmanjšanje odsotnosti z dela ter zmanjšanje finančnih in pravnih tveganj, povezanih z nezgodami na delovnem mestu in zdravstvenimi težavami.

## Naša zaveza

Rezultati kulture »Mi skrbimo« podjetja Lindström so telesno in duševno zdravje, varnost ter dobro počutje. Skrb zahteva, da vsi v podjetju Lindström delujejo s srcem in pomagajo ljudem, da se počutijo srečnejše, varnejše in samozavestnejše, kar jim omogoča, da lahko pri svojem delu blestijo.

Upošteujemo standard sistema varovanja varnosti in zdravja pri delu ISO 45 001. Pri vsakodnevem delu in dejanjih smo zavezani k spodbujanju miselnosti »nič nesreč«, naš cilj pa je odpraviti poklicne bolezni. Opredeljujemo tveganja in nevarnosti v delovnem okolju ter sprejemamo ukrepe za njihovo ublažitev, da bi zagotovili zdravje, varnost in dobro počutje vseh zaposlenih. Sprejemamo previdnostne ukrepe proti nesrečam in poklicnim boleznim. Prijavimo vsako nesrečo in skorajšnjo nesrečo ter jih raziščemo, da preprečimo ponovitev in zagotovimo nenehno izboljševanje naših praks na področju varnosti in zdravja.

Nudimo usposabljanje ter skrbimo, da so zaposleni izobraženi glede zdravstvenih in varnostnih vprašanj. Pričakujemo, da bodo pri vsakodnevem delu vsi skrbeli za zdravje in varnost ter jih spodbujamo, da sodelujejo pri razvoju praks.

# Okolje in krožno gospodarstvo

## Kaj je to?

Krožno gospodarstvo je gospodarski model, katerega cilj je čim bolj zmanjšati količino odpadkov in porabo virov, tako da se proizvodi, materiali in viri čim dlje uporabljajo, nato pa se ob koncu življenjskega cikla predelajo in regenerirajo. V nasprotju s tradicionalnim linearnim gospodarstvom, ki sledi vzorcu »vzemi-izdelaj-zavrzi«, si krožno gospodarstvo prizadeva ustvariti sistem zaprtega kroga, v katerem se viri ohranjajo, ponovno uporabljajo in reciklirajo, kar na koncu zmanjšuje vpliv gospodarskih dejavnosti na okolje. V podjetju Lindström s partnerji sodelujemo v skladu s krožnim poslovnim modelom »izdelek kot storitev«. V praksi to na primer pomeni, da zagotavljamo trajnostno potrošnjo tako, da dobro skrbimo za izdelke, čim dlje hranimo tekstil v obtoku, ga recikliramo na koncu njegovega življenjskega cikla in si prizadevamo za zaprtje zanke, tako da odpadke pošiljamo v surovino za nove proizvode.

## Zakaj je to pomembno?

Krožno gospodarstvo ohranja naravne vire, kar zagotavlja koristi za okolje in prihranke pri stroških. Poleg tega podpira gospodarsko rast, inovacije, partnerstva, odpornost in družbene koristi, hkrati pa stranke vključuje v trajnostne odločitve. Krožne rešitve s podpiranjem učinkovite rabe virov in uporabe obnovljivih virov energije

ponujajo sredstva za blažitev podnebnih sprememb in izgube biotske raznovrstnosti. Poleg tega, da je to trajnostni poslovni model, pa izkazuje tudi zavezanost k spoštovanju omejitev planeta in varovanju bivalne zemlje za prihodnje generacije.

## Naša zaveza

Krožno gospodarstvo je v središču našega vsakdanjega poslovanja. Ponujamo tekstilne storitve, ki z manjšo porabo virov in zmanjševanjem odpadkov vključujejo načela krožnega gospodarstva. Zmanjšati želimo prekomerno proizvodnjo in ohraniti naravne vire. Izdelke oblikujemo za krožnost in maksimalni življenjski cikel. Trajnostno potrošnjo podpiramo tako, da dajemo prednost modelu »proizvodnje na zahtevo« in optimiziramo zaloge z digitalnimi rešitvami. Tekstilne izdelke vzdržujemo z vidika vira, jih ponovno uporabljamo in popravljamo čim dlje ter ob koncu življenjskega cikla odgovorno recikliramo. Naše odločitve temeljijo na vplivu življenjskega cikla izdelka ali storitve in vsak od nas skrbi za okolje. Prav tako zmanjšujemo vse negativne vplive našega delovanja, procesov, izdelkov in storitev na okolje. Kot podjetje, ki zagotavlja tekstilne storitve, prepoznavamo in spoštujemo omejeno razpoložljivost vode kot ključnega naravnega vira. Z optimizacijo postopkov pranja perila ter

uporabo tehnik in tehnologij recikliranja vode zagotavljamo čim bolj učinkovito rabo vode pri vseh naših operacijah in objektih.

Naša zavezanost ničelnim neto emisijam nas vodi k zmanjšanju emisij toplogrednih plinov na področjih, ki segajo od obsežnega strateškega načrtovanja do vsakodnevnega odločanja vsakega zaposlenega. Pri svojem poslovanju učinkovito uporabljamo energijo in optimiziramo ves prevoz, hkrati pa prehajamo na uporabo obnovljivih virov energije. Vključujemo tudi naše dobavitelje, saj je njihova podpora potrebna za zmanjšanje emisij v vrednostni verigi. Za naše zaposlene in dobavitelje izvajamo okoljska usposabljanja, ki jim omogočajo, da podprejo našo podnebno pot. Delujemo skladno s standardom sistema okoljskega ravnanja ISO 14001 ter z določanjem letnega okoljskega cilja, programi in akcijskimi načrti zagotavljamo stalne okoljske izboljšave pri poslovanju. Prav tako spremljamo svoje ukrepe skozi vse leto, da bi čim bolj zmanjšali škodljive vplive na okolje ter upoštevali okoljska tveganja in priložnosti. Svoje ukrepe obravnavamo z vidika ohranjanja in spodbujanja biotske raznovrstnosti, na primer z zmanjševanjem onesnaževanja zraka, tal in vode, medtem ko nas hierarhija ravnanja z odpadki usmerja, kako prednostno ravnati iz izločenimi tekstilnimi izdelki in drugimi tokovi odpadkov.



## Spregovorite

Pričakujemo, da bodo vsi naši zaposleni, dobavitelji in podizvajalci pri svojem vsakodnevnem delu ravnali v skladu s kodeksom ravnanja podjetja Lindström. Vendar se vse organizacije občasno soočajo s tveganjem, da gredo stvari narobe ali da nevede skrivajo nezakonito ali neetično ravnanje. Zaposlene in druge zainteresirane strani spodbujamo, da prijavijo domnevne kršitve, ki niso v skladu z našim kodeksom ravnanja. To nam omogoča, da skrbi čim prej preprečimo ali popravimo. Predvsem vam svetujemo, da se obrnete na neposrednega nadrejenega. Če pa je zadeva resnejša ali se vam zdi, da vaš vodja ali kontaktna oseba ni obravnavala vašega pomisleka ali pomisleka iz kakršnega koli razloga ne želite izpostaviti pri njej, se lahko anonimno obrnete na naše vodstvo skupine prek orodja First Whistle, ki je zaupen kanal za prijavo kršitev. Orodje zagotavlja zunanji partner, da je zagotovljena anonimnost. Vsa sporočila, poslana prek orodja First Whistle, se obdelujejo zaupno, povračilni ukrepi proti žvižgačem pa so strogo prepovedani.

### Posledice kršitve

Kršitve tega kodeksa ravnanja lahko privedejo do disciplinskih ukrepov, vključno s prenehanjem zaposlitve ali pravnimi postopki, kot je ustrezno.

### Smernice v zvezi s kodeksom ravnanja

V primeru, da potrebujete podporo ali navodila v zvezi s kodeksom ravnanja podjetja Lindström, so vam na voljo neposredni nadrejeni, kadrovski partnerji, finančni in poslovni kontrolorji, ekipa za kakovost in skladnost ter ekipa za upravljanje skupine. Da bi zagotovili našo uskladitev s kodeksom ravnanja, vse zaposlene pri podjetju Lindström spodbujamo k odprti in transparentni komunikaciji.



Lindström

