

SOL elgesio vadovas

Turinys

- Įsipareigojimas elgesio vadovui
- Teisės aktų laikymasis
- Korupcijos ir kyšininkavimo prevencija
- Žmogaus teisės, lygybė ir nediskriminavimas
- Aplinkosaugos atsakomybė
- Duomenų apsauga ir duomenų sauga
- Darbo aplinka ir darbo sąlygos
- Interesų konfliktas ir sąžininga konkurencija
- Komunikacija ir visuomenė
- Sukčiavimas, netinkamas elgesys ir pranešimų linija

Įsipareigojimas elgesio vadovui

Šis elgesio vadovas taikomas visų SOL grupės įmonių (toliau – „SOL“) valdybos nariams, vadovybei ir darbuotojams (toliau – „SOL darbuotojai“), nepriklausomai nuo jų pareigų ar darbo funkcijų.

SOL veikia pagal aukštus etikos standartus ir tikisi, kad visi SOL darbuotojai veiks pagal šį elgesio vadovą. Elgesio vadovas papildo galiojančius teisės aktus ir yra SOL atsakingos veiklos dalis. Kiekvienas SOL darbuotojas atsako už taisyklių laikymąsi. Vadovai atsako už tai, kad darbuotojai būtų tinkamai supažindinti su elgesio vadovu ir kad jis būtų nuosekliai taikomas jų veiklos srityje.

SOL reikalauja, kad visi jos tiekėjai laikytųsi SOL parengto Tiekėjo elgesio vadovo. Tiekėjo elgesio vadovas taikomas visiems tiekėjams, kurie SOL teikia produktus, paslaugas, darbus ar kitokią panašią veiklą.

SOL veikla grindžiama vertybėmis, pabrėžiančios ekonominę, socialinę ir aplinkosauginę atsakomybę. Kiekvienas SOL darbuotojas savo darbe privalo vadovautis mūsų vertybėmis: saulėti ir patenkinti klientai, džiaugsmas dėl atliekamo darbo, kasdienis kūrybiškumas, verslumas ir patikimumas. SOL tiki, kad kiekvienas nori gerai atlikti savo darbą ir siekia profesinės sėkmės. Skatiname savarankiškumą ir atsakomybės prisiėmimą.

SOL vertina savo klientus ir kitas suinteresuotąsias šalis. SOL vizija – būti išskirtiniu partneriu savo klientams ir suteikti jiems teigiamą patirtį. Kiekvienas SOL

darbuotojas, bendraudamas su klientais ir kitomis suinteresuotosiomis šalimis, turi veikti atsakingai, pagarbiai ir sąžiningai bei laikytis šio elgesio vadovo visoje savo veikloje.

SOL savo veikloje pripažįsta šiuos principus, kuriems yra įsipareigojusi tiek SOL, tiek jos tiekėjai: tarptautines konvencijas, tokias kaip Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, pagrindinės JT konvencijos, JT verslo ir žmogaus teisių gairės bei Tarptautinės darbo organizacijos (TDO, angl. ILO) konvencijos ir rekomendacijos. SOL yra įsipareigojusi JT „Global Compact“ iniciatyvai ir jos dešimčiai principų, kurie susiję su žmogaus teisių pagarba, darbo teisėmis, aplinka ir kovos su korupcija veikla. SOL taip pat prisideda prie JT darnaus vystymosi tikslų (SDG) įgyvendinimo.

Teisės aktų laikymasis

SOL ir SOL darbuotojai laikosi visų taikomų įstatymų ir veikia laikydamiesi galiojančių, visuotinai pripažintų geros verslo praktikos normų.

SOL darbuotojai privalo informuoti savo vadovą, jei sužino apie veiklas, kurios pažeidžia teisės aktus. Vadovo pareiga – nedelsiant imtis atitinkamų priemonių situacijai išspręsti. SOL viduje vadovai privalo užtikrinti visišką teisės aktų ir geros verslo praktikos laikymąsi savo atsakomybės srityje.

Korupcijos ir kyšininkavimo prevencija

Korupcijos ir kyšininkavimo draudimas apima visą SOL veiklą. SOL ir SOL darbuotojai negali priimti ar siūlyti kyšių ar neteisėtų mokėjimų klientams, vadovams, valdžios institucijoms ar kitoms šalims, siekiant įgyti ar išlaikyti verslo veiklą ar bet kokių kitų tikslų. Prieš siūlydami dovaną ar naudą verslo partneriui, darbuotojai turi įsitikinti, kad jie yra susipažinę su dovanos gavėjo taisyklėmis ir etikos gairėmis, susijusiomis su kyšininkavimo prevencija.

SOL darbuotojai negali priimti asmeninių naudų ar dovanų iš suinteresuotųjų šalių, tiekėjų ar kitų šalių, jei jos pažeidžia teisės aktus ir (ar) gerą verslo praktiką. Naudos ar dovanos gali būti priimtose tik tuo atveju, jei jos: siūlomos įprastos verslo veiklos rėmuose ir yra įprastos, pagrįstos bei nedidelės piniginės vertės. Dovanos ar naudos, kurių vertė viršija 100 eurų, siūlomos SOL darbuotojui turi būti patvirtintos verslo padalinio vadovo, generalinio direktoriaus arba kito atitinkamos aukščiausios vadovybės nario.

Naudos ar dovanos negalima duoti ar priimti, jei ji viršija įprastą ir pagrįstą verslo praktiką, prieštarauja SOL interesams ar vertybėms, gali daryti įtaką arba sudaryti įspūdį, kad daro įtaką verslo santykių šalies nepriklausomumui ar nešališkumui, sukelia pagrįstų abejonių dėl dovanos teikėjo motyvų ar sandorio poveikio verslo sprendimams ar pelnui.

Jei kyla abejonių dėl dovanos ar naudos tinkamumo ar teisėtumo, jos reikia atsisakyti. Siekiant išvengti interesų konflikto, darbuotojų dalyvavimo išorinių šalių organizuojamuose renginiuose ar kelionėse išlaidas paprastai apmoka SOL.

SOL ir SOL darbuotojai negali duoti ar priimti kyšių, įdarbinimo mokesčių ar kitų panašių neteisėtų mokėjimų, susijusių su įdarbinimu ar darbo santykiais. SOL apie visus įtariamus pažeidimus, susijusius su minėtais mokėjimais, praneša atitinkamoms institucijoms.

Žmogaus teisės, lygybė ir nediskriminavimas

SOL savo veikloje laikosi visų žmogaus teisių, įskaitant pagarbą gyvybei, minčių, įsitikinimų ir religijos laisvę, nuomonės ir saviraiškos laisvę, laisvą judėjimą, teisę į darbą, teisę į pakankamą gyvenimo lygį, teisę į poilsį ir laisvalaikį, teisę į išsilavinimą bei teisę į švarią, sveiką ir tvarią aplinką.

SOL viduje visi darbuotojai traktuojami vienodai. Su darbuotojais susiję sprendimai priimami taip, kad rasė, etninė kilmė, tautybė, religija ar įsitikinimai, lytis, lytinė tapatybė, seksualinė orientacija, amžius, negalia, šeiminė padėtis, šeimos aplinkybės ar kitos panašios aplinkybės nedarytų įtakos sprendimų priėmimui.

Aplinkosauginė atsakomybė

SOL savo veikloje laikosi aplinkos apsaugą reglamentuojančių teisės aktų. SOL skatina efektyvų išteklių, tokių kaip energija ir medžiagos, naudojimą ir mažina medžiagų, kurios daro neigiamą poveikį klimatui, naudojimą ir kiekius. SOL skiria dėmesį savo veikloje susidarančių atliekų tvarkymui ir perdirbtų medžiagų naudojimui ir laikosi atliekų tvarkymo bei perdirbtų medžiagų naudojimą reglamentuojančių gairių ir reikalavimų. SOL vertina savo veiklos poveikį aplinkai ir tobulina veiklos būdus, siekdama pereiti prie tvaresnių praktikų. SOL skatina žiedinę ekonomiką bei aplinkai draugiškų medžiagų ir technologijų naudojimą. SOL ir SOL darbuotojai veikia sistemiškai ir prevenciškai, kad skatintų aplinkosauginę atsakomybę ir sumažintų neigiamą savo veiklos poveikį aplinkai.

SOL draudžia žiaurų elgesį su gyvūnais savo veikloje ir laikosi teisės aktų bei tarptautinių rekomendacijų, susijusių su gyvūnų gerove, įsigyjant gyvūninės kilmės medžiagas.

Duomenų apsauga ir duomenų sauga

SOL gerbia kiekvieno teisę į privatumą. SOL yra įsipareigojusi atsakingai, saugiai ir teisės aktų laikantis tvarkyti SOL darbuotojų, klientų ir kitų suinteresuotųjų šalių asmens duomenis. SOL visoje savo veikloje veikia rūpestingai ir užtikrina, kad

konfidenciali, svarbi ar jautri informacija nebūtų atskleista ar neteisėtai perduota tretiesiems asmenims.

Darbo aplinka ir darbo sąlygos

Darbo sąlygos ir darbo užmokestis

SOL ir SOL darbuotojai laikosi darbo teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių visuose darbo santykiuose, įskaitant darbo laiką. SOL gerbia savo darbuotojų teisę į teisingą atlyginimą. SOL moka savo darbuotojams darbo užmokestį pagal teisės aktus ir kolektyvines sutartis. SOL siekia užtikrinti vienodą darbuotojų traktavimą ir remti pagrįstą pragyvenimo lygį.

Darbuotojų sveikata ir sauga

SOL ir SOL darbuotojai įsipareigoja laikytis darbuotojų sveikatos ir saugos teisės aktų. SOL yra įsipareigojusi užtikrinti sveikas ir saugias darbo sąlygas, kurios atitinka teisės aktų reikalavimus. SOL užtikrina, kad darbuotojai dirbtų saugioje aplinkoje ir siekia išvengti nelaimingų atsitikimų ir incidentų, teikdama tinkamus įvadinčius ir reguliarius darbų saugos mokymus bei aprūpina reikalingomis darbo priemonėmis ir asmeninėmis apsaugos priemonėmis.

SOL užtikrina darbuotojams prieigą prie geriamojo vandens, pakankamos ventiliacijos, tinkamos darbo temperatūros ir apšvietimo, saugių ir švarių valgymo ir poilsio zonų, švarių ir saugių maisto gaminimo bei maisto laikymo sąlygų.

SOL darbuotojams draudžiama dirbti SOL ar kliento patalpose arba darbo objektuose apsvaigus nuo alkoholio, narkotikų ar kitų svaiginamųjų medžiagų.

Netinkamo elgesio ir priekabiavimo draudimas

SOL netoleruoja priekabiavimo ir netinkamo elgesio. SOL neleidžia fizinio, žodinio, seksualinio ar psichologinio priekabiavimo, patyčių ar įžeidinėjimo.

Teisė jungtis į organizacijas

SOL ir SOL darbuotojai gerbia darbuotojų teisę steigti profesines sąjungas arba joms priklausyti. SOL nediskriminuoja nė vieno dėl narystės profesinėje sąjungoje.

Vaikų darbas, priverstinis darbas ir jaunų darbuotojų teisės

SOL ir SOL darbuotojai nepriima į darbą darbuotojų, kurių amžius neatitinka galiojančiuose teisės aktuose nustatyto minimalaus amžiaus. SOL laikosi teisės aktų, reglamentuojančių jaunų darbuotojų įdarbinimą. Neterminuotos darbo sutarties sudarymui būtinas minimalus amžius visada yra ne mažiau kaip 15 metų. Darbuotojai, jaunesni nei 18 metų, nesiunčiami dirbti nakties darbo, pavojingo darbo ar kito darbo, kuris galėtų pakenkti jų raidai.

Darbas SOL turi būti savanoriškas. SOL užtikrina, kad darbuotojai turėtų teisę laisvai nutraukti darbo santykius pagal teisės aktus ir susitarimus, be jokios nuobaudos.

Darbuotojai jokiau atveju neprivalo perduoti darbdaviui saugoti pinigų ar asmens tapatybę patvirtinančių dokumentų (pavyzdžiui, paso).

Finansinės nuobaudos

SOL jokiau būdu nepriima savo darbuotojų finansinio baudimo, pavyzdžiui, nepagrįstų piniginių baudų ar darbo užmokesčio sumažinimų. Visi SOL darbuotojai turi teisę tokiam veiksmui prieštarauti ir nedelsdami apie tai pranešti savo vadovui, vadovybei, patikėtiniui, darbuotojų saugos ir sveikatos atstovui arba per pranešimų liniją.

Interesų konfliktas ir sąžininga konkurencija

Iš SOL darbuotojų tikimasi, kad jie veiks atsižvelgdami į SOL interesus ir elgsis atsakingai ir sąžiningai visoje savo veikloje. SOL darbuotojai privalo vengti bet kokios veiklos, kuri gali sukelti interesų konfliktą. Visi sprendimai turi būti suderinti su SOL interesais ir būti pagrįsti objektyviu vertinimu. Asmeniniai santykiai, asmeniniai interesai ar kitos panašios aplinkybės negali daryti įtakos sprendimams arba sudaryti įspūdžio, kad jos daro įtaką sprendimų priėmimui prieš SOL interesus. Apie su pirkimais susijusius interesų konfliktus, pavyzdžiui, dalyvavimą arba šalutinę veiklą konkurentų ar tiekėjų įmonėse, reikia pranešti SOL vadovybei.

Šeimyniniai santykiai arba partnerio ar sutuoktinio dalyvavimas gali sukelti interesų konfliktą. Interesų konfliktai taip pat gali kilti kitose veiklose, tokiose kaip įdarbinimas, atsiskaitymai arba sąskaitų tvirtinimas. Tokiais atvejais sprendimus ir tvirtinimus turi priimti vadovo vadovas.

SOL laikosi sąžiningos ir atviros konkurencijos principų, konkurencijos teisės ir jos tikslų. Savo veikloje veikiame atsakingai ir profesionaliai.

SOL užtikrina, kad jos finansinės ataskaitos, apskaita ir viešas atsiskaitymas tiksliai ir teisingai atspindėtų įvykius ir verslo veiklą. SOL laikosi visų susijusių prekybos teisės reikalavimų. SOL užtikrina, kad jos veikla nebūtų naudojama pinigų plovimui. SOL nevykdo verslo su trečiosiomis šalimis, jei prekybos sankcijos tai draudžia. SOL renkasi savo verslo partnerius pagal objektyvius verslo kriterijus bei socialinės, ekonominės ir aplinkosauginės atsakomybės principus.

SOL neteikia tiesioginės ar netiesioginės paramos politinėms partijoms, organizacijoms ar atskiriems politikams.

Komunikacija ir visuomenė

SOL ir SOL darbuotojai bendrauja su visomis suinteresuotosiomis šalimis atsakingai, skaidriai ir atvirai. SOL gerbia kiekvieno teisę reikšti save ir savo nuomonę, nieko nejėdžiant.

Kiekvienas SOL darbuotojas privalo neatskleisti ir neplatinti konfidencialios ar jautrios informacijos apie SOL, SOL darbuotojus, klientus ar kitas suinteresuotąsias šalis

trečiosioms šalims. Konfidencialumo ir komunikacijos taisyklės galioja tiek darbo metu, tiek ir laisvalaikio, pavyzdžiui, bendraujant socialiniuose tinkluose.

SOL viduje tik specialiai paskirti komunikacijos ir vadovybės atstovai turi teisę teikti viešus pareiškimus arba išsakyti oficialias pozicijas apie SOL ar jos veiklą.

Sukčiavimas, netinkamas elgesys ir pranešimų linija

SOL savo veikloje netoleruoja sukčiavimo. SOL rimtai vertina šio elgesio vadovo pažeidimus ir kiekvienas atvejis yra tiriamas. Reikalavimų nesilaikymas gali lemti drausmines priemones arba net civilinę ar baudžiamąją atsakomybę.

SOL turto arba prekių ženklo negalima naudoti asmeninei naudai gauti ar neteisėtai veiklai. Tai taikoma fiziniam, nematerialiam ir elektroniniam turtui.

Apie bet kokią sukčiavimo ar netinkamos veiklos, netinkamo elgesio arba teisės aktų, vidinių politikų ar šio elgesio vadovo pažeidimus pirmiausia turi būti pranešta savo vadovui. Apie rimtus atvejus turi būti pranešta ir verslo padalinio vadovui, generaliniam direktoriui arba kitam atitinkamam aukščiausios vadovybės nariui. Jei apie įvykį neįmanoma pranešti savo vardu, apie jį galima pranešti per SOL [pranešimų liniją](#) (pranešėjų kanalą).

Pranešimų linija prieinama visiems SOL darbuotojams ir SOL suinteresuotosioms šalims. Pranešimų linija padeda užtikrinti SOL verslo principų laikymąsi bei klientų ir kitų suinteresuotųjų šalių pasitikėjimą SOL. SOL darbuotojai ir suinteresuotosios šalys gali išreikšti susirūpinimą ar įtarimus dėl veiklų, kurios pažeidžia teisės aktus, gerą verslo praktiką, SOL vertybes ar gaires ir galinčios turėti rimtų pasekmių SOL, SOL klientams, partneriams arba fiziniams asmenims. Visi pranešimai nagrinėjami konfidencialiai, ir pranešėjams nebus taikomi jokie atsakomieji veiksmai.