

Elgesio kodeksas

UAB „Verslo alėja“ yra bendrovė, besispecializuojanti prekyboje transporto priemonėmis, įsipareigojusi savo klientams tiekti kokybiškas prekes laikydamasi tinkamų darbo vietos ir darbo sąlygų, atitinkančių mūsų klientų keliamus reikalavimus bei tarptautinius standartus. Siekiame plėtoti skaidrią, profesionalią, sąžiningą ir etišką verslo praktiką, bei laikomės visų galiojančių įstatymų ir teisės aktų visose jurisdikcijose, kuriose yra vykdoma įmonės veikla. Tikimės, kad tiek mūsų darbuotojai kasdienėje įmonės veikloje, tiek mūsų partneriai bei tiekėjai yra socialiai atsakingi, gerbia žmogaus teises, aplinkosauginius tikslus bei laikosi darbo teisės ir kitų jų veiklai taikomų normų, dėl to priėmėme šį UAB „Verslo alėja“ elgesio kodeksą (toliau – Kodeksas).

Kodekso tikslas – numatyti pagrindines UAB „Verslo alėja“ partnerių ir įmonės darbuotojų elgesio nuostatas, kurių laikymasis užtikrintų aukščiausių verslo etikos standartų tiekimo grandinėje įgyvendinimą.

Šis Kodeksas grindžiamas tarptautiniais teisės aktais, t.y. Jungtinių Tautų (toliau – JT) Visuotine žmogaus teisių deklaracija, Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijomis, Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos gairėmis daugiašalėms įmonėms, JT Verslo ir žmogaus teisių pagrindiniais principais, JT Pasaulinio susitarimo principais, Vaikų teisės ir verslo principais, korupcijos prevenciją numatančiais ir kitais teisės aktais. Šis Kodeksas universaliai taikomas UAB „Verslo alėja“ veiklai, visiems darbuotojams, atstovams, bei visoms įmonėms, UAB „Verslo alėja“ tiekiančioms prekes ir/ar paslaugas, neatsižvelgiant į tiekėjo įmonės dydį, geografinę padėtį ar industrinį sektorių (toliau – Tiekėjas).

UAB „Verslo alėja“ laikosi aukščiausių verslo sąžiningumo standartų ir netoleruos jokios praktikos, nesuderinamos su garbingumo, sąžiningumo, skaidrumo principais, todėl tikisi, kad visi Tiekėjai yra įgyvendinę šiuos žemiau nurodytus standartus

Vaikų darbas

Nesamdomi ir neskatinami samdyti darbui vaikai, jaunesni nei nacionalinių teisės aktų nustatytos amžiaus ribos. Įsipareigojama užtikrinti tinkamas sąlygas teisėtai įdarbintų darbuotojų, vyresnių nei teisės aktuose nustatytas minimalus darbingas amžius, bet jaunesnių nei 18 metų amžiaus, sveikatai, saugumui ir gerbūviui. Tokie darbuotojai įdarbinti pagal galiojančius teisės aktus, jie saugomi nuo bet kokio dalyvavimo ar darbo, kuris dėl darbo pobūdžio ar aplinkybių gali pakenkti jų saugumui, sveikatai ar moralei. Jaunesni nei 18 metų darbuotojai neskiriami dirbti naktinėje pamainoje, taip pat sunkų ir/ar pavojingą darbą

Priverstinis darbas

Nenaudojamas ir neskatinamas kalinių, prievartinis ir/ar priverstinis darbas, kaip jis yra apibrėžtas TDO konvencijoje Nr. 29. Nenaudojamos tokios darbo užtikrinimo priemonės kaip užstato sumokėjimas, darbuotojo dokumentų originalų sulaikymas, atlyginimo ar kitokių išmokų nemokėjimas. Visi darbuotojai dirba savo noru ir gali baigti darbą sutartomis darbo dienos valandomis, netaikant nuobaudų ir atlyginimo sumažinimo bei gali atsisakyti užimamų pareigų pranešę per teisės aktų nustatytus terminus, dirba viršvalandžius tik laisvu darbuotojo ir darbdavio susitarimu.

Darbuotojų sauga ir sveikata

Užtikrinama, kad saugi ir sveika aplinka būtų suteikiama visiems darbuotojams, imamasi reikalingų veiksmų, kad būtų išvengta potencialių nelaimingų atsitikimų darbo aplinkoje, bei laikomasi visų teisės aktų, susijusių su darbuotojų sveikata ir darbo sauga reikalavimų. Nustatomos ir įgyvendinamos tvarkos, kaip pagal galiojančius teisės aktus tinkamai dokumentuoti, analizuoti ir išvengti nelaimingų atsitikimų ir įvykių. Darbuotojai prieš padedant dirbti apmokomi ir supažindinami su saugos darbo vietoje, priešgaisrinės saugos reikalavimais, mašinų ir įrengimų instrukcijomis, o tokie instruktažai dokumentuojami. Įmonėje įgyvendinta tvarka, leidžianti išvengti darbo apsvaigus nuo alkoholio ar kitų psichotropinių medžiagų, trukdančių atlikti darbą saugiai ir efektyviai.

Darbuotojų dalyvavimas organizacijose

Įsipareigojama užtikrinti, kad visi darbuotojai galėtų laisvai steigti, organizuoti ir įstoti į profesines sąjungas ar kitas organizacijas savo pasirinkimu bei vesti kolektyvines derybas su darbdaviu. Gerbiamos ir neribojamos šios darbuotojų teisės bei netrukdoma tokių darbuotojų organizacijų įkūrimui, veikimui ar administravimui. Užtikrinama, kad darbuotojų atstovai nėra diskriminacijos, priekabiavimo, grasinimų ar kitokių neigiamų pasekmių objektas, taip pat nėra privileijuojami ar kitaip išskiriami dėl jų narystės profesinėje sąjungoje ar kitoje organizacijoje. Tiekėjas užtikrina, kad bet kuris darbuotojas turi galimybę laisvai pranešti apie nusiskundimus darbo vietoje, nesukeliant jam jokių neigiamų pasekmių dėl tokio pranešimo.

Diskriminacija

Nepraktikuojama ir neskatinama diskriminacija darbuotojų samdymo, atlyginimo, apmokymų, paaukštinimo, darbo santykių nutraukimo ar išėjimo į pensiją bei kitose srityse dėl rasės, tautinės, etninės ar socialinės kilmės, šeiminės padėties, religijos, negalios, ligos, lyties, seksualinės orientacijos, narystės sąjungoje, politinių pažiūrų, amžiaus arba bet kokių kitų sąlygų, galinčių sukelti pagrindą diskriminacijai.

Pagarbus elgesys

Su darbuotojais elgiamasi oriai ir pagarbiai. Nenaudojamos ir netoleruojamos fizinės bausmės, psichologinė ar fizinė prievarta, užgauliojimas ar įžeidinėjimas, bet kokia forma fizinis, seksualinis, žodinis ar psichologinis priekabiavimas, žeminimas, mobingas. Neleidžiamas bet koks grėsmę keliantis, įžeidžiantis, išnaudojantis elgesys, seksualinė prievarta, įskaitant gestus, žodinį ir fizinį kontaktą darbo vietoje ir/ar kitose įmonės patalpose ar už įmonės ribų. Darbuotojui pažeidus įmonės darbo tvarką, nedelsiant imamas tik teisėtų drausminės praktikos nuostatose nurodytų priemonių. Negali būti skiriamos piniginių baudos ar atskaitymai iš darbo užmokesčio, išskyrus kiek tai yra leidžiama nacionalinių teisės aktų.

Darbo valandos

Laikomasi teisės aktų nuostatų dėl darbo valandų, šventinių, ne darbo dienų ir atostogų suteikimo ir apmokėjimo. Įprasta darbo savaitės apimtis negali viršyti nacionaliniuose teisės aktuose nustatytų reikalavimų. Dirbami viršvalandžiai turi būti savanoriški ir sulęgti darbdavio ir darbuotojo susitarimu. Darbuotojo darbo ir poilsio laiko režimas turi atitikti nacionalinių teisės aktų reikalavimus, nepažeisti darbuotojo darbo ir asmeninio gyvenimo gerovės balanso.

Darbo užmokestis

Gerbiama darbuotojų teisė gauti teisingą darbo užmokestį ir garantuojama, kad už įprastą darbo savaitę mokamas atlyginimas būtų ne mažesnis, nei minimalus teisės aktų nustatytas darbo užmokestis ir būtų pakankamas pagrindiniams darbuotojo poreikiams patenkinti, atsižvelgiant į vidutinį pragyvenimo lygį šalyje. Viršvalandžiai turi būti apmokami padidintu tarifu, nustatytu nacionaliniais įstatymais. Nuosekliai nesudarinėsimos trumpalaikės darbo sutartys, netaikomos fiktyvios mokymosi programos bandant išvengti įsipareigojimų, susijusių su darbo teisės ir socialinio saugumo reglamentavimu, darbuotojui

Verslo etika

Ūkinė komercinė veikla vykdoma pagal aukščiausius etiško elgesio standartus ir visus taikomus galiojančius teisės aktus, įskaitant, bet neapsiribojant: turimi visi reikalingi leidimai ir licencijos, laikomasi galiojančių korupcijos prevencijos, sąžiningos konkurencijos įstatymų, sąžiningai pildomi buhalterinės apskaitos dokumentai, apskaičiuojami, deklaruojami ir sumokami visi taikomų teisės aktų nustatyti mokesčiai valstybei. Visi dokumentai, įrašai ir ataskaitos veikloje yra teisingi, aiškūs ir patikimi. Pagrįstai ir teisėtai prašoma informacija apie veiklą pateikiama objektyviai, sąžiningai, neslepiant bei nefalsifikuojant nurodomų faktų. Įmonės darbuotojai yra supažindinti su verslo etikos taisyklėmis ir taiko jas kasdienėje veikloje.

Aplinkosauga

Laikomasi savo veiklai taikomų tarptautinių ir nacionalinių su aplinkosauga susijusių įstatymų, taisyklių ir standartų bei prisiimama atsakomybė už savo vykdomos veiklos poveikį aplinkai.

Sąžininga konkurencija

Aiškiai suvokiama įmonės dominuojanti padėtis rinkoje, jei tokia užimama ar gali būti užimama, ir žinoma, kokį poveikį bet kokie sprendimai gali turėti klientams, konkurentams ar paslaugų teikėjams. Bet kokie susitarimai draudžiami net jei tokių padarinių atsiranda to nesiekiant. Neužsiimama jokia praktika arba veikla, kuria pažeidžiami konkurencijos arba antimonopoliniai teisės aktai ar gali kilti prielaidos pažeidimų kilimui. Nesiimama jokių veiksmų bei nesudaroma susitarimų, kuriais būtų trukdoma arba kenkiama klientams, konkurentams ar paslaugų teikėjams arba kurie galėtų būti laikomi prieštaraujančiais konkurencijos teisės aktams.

Korupcijos prevencija

Laikomasi korupcijos prevencijos įstatymų ir taisyklių ir netoleruojama, kad kokiomis nors aplinkybėmis įmonė ar jos partneriai būtų susiję neskaidriais ryšiais su verslo ar valdžios institucijomis. Draudžiamas bet koks kyšio ar kitokio pobūdžio neteisėtų mokėjimų, įskaitant palengvinimo mokesčius, bet kokios rūšies dovanų ar kitos finansinės ir/ar nefinansinės naudos siūlymas, skatinimas, pažadėjimas, susitarimas ar priėmimas, bei bet kokio kito vertingo atlygio ar kitos naudos tiesioginis ar netiesioginis pažadėjimas, susitarimas, davimas ar siūlymas. Įmonė ir jos darbuotojai nesiūlo ir nepriima dovanų, pinigų, kelionių ar svetingumo, kuriuo siekiama paskatinti priimti kokį nors sprendimą ar už jį atsilyginti. Įmonės vardu neremiamos jokios politinės partijos ar kandidatai į valdžios institucijas, darbo metu neužsiimama politine veikla arba tuo tikslu nenaudojamos įmonės lėšos ar kiti ištekliai.

Pinigų plovimo prevencija

Bet kokia finansinė veikla vykdoma skaidriai ir etiškai, laikantis standartinių procesų bei nedalyvaujama sandoriuose, į kuriuos yra įsitraukusios nesusijusios šalys, ir (arba) taikomi neįprasti mokėjimo metodai, ir (arba) neįprastos nuostatos ir sąlygos. Prieš sudarant bet kokią sandorį atidžiai patikrinamos trečiosios šalys ir taikomi aukščiausi skaidrumo reikalavimai bet kurioms susijusioms sandorio šalims. Apie bet kokius įtartinus sandorius ir finansinę veiklą visada pranešama įmonės vadovams ir atsakingoms teisėsaugos institucijoms.

Pranešimai ir komunikacija

Atidžiai kontroliuojama, kaip laikomasi Kodekso reikalavimų. Skatinama nedelsiant pranešti apie esamus ir (arba) įtariamus galiojančių įstatymų, kitų teisės aktų, įmonės vidaus tvarkos ir Kodekso pažeidimus. Darbuotojai apie įtariamus ar esamus pažeidimus gali pranešti tiesioginiam savo vadovui. Bet koku atveju užtikrinamas pranešėjų anonimiškumas, draudžiama persekioti, atleisti, ar kitaip bausti darbuotojus ar Tiekėjus, kurie sąžiningai pranešė apie galimus pažeidimus.