



TRAUKSMES CELŠANA

leguvums darbiniekam | darba devējam | sabiedrībai

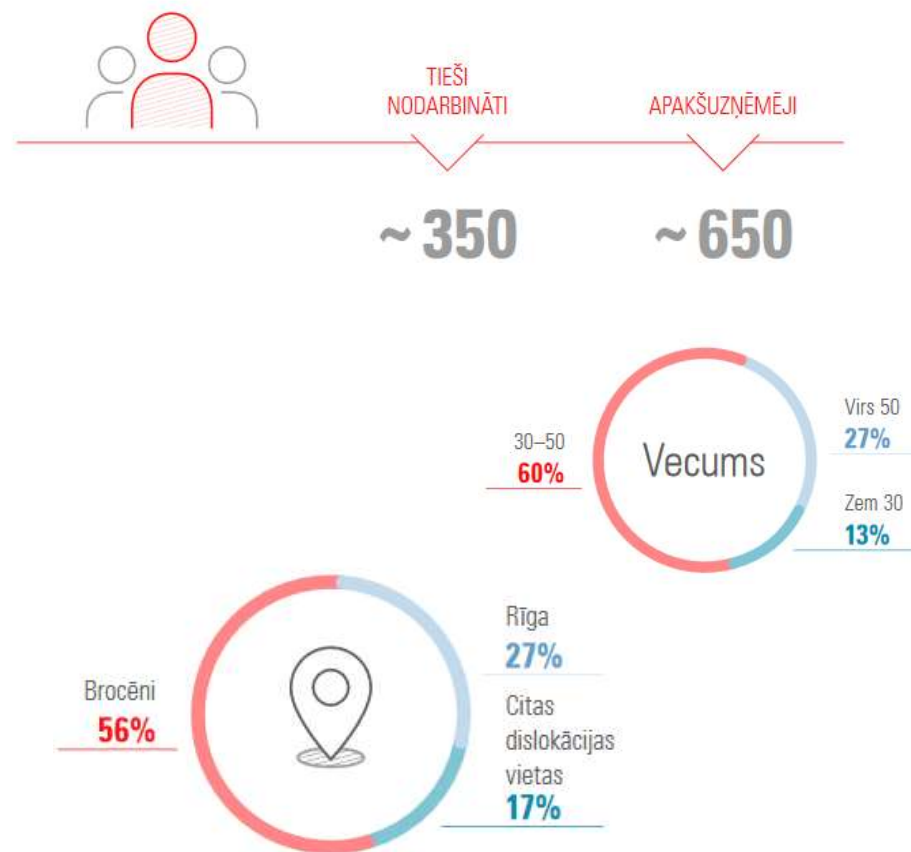
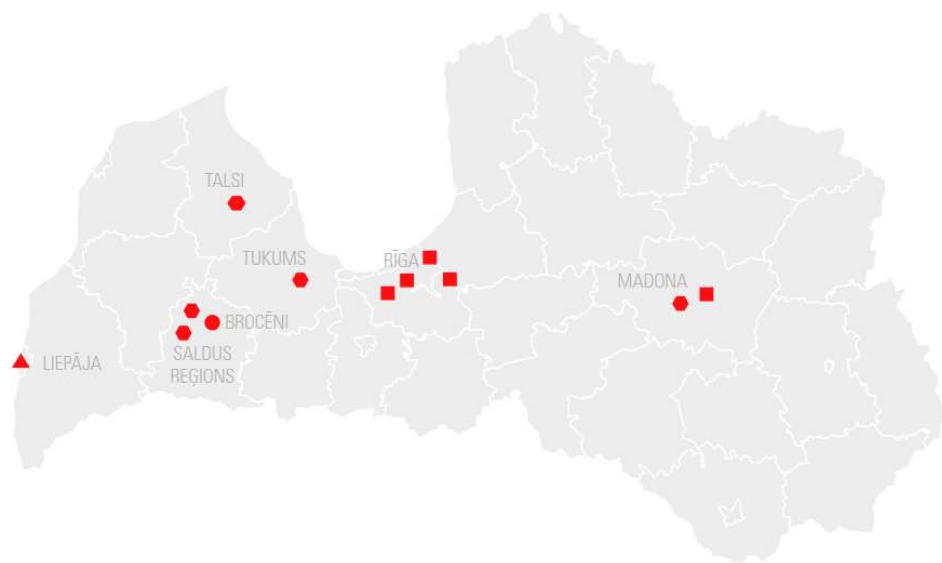
04|02|2021



BŪVMATERIĀLU RAŽOTĀJS JAU VAIRĀK KĀ 80 GADU JAU CETURTAJĀ PAAUDZĒ



MŪSU MĀJVIETA UN ĢIMENE LATVIJĀ



TRAUKSMES CELŠANAS MEHĀNISMA IETVARŠ



- Piemērojamie normatīvie akti
- Ētikas kodekss (<https://schwenk.lv/par-schwenk/etika-un-atbilstiba/>)
- Citi mehānismi, kas paredz ziņošanu un aktīvu dialogu

ĒTIKAS KODEKSA PĀRVALDĪBA

Saziņas kanāli jautājumu uzdošanai, ierosinājumu izteikšanai un ziņošanai par pārkāpumiem:

- uzņēmuma Ētikas komiteja, e-pasts: code@schwenk.lv
- tiešais vadītājs / struktūrvienības vadītājs
- Personāldaļa
- Juridiskā daļa
- uzņēmuma Ētikas kodeksa vēstneši
- uzņēmuma Ziemeļeiropas Izpilddirektors un Finanšu direktors
- uzņēmuma grupas Izpilddirektors



2018.gadā 3 (2 – darbinieku, 1 vērtības ķēdē)
2019.gadā 7 (6 – darbinieku, 1 vērtības ķēdē)
2020.gadā 5 (4 – darbinieku, 1 vērtības ķēdē)

ĒTIKAS KODEKSA PĀRVALDĪBA

ZIŅOJUMU IZMEKLĒŠANĀ PIEMĒROJAMIE PAMATPRINCIPI

- Ētikas kodeksa universalitāte (katrs darbinieks un direktors ir atbildīgs par tā ievērošanu un tā noteikumu piemērošanas iedzīvināšanu un veicināšanu), vienlīdzīga attieksme neatkarīgi no ieņemtā amata
- Visu ziņojumu (t. sk. anonīmo) izmeklēšana, atgriezeniskā saite ziņotājam
- Konfidencialitāte
- Savlaicīgums*
- Pret ziņotāju vērstas atriebības aizliegums

*(DL 90. panta trešā daļa) «Piezīmi vai rājienu izsaka ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, neieskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku, kā arī laiku, kad darbinieks ir atvaļinājumā vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ, bet ne vēlāk kā 12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas. [...]»

CITI ATBILSTĪBU UN ILGTSPĒJU NODROŠINOŠI MEHĀNISMI

- ISO standartu ieviešana un piemērošana
 - Iekšējie auditi / procesu izvērtēšana
 - Regulāras vadītāju un pārējo darbinieku tikšanās
 - Sadarbības instrumenti / forumi (darba aizsardzības komiteja u. c.)
 - Pastkastītes
 - «Atvērto durvju politika»
 - Visaptverošas atklātības kultūras īstenošana (iedrošināšana iesniegt priekšlikumus uzlabojumiem, ziņot par pārkāpumiem u. tml.)
-

IEGUVUMI, ĪSTENOJOT ĒTIKAS KODEKSA PĀRVALDĪBU

Saziņas kanāli jautājumu uzdošanai, ierosinājumu izteikšanai un ziņošanai par pārkāpumiem ir nozīmīgi instrumenti, lai:

- uzlabotu korporatīvās pārvaldības procesus un veicinātu efektivitāti
 - novērstu darbinieku vai citu iesaistīto pušu radītus zaudējumus (esošus vai potenciālus)
 - nodrošinātu ilgtspēju, mazinātu neatbilstību / pārkāpumu riskus un novērstu iespējamās sekas (naudas sodus, kaitējumu reputācijai u. tml.)
 - uzlabotu darba vidi un darba vietas drošību
 - demonstrētu korporatīvo kultūru, kurā neiecietība pret prettiesisku vai neētisku rīcību tiek īstenota visos vadības līmeņos
 - palielinātu uzticību uzņēmumam
 - padarītu uzņēmumu pievilcīgu darbiniekiem un citām iesaistītajām pusēm ar augstiem ētiskajiem un profesionālajiem standartiem
-

CEĻĀ UZ PAAUDZI «5»

VISAPTVEROŠA TRAUKSMES CELŠANAS/IESAISTES KULTŪRA



Veselība un drošība

- Riska kartītes
- Atbildīgo komisiju/darba grupu darbs
- Atsauksmju tālrunis uz kravas transportlīdzekļiem
- COVID līnija darbiniekiem



Sadarbība

- Atvērtie dialogi
- Arodorganizācija un darbinieku pārstāvji
- Vietējā kopiena – iesaiste un ziņošana



Izaugsme

- Nepārtraukto uzlabojumu sistēma
- Apmācības un pieredzes apmaiņa



Atbildība

- Ētikas kodekss un ziņošana
- Darba kārtība un konsekventa rīcība pārkāpumu novēršanā
- ISO standartu ieviešana, iekšējie auditi

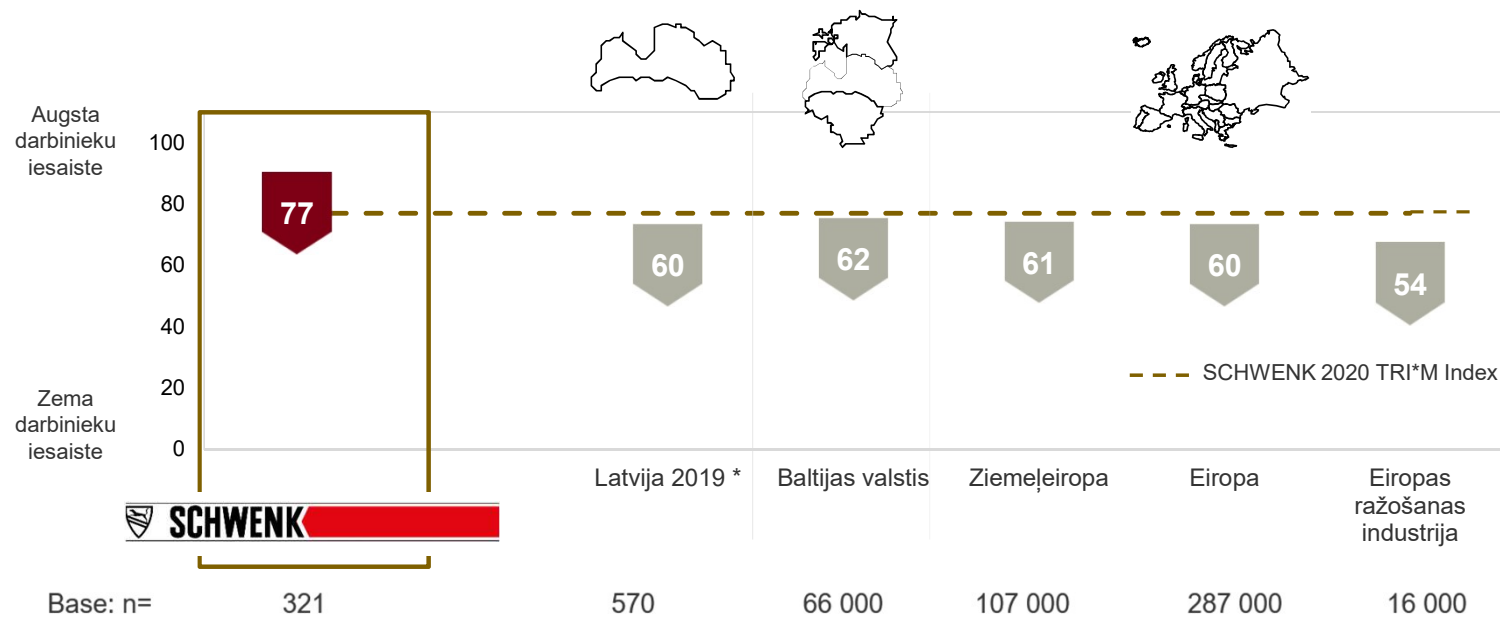
JŪS DZĪVOJAT UZ MARSA...



...MŪSU PERSPEKTĪVA



IEGUVUMI



Piezīme:
KANTAR veikts SCHWENK Ziemeļeiropas darbinieku iesaistes pētījums
*Latvijas algoto darbinieku pētījuma rezultāti (2019), n=570

IEGUVUMI

- Darbinieks un uzņēmums
 - Godīgs business, atbildība visā vērtību ķēdē, uzņēmuma ilgtspēja
 - Cilvēku pieredze, zināšanas un izaugsme
 - Darbinieku iesaiste un piederība
 - Investīcijas attīstībā, nevis problēmu risināšanā
 - Kopienas attīstība, modrāka un viedāka sabiedrība
 - Valsts attīstība kopumā
-

linda.sedlere@schwenk.lv

evita.gosa@schwenk.lv

