

LSEZ “Jensen Metal” SIA Cilvēkresursu politika par darba vidi un apstākļiem

Īpašnieks/versija/
apstiprinājums

Īpašnieks: Personāla vadītājs

Versija	Autors	Datums	Korekcija	Apstiprināja
1.0	EFE	09.08.2024.	Izveidots dokuments	IEL
2.0	IEL	22.10.2025	Dokuments pārskatīts un papildināts	IEL

Mērķis

Cilvēkresursu politikas mērķis darba vides un apstākļu jomā ir ieviest vienotu un efektīvu personāla vadību uzņēmumā LSEZ “Jensen Metal” SIA (turpmāk Jensen Metal vai Uzņēmums), lai nodrošinātu kvalificētu, profesionālu un motivētu personālu piesaisti un noturēšanu, veicinātu personāla attīstību un lojalitāti, nodrošinot uzņēmuma un darbinieku tiesību ievērošanu darba tiesiskajās attiecībās.

Vispārīga informācija

“Jensen Metal” misija ir būt uzticamam un efektīvam partnerim augstas kvalitātes tērauda, nerūsējošā tērauda un alumīnija komponentu, mašīnu un sistēmu piegādē.

Mūsu darbs, attieksme un visi iekšējie procesi balstās uz uzņēmuma vērtībām:

Vērtību pievienošana - katrai darbībai ir jārada vērtība

Uzticamība - mēs turam savus solījumus

Kompetence - profesionāli, kvalificēti un centīgi

Apņemšanās - sniegums, ieskats un zināšanas

Kārtīgums - mēs esam atbildīgi, patiesi un godīgi

Šī politika atbalsta uzņēmuma ESG un ilgtspējas stratēģiju, veicinot ētisku darba praksi, dažādību un atbildīgu cilvēk kapitālā pārvaldību.

Saistītie iekšējie normatīvie akti, kas nosaka darba vidi un apstākļus

Ētikas kodekss

Kvalitātes vadības sistēma

Informācijas drošības politika

Datu drošība un IT prakse

Iekšējie noteikumi

Kārtība, kādā tiek organizēts attālinātais darbs

Algu politika

Iekšējā trauksmes celšana

Risku vadības un avārijas rīcības plāns

Darbinieku darbā pieņemšanas instrukcija

Darba attiecību pārtraukšanas procedūra

Koplīgums

Kompetences pārvaldības instrukcija

LSEZ “Jensen Metal” SIA Cilvēkresursu politika par darba vidi un apstākļiem

1. Apņemšanās ievērot ESG principus, normatīvo aktu ievērošana

“Jensen Metal” ir apņēmis integrēt ESG principus savā darbībā, tostarp uzturēt darba vidi, kas veicina darbinieku labklājību, drošību, iekļautību un ilgtspējību.

Uzņēmums iekļauj ESG rādītājus stratēģiskajā plānošanā un gada pārskatos, ievērojot ES Korporatīvās ilgtspējas pārskatu direktīvu (CSRD). Mēs regulāri izvērtējam savu sociālo un vides ietekmi un atklāti informējam par progresu.

Mēs ticamies nodrošināt, lai ilgtspējīgas attīstības un darba spēka daudzveidības principi sasniegtu visus mūsu darbiniekus, tādēļ mēs nodrošinām iekšējās apmācības par ilgtspējas jautājumiem.

Jensen Metal *Ētikas kodekss* nodrošina, ka tiek ievēroti mūsu darbības standarti, un mēs mudinām savus sadarbības partnerus arī apņemties ievērot tos pašus principus.

Uzņēmums rūpējas, lai darba vide un visi darba apstākļi būtu saskaņā ar piemērojamiem vietējiem likumiem un nozares normatīvajiem aktiem.

2. Riska pārvaldība un avārijas rīcības plāns

Risku pārvaldība ir neatņemama veiksmīgas mūsu biznesa darbības sastāvdaļa, un visiem darbiniekiem tā jāievēro, lai identificētu, novērtētu un mazinātu iespējamos riskus, kas varētu ietekmēt mūsu darbību. Uzņēmuma pieeja riska pārvaldībai ir proaktīva, koncentrējoties uz risku novēršanu pirms to rašanos.

Sagaidāms, ka visi darbinieki iepazīsies ar avārijas rīcības plānu un sapratīs savu lomas un pienākumus, ja plāns tiks aktivizēts. *Risku pārvaldība un avārijas rīcības plāns* iezīmē procedūras, kas jāievēro ārkārtas situācijās, resursu piešķiršanā un atjaunošanas stratēģijās. Uzņēmumā tiek sniegtas regulāras apmācības, lai nodrošinātu, ka visi darbinieki ir apriekoti tā, lai atbilstoši šim plānam spētu efektīvi atpazīt un pārvaldīt riskus un darbības attiecīgajās atbildības jomās.

3. Pārvaldība, caurredzamība un ziņošana

Mēs uzturam caurredzamību savā darbībā. *Iekšējā trauksmes celšanas sistēma* ir izveidota saskaņā ar Trauksmes celšanas likumu, un tā dod visiem darbiniekiem un citām ieinteresētajām personām iespēju veicināt likumīgu, godīgu, atklātu un pārredzamu uzņēmuma darbu.

Mēs aktīvi sadarbojamies ar darbiniekiem, klientiem, piegādātājiem un citiem ieinteresētajiem, lai noteiktu būtiskākos ESG jautājumus un pastāvīgi uzlabotu cilvēktiesību, darba un ētikas jomas sniegumu.

4. Kvalitātes vadības sistēma

Jensen Metal ir apņēmis uzturēt augstākos kvalitātes standartus visos savos darbības aspektos. Mūsu kvalitātes vadības sistēmas (KVS) ietvaros visiem darbiniekiem ir jāievēro noteiktās procedūras un vadlīnijas, kas izstrādātas, lai nodrošinātu konsekventu, uzticamu un izcilu pakalpojumu/produktu piegādi. Lai nodrošinātu atbilstību KVS standartiem, tiek veikti regulāri auditi un pārbaudes. Tiek nodrošināta apmācība, lai ikviens saprastu savu lomu *kvalitātes vadības sistēmā* noteikto kvalitātes standartu ievērošanā.

5. Sociālais dialogs

Uzņēmums atzīst sociālo dialogu par ilgtspējīgu darba attiecību stūrakmeni un nozīmīgu elementu pozitīvas un caurspīdīgas darba vides uzturēšanā.

Jensen Metal apņemas veicināt atklātu, nepārtrauktu un konstruktīvu saziņu starp vadību un darbiniekiem, kā arī viņu ievēlētajiem pārstāvjiem. Mēs nodrošinām, ka visi darbinieki var brīvi izteikt savas domas, paust bažas un piedalīties lēmumu pieņemšanas procesos, kas ietekmē viņu darba vidi.

Uzņēmums konsultējas un sadarbojas ar darbinieku pārstāvjiem jautājumos, kas saistīti ar darba aizsardzību un drošību, darba apstākļiem un organizatoriskām izmaiņām. Ar regulārām sanāksmēm, aptaujām un atsauksmju mehānismiem mēs veicinām savstarpēju sapratni un kopīgu atbildību drošas, taisnīgas un iekļaujošas darba vides veidošanā.

LSEZ “Jensen Metal” SIA Cilvēkresursu politika par darba vidi un apstākļiem

Uzņēmuma darbinieku sociālās aizsardzības programma ir definēta *Darba koplīgumā*, kura galvenais mērķis ir radīt sociālo nodrošinājumu un veicināt ilgtermiņa sadarbību. Uzņēmums veic atbalsta pasākumus darbiniekiem gan ikdienā, gan svarīgākajos ģimenes dzīves notikumos, sniedz sociālus pabalstus kā arī nodrošina darbinieku veselības un nelaimes gadījumu apdrošināšanu.

6. Personāla plānošana, atlase, pieņemšana darbā un atbrīvošana.

Personāla resursu plānošanas procesā, sadarbojoties ar funkciju vadītājiem, tiek analizēts darbinieku skaits un kādas prasmes un/vai zināšanas ir nepieciešamas, lai sasniegtu uzņēmuma mērķus. Izvērtējam pieejamos resursus un kādi pasākumi būtu jāveic, lai efektīvi izmantotu esošos personāla resursus.

Personāla atlases un pieņemšanas darbā notiek saskaņā ar *Darbinieku darbā pieņemšanas instrukciju* un *Kompetenču vadības instrukciju*. Darbinieku atlases procesā mēs ievērojam dažādības un vienlīdzīgas attieksmes principus. Darbinieku atbrīvošanas nosacījumi, process un atbildības ir noteiktas *Darbinieku darbības pārtraukšanas instrukcijā*.

7. Darba vides standarti un nosacījumi

Visi pamatnosacījumi- darba grafiki, darba laiks, vides nosacījumi, kas ir saistoši visiem darbiniekiem, ir noteikti uzņēmuma *Iekšējos darba kārtības noteikumos*.

Attālinātā darbā strādājošajiem darbiniekiem izstrādāti noteikumi-*Kārtība, kādā tiek organizēts attālinātais darbs*.

Visiem darbiniekiem jāievēro *Informācijas drošības politika* un *Datu drošība un ierastā IT prakse*.

Katra darbinieka amata pienākumi un nosacījumi ir noteikti darba līgumā, amata aprakstā, oficiālajās pilnvarās un iekšējos uzņēmuma rīkojumos.

7.1. Veselība un darba drošība

Jensen Metal darbiniekiem ir jāievēro darba drošības un ārkārtas situācijas instrukcijas, un riska novērtējumi uzņēmumā, ko sniedz darba aizsardzības ārpakalpojumu partneri, kas atbilst drošu un veselīgu darba apstākļu nodrošināšanai saskaņā ar ESG kritērijiem.

Mēs nodrošinām regulārus darba vides uzraudzības auditus un darbinieku apmācību, kā arī veicam uzlabojumus un operatīvi novēršam neatbilstības. Darba aizsardzības un drošības (OHS) rādītāji tiek uzraudzīti, izmantojot KPI, darbspēju zaudējošo traumu (LTI) skaitu, kuri tiek atspoguļoti uzņēmuma ESG pārskatā.

7.2. Piesiedu darbs

Jensen Metal stingri aizliedz jebkāda veida piespiedu vai obligāto darbu, tostarp cilvēku tirdzniecību un jebkādas darbības, kas ierobežo indivīda brīvību pārvietoties vai strādāt.

Darbs Jensen Metal tiek balstīts uz brīvu un apzinātu piekrišanu. Visi darbinieki strādā brīvprātīgi un var jebkurā brīdī izbeigt darba attiecības saskaņā ar Latvijas Darba likumu. Uzņēmums neuzglabā darbinieku personu apliecinošus dokumentus, nepieprasa finanšu ieguldījumus vai jebkādu citu nodrošinājumu kā darba nosacījumu, lai strādātu uzņēmumā.

Šī saistība attiecas arī uz visiem uzņēmuma biznesa partneriem un piegādātājiem. Ar uzņēmuma *Ētikas kodeksu* un piegādātāju novērtējumiem mēs nosakām, lai mūsu partneri ievērotu tos pašus standartus un novērstu jebkādu piespiedu darbu vai mūsdienu verdzību savās darbībās un piegādes ķēdēs.

Ja tiek konstatēta pārkāpuma, nekavējoties tiks veikti korektīvie pasākumi, ieskaitot sadarbību ar atbildīgajām institūcijām un nepieciešamo uzlabojumu ieviešanu.

7.3. Bērnu nodarbināšana

Jensen Metal kategoriski aizliedz jebkādu bērnu nodarbināšanu savās darbībās un piegādes ķēdē. Uzņēmums pilnībā ievēro ES Direktīvu par uzņēmumu ilgtspējas pienākumiem (Corporate Sustainability Due Diligence), Starptautiskās Darba organizācijas (ILO) konvencijas Nr. 138 (minimālais darba vecums) un Nr. 182 (bērnu darba vissmagākās formas), kā arī attiecīgo Latvijas normatīvo regulējumu. Uzņēmums nepieņem darbā personas, kas jaunākas par Latvijas Darba likumā noteikto minimālo darba vecumu.

LSEZ “Jensen Metal” SIA Cilvēkresursu politika par darba vidi un apstākļiem

Mēs prasām, lai visi mūsu biznesa partneri un piegādātāji ievērotu tās pašas prasības, izmantojot mūsu *Ētikas kodeksu* un piegādātāju līgumus. Ja tiek konstatēts pārkāpums, nekavējoties tiks veikti korektīvie pasākumi, tostarp sadarbība ar kompetentām iestādēm un, ja nepieciešams, uzlabojumu programmu ieviešana. Uzņēmums atbalsta izglītības un profesionālās apmācības iniciatīvas, nodrošinot jauniešiem nodarbinātības iespējas atbilstoši Valsts likumdošanai.

7.4. Daudzveidība, vienlīdzība un iekļaušana (DEI)

Jensen Metal veicina daudzveidību un vienlīdzīgas iespējas visos nodarbinātības aspektos, neatkarīgi no dzimuma, vecuma, tautības, invaliditātes vai citiem personīgiem raksturlielumiem. Uzņēmuma mērķis ir radīt iekļaujošu darba vidi, kur dažādas perspektīvas veicina inovācijas, sadarbību un ilgtspējīgu attīstību. DEI rezultāti tiek uzraudzīti, izmantojot darbinieku sastāva rādītājus un dzimumu līdzsvara indikatorus, kuri tiek pārskatīti katru gadu un iekļauti uzņēmuma ESG ziņojumos.

7.5. Darba attiecību jautājumi

Darba attiecību jautājumi, tostarp pārkāpumi darba vietā, tiek izvērtēti un risināti saskaņā ar spēkā esošajiem Latvijas Darba likumam, Ministru kabineta noteikumiem un normatīvajiem aktiem.

8. Kompetences vadība un attīstība

Uzņēmuma darbinieku mācību un attīstības procesi ir saistīti ar snieguma pārvaldību un vērsti uz rezultātu sasniegšanu. Uzņēmums rada vidi, kas atbalsta mācības un profesionālu attīstību, nodrošinot darbinieku iepazīšanās apmācību un mentoringa procesa pirmajām darba dienām.

Uzņēmums nodrošina iespējas obligātajām apmācībām un apmācībām darba vietā un nosaka citas apmācības un attīstības vajadzības, pamatojoties uz snieguma pārskatiem un uzņēmuma prioritātēm, lai sasniegtu vislabākos rezultātus. Uzņēmums organizē arī iekšējās apmācības, izmantojot savu speciālistu zināšanas, par kvalitātes vadību, profesionālajām prasmēm utt. Apmācību programmās tiek integrēts ESG saistītās prasmes un ilgtspējas izpratne, lai atbalstītu uzņēmuma vides un sociālos mērķus.

Uzņēmuma kompetences vadības procesi un pienākumi ir definēti *Kompetences vadības instrukcijā*.

9. Snieguma pārvaldība, kompensācija un motivācija

Uzņēmuma darbinieku atalgojums veidojas no divām daļām – fiksētā un mainīgā. Fiksētā daļa ir algas vai stundas likme, bet mainīgā daļa ir papildu piemaksas- dažādas prēmijas, kompensācijas, dāvanas īpašos gadījumos utt.

Uzņēmuma darbinieki tiek vērtēti reizi gadā katra finanšu gada beigās. Administrācijas un serviss darbiniekus novērtē atbildīgais vadītājs un personāla vadītājs, ražošanas darbiniekus novērtē ražošanas vadītājs kopā ar meistariem un/vai brigadieriem. Darbinieku novērtēšana tiek iesniegta apstiprināšanai Prokūristam. Atalgojuma nosacījumi un darba vērtēšanas kritēriji ir noteikti *Atalgojuma politikā*.

Sociālās aizsardzības programma un uzņēmuma darbinieku atbalsts ir noteikts uzņēmuma *Koplīgumā*.

9.1. Vienlīdzīga darba samaksa

Jensen Metal apņemas ievērot principu par vienādu atlīdzību par vienādu darbu un darbu ar vienādu vērtību, nodrošinot, ka darbinieki saņem atlīdzību neatkarīgi no dzimuma, vecuma, tautības vai jebkuras citas pazīmes, kas nav saistīta ar darba sniegumu vai pienākumiem.

Uzņēmums regulāri pārskata atalgojuma struktūras un amatu klasifikācijas, lai identificētu un novērstu jebkādas nepamatotas atalgojuma atšķirības. Atalgojuma pārskatīšana tiek veikta caurspīdīgi un balstoties uz objektīviem kritērijiem, piemēram- prasmēm, pieredzi, kvalifikāciju un darba rezultātiem.

Mēs pilnībā ievērojam ES Direktīvu par atalgojuma caurspīdīgumu (2023/970) un attiecīgo Latvijas darba tiesību normatīvus, lai veicinātu taisnīgu atalgojumu un caurspīdīgumu.

Darbiniekiem ir tiesības pieprasīt informāciju par atalgojuma līmeņiem un atlīdzības kritērijiem, kā noteikts likumā. Uzņēmums nodrošina, ka šādi pieprasījumi tiek izskatīti konfidenciali un cieņpilni, bez jebkāda soda vai negatīvām sekām.

LSEZ “Jensen Metal” SIA Cilvēkresursu politika par darba vidi un apstākļiem

Jensen Metal tiecas veidot kultūru, kurā valda taisnīgums un atbildība, kur vienlīdzīgas iespējas un taisnīga atalgojuma principi ir integrēti uzņēmuma vērtībās un ilgtermiņa ilgtspējas mērķos.

9.2. Minimālā alga un iztikas minimums

Jensen Metal garantē pilnīgu atbilstību Latvijas Darba likumam, nodrošinot, ka visi darbinieki saņem vismaz likumā noteikto minimālo algu. Turklāt mēs esam apņēmušies pakāpeniski sasniegt atalgojumu, kas nodrošina iztikas līmeni visiem pilnas slodzes darbiniekiem pēc pārbaudes laika perioda.

Lai to sasniegtu, uzņēmums nosaka vidēja termiņa mērķi (līdz 2030./31. gadam): nodrošināt, ka pēc pārbaudes laika pilna laika darbinieki (FTE) saņem vismaz 90 % no noteiktās dzīvojamās algas līmeņa Latvijā visās amata vietās. Šī līmeņa benchmarks tiek noteikts, balstoties uz uzticamiem ārējiem avotiem, piemēram, Eurofound un/vai Figure Baltic Advisory.

Uzņēmums regulāri pārskatīs atalgojuma līmeni, ņemot vērā vietējās dzīves dārdzības, inflāciju un tirgus datus. Progresu šī mērķa sasniegšanā uzraudzīs ikgadējās atalgojuma pārskatīšanas procesā un iekļaus uzņēmuma ilgtspējas pārskatos.

10. Komunikācija

Mēs nodrošinām regulāru, atklātu, iesaistošu un uz vērtībām balstītu komunikāciju. Lai informācija sasniegtu visus mūsu darbiniekus, iekšējā komunikācija tiek veikta izmantojot TV ekrānus, informācijas dēļus, e-pastus un MS Teams platformu, kā arī nododot informāciju tālāk caur sapulcēm, brigadieriem un vadītājiem.
