



**POLITIKA
ODRŽIVOG
RAZVOJA
GRUPE
IMPOL**

Politika održivog razvoja grupe Impol
2. IZDANJE

Interno gradivo grupe Impol.
Slovenska Bistrica, maj 2023.

SADRŽAJ

1. UVOD	4
2. CILJEVI POLITIKE	4
3. STUBOVI ODRŽIVOG RAZVOJA	6
3.1 ODRŽIVI POSLOVNI MODEL	8
Etika u poslovanju	
Sprečavanje korupcije	
3.2 ODRŽIVI PROIZVODI	9
3.3. RECIKLAŽA	10
3.4 ZAŠTITA ŽIVOTNE SREDINE	10
3.5 ODGOVORNOST PREMA ZAPOSLENIMA	11
3.6 ODGOVORNOST PREMA LOKALNOJ ZAJEDNICI	15
3.7 ODRŽIVA PROIZVODNJA I PROCESI	15
4. OBEZBEĐIVANJE USKLAĐENOSTI	16
5. UPRAVLJANJE PROMENAMA I NEPRESTANA POBOLJŠANJA	17
6. KOMUNIKACIJA	17
6.1 Sistemi komunikacije	18
6.2 Objava politike održivog razvoja	18
6.3 Postupanje u slučaju neusklađenosti	18
7. REFERENTNI DOKUMENTI	18

1. UVOD

Grupa Impol neprestano teži boljim rezultatima na području zadovoljstva zaposlenih, bezbednosti i zdravlja na radu, zaštite životne sredine i kvaliteta. Naročito podržavamo opšte važeća načela iz područja etike, zapošljavanja i rada, bezbednosti i zdravlja na radu, zaštite životne sredine i biološke raznovrsnosti, kvaliteta te sa tim povezane sisteme vođenja i upravljanja. **Na taj način preuzimamo odgovornost za primenu načela održivog razvoja u svom redovnom poslovanju.**

Politika održivog razvoja grupe Impol pokriva područje upravljanja, društvenu odgovornost i odgovornost prema životnoj sredini. Za implementaciju politike održivog razvoja u poslovanje odgovorna su sva rukovodeća lica grupe Impol. Politikom održivog razvoja obavezujemo se na usklađenost poslovanja sa standardom SA8000 i ASI Performance standardom.

Istovremeno, grupa Impol teži da razvija mrežu dobavljača, koji posluju u skladu sa načelima politike održivog razvoja. Svi dobavljači moraju da se obavežu na poštovanje Kodeksa poslovnog ponašanja za dobavljače.

Politiku su usvojili izvršni direktori grupe Impol.

Andrej Kolmanič,
glavni izvršni direktor



Irena Šela,
izvršna direktorka za finansije i informatiku



2. CILJEVI POLITIKE

Politika održivog razvoja grupe Impol propisuje glavne smernice i temelje za upravljanje područjem održivog razvoja i društvene odgovornosti.

Politika održivog razvoja je referentni dokument, koji se primenjuje pri donošenju organizacionih odluka, pri oblikovanju strategije, pri investicionim projektima, pri odlučivanju o preuzimanju i udruživanju, otvaranju ili zatvaranju proizvodnih prostora, pri upravljanju učesnicima i pri ostalim poslovnim odlukama.



3. SEDAM STUBOVA ODRŽIVOG RAZVOJA



ODRŽIVI POSLOVNI MODEL

Odgovorni smo deoničarima, upravnom odboru i skupštini. Naš cilj je da usmeravamo dobit u širenje i modernizaciju materijalne osnove rada te istovremeno da omogućavamo povećanje vrednosti investicija deoničarima. Među temeljnim ciljevima poslovanja je, pored profitabilnosti, i obezbeđivanje pozitivnog uticaja na svet.



ZAŠTITA ŽIVOTNE SREDINE

Smanjenje zagađenja životne sredine je jedan od važnih poslovnih ciljeva grupe Impol. Njih postizemo pomoću smanjenja potrebne ulazne sirovine, smanjenjem protočnih faktora, povećanjem nabavki primarnog aluminijuma sa niskim ugljeničnim otiskom i povećanjem upotrebe energije sa niskim ugljeničnim otiskom. Istovremeno se trudimo, da smanjimo emisije u vazduh i da očuvamo prirodu u našoj okolini netaknutu.



ODRŽIVI PROIZVODI

Aluminijum je lakši od čelika, ima odlična svojstva za obradu i bolje apsorbuje silu. Upotreba aluminijuma u automobilskoj industriji omogućava smanjenje težine automobila za čak 40 procenata i time doprinosi smanjenju potrošnje goriva i time zagađenja.

Naš cilj je da se prestrukturira proizvodni miks u pravcu ubrzanja proizvodnje proizvoda sa većom dodatnom vrednošću i da se poveća obim dodatnih dorada proizvoda.

Pri razvoju proizvoda davaćemo akcenat eko-legurama i istovremeno ćemo povećati udeo upotrebe povratne ambalaže, izrađene od recikliranog materijala.



BRIGA O ZAPOSLENIMA

Razvijamo izvrsnost rukovođenja na svim nivoima sa jasnim ciljevima i usmerenjima. Obezbeđujemo pravedan, transparentan platni sistem, koji podstiče produktivan rad i razvoj.

U skladu sa standardom SA8000, odlučno smo protiv iskorištavanja zaposlenih, diskriminacije na radnom mestu, rada dece i neodgovarajućih disciplinskih postupaka.

Obezbeđujemo poštenu platu za dobro obavljen posao, upravljamo radnim vremenom zaposlenih i podstičemo dijalog između socijalnih partnera. Neprestano poboljšavamo područje bezbednosti i zdravlja na radu te podstičemo zaposlene na kreativan i inovativan rad. Veliki akcenat stavljamo na zadovoljstvo zaposlenih i njihov karijerni razvoj.



ODRŽIVA PROIZVODNJA I PROCESI

Stremimo ostvarivanju operativne izvrsnosti, čime povećavamo produktivnost i iskorišćenost radne opreme te smanjujemo gubitke u procesima.

Akcenat stavljamo na digitalizaciju radnih procesa i povećavanju efikasnosti pomoću automatizacije i robotizacije proizvodnih linija.

Naš cilj je i da povećavamo efikasnost potrošnje energije i do 2030. godine ostvarimo nacionalni cilj - smanjenje potrošnje energije u odnosu na referentnu godinu 2020. za devet procenata.



RECIKLAŽA

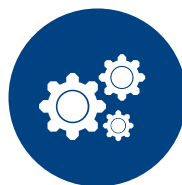
Povećavamo udeo sekundarnih sirovina ulaznog materijala i tome adekvatno razvijamo tehnološke postupke. Investiramo u povećanje livničkih kapaciteta za reciklažu. Uspostavljamo povratnu spregu sa kupcima za povećanje prerade sekundarnih sirovina. Istovremeno ponovo koristimo aluminijum, dobijen u preradi šljake. Uspostavljamo reciklažu drugih proizvodnih materijala i pomoćnih sredstava.



PARTNERSTVO SA LOKALNOM ZAJEDNICOM

Grupa Impol je jedan od najvećih poslodavaca u Sloveniji i primila je više nagrada za najboljeg poslodavca u regionu. Tako u velikoj meri utičemo na kvalitet života u lokalnoj zajednici. Brigu za lokalno okruženje Impol iskazuje i tako, što sponzorise društva i lokalne događaje, pomaže u razvoju opštine i pruža podršku u razvoju lokalnih obrazovnih programa.

1. STUB: ODRŽIVI POSLOVNI MODEL



Organi upravljanja u grupi Impol su skupština, upravni odbor, izvršni direktori i direktori društava (u zavisnosti od organizacije pojedinačnog društva) u okviru jednodomnog sistema upravljanja, u kome upravni odbor vodi društvo, nadzire izvođenje poslova i obavlja druge zadatke u skladu sa zakonom, statutom i poslovnikom upravnog odbora.

Poslovanje među društvima grupe Impol uređuje se u skladu sa njegovom poslovnom politikom, međusobnim ugovorima te odgovarajućim zakonodavstvom. Cene se određuju u skladu sa poreskim i drugim zakonodavstvom, koje uređuje transferne cene.

Sva društva grupe Impol su se obavezala, da vode poslovanje u skladu sa važećim zakonodavstvom. Isto tako, politika plaćanja se vrši u skladu sa dogovorenim rokovima, odnosno, u slučaju državnih institucija, u rokovima propisanim zakonodavstvom. Poslovne odluke se donose sa usmerenjem, da omoguće optimalno poslovanje cele grupe Impol. Detaljnije smernice poslovanja određuje Kodeks poslovnog ponašanja grupe Impol, koji važi za sve poslovne subjekte, rukovodstvena lica i zaposlene u grupi Impol.

Eventualna preuzimanja i udruživanja sa drugim pravnim subjektima vrše se u skladu sa načelima održivosti i usvojenim kodeksom grupe Impol. Pri izvođenju pažljivog pregleda, ocenjuje se i aspekt održivog razvoja preduzeća i društvene odgovornosti.

ETIKA U POSLOVANJU

U svom radu poštujemo visoke standarde poslovne etike i u skladu sa Kodeksom poslovnog ponašanja grupe Impol gradimo kulturu, koja podstiče zakonsko, etičko i transparentno ponašanje i odlučivanje svih zaposlenih.

Sva rukovodstvena lica grupe Impol moraju da se ponašaju u skladu sa etičkim načelima poslovanja. Oni obuhvataju sledeće smernice:

- Vođenje poslovanja teče u trudu dobrog domaćina.
- Od svih zaposlenih se očekuje profesionalan odnos prema radu i organizaciji.
- Sve izvedene aktivnosti zaposlenih su usklađene sa zakonodavstvom, ugovorima, donetim pravilnicima i organizacionim propisima.
- Sve važne poslovne odluke su donete na način, koji poštuje interese svih učesnika grupe Impol sa svrhom, da njihove potrebe budu što bolje pokriveno.
- Svi učesnici grupe Impol imaju pravo na slobodu govora, a istovremeno ne mogu biti kažnjeni u slučaju, da upozore na primećene neodgovarajuće aktivnosti u organizaciji.
- Mito i uzajamne usluge, koje nisu u skladu sa zakonodavstvom, zabranjeni su. Takođe je zabranjeno primanje poklona, koji premašuju



najveću neoporezovanu vrednost u skladu sa propisima Republike Slovenije.

- Zabranjeno je i finansiranje državnih organa ili političkih stranaka u obliku sponzorstava i donacija, koje bi moglo uzajamno da znači traženje protivusluga.

Glavna etička načela, koja se zahtevaju od zaposlenih u grupi Impol, su:

- **Poštenje:** Pošteno i otvoreno ponašanje, što sprečava namerno prećutkivanje ili prekrivanje informacija, koje bi vodile u neodgovornije odluke.
- **Integritet:** Zaposleni svoj rad oblikuju po principu delovanja u pravom smeru, bez obzira na to, da li su te odluke teže i zahtevaju veća odricanja.
- **Držanje obećanja:** Zaposleni pouzdano obavljaju posao, za koji su zaduženi. Ako se usvoje dogovori o aktivnostima, one se zaključuju u skladu sa dogovorima.
- **Lojalnost:** Zaposleni su lojalni preduzeću i deluju u smeru postizanja što boljih rezultata za preduzeće.
- **Briga o drugima:** Zaposleni se prema saradnicima ponašaju sa poštovanjem i korektno. Pomažu onima, kojima je potrebna pomoć, a istovremeno brinu za integritet poslovanja.
- **Odgovornost:** Zaposleni preuzimaju odgovornost za svoje postupke.
- **Trajnost:** Zaposleni se ponašaju u skladu sa usmerenjima politike održivog razvoja, čime obezbeđuju dugoročan razvoj preduzeća.

SPREČAVANJE KORUPCIJE

Uveli samo sistem unutrašnje revizije, koji brižljivim pregledima proverava usklađenost poslovanja sa slovenačkim zakonodavstvom, koji uključuje zabranu korupcije. Istovremeno, svi zaposleni se obavezuju na poštovanje Kodeksa poslovnog ponašanja grupe Impol. Uveli smo i transparentan sistem nabavke, u kome učestvuje veći broj donosilaca odluka, koji istovremeno vrše i nadzor nad samom etikom poslovanja.

2. STUB: ODRŽIVI PROIZVODI



Glavna aktivnost grupe Impol je proizvodnja aluminijumskih proizvoda. Aluminijum ima u poređenju sa drugim metalima brojne prednosti: manji uticaj na životnu sredinu, mala težina, otpornost na koroziju, dobre osobine preoblikovanja i mehaničke osobine.

Naš cilj je da se prestrukturira proizvodni miks u pravcu ubrzanja proizvodnje proizvoda sa većom dodatnom vrednošću i da se poveća obim dodatnih dorada proizvoda. Pri razvoju proizvoda davaćemo akcenat eko-legurama i istovremeno ćemo povećati udeo upotrebe povratne ambalaže, izrađene od recikliranog materijala.

3. STUB: RECIKLAŽA



U vreme hiperprodukcije i istovremene ograničenosti resursa, sve više rastu potrebe za zaštitom životne sredine i očuvanjem prirodnih izvora. Zato je građenje kružnog modela poslovanja, koji omogućava ponovo korišćenje resursa, hitno usmerenje da bi se obezbedila održivost. Aluminijum i njegova prerada omogućavaju upravo to – beskonačnu ponovnu upotrebu povratnih sirovina sa očuvanjem prvobitnih karakteristika.

Povećavamo udeo sekundarnih sirovina ulaznog materijala i tome adekvatno razvijamo tehnološke postupke. Investiramo u povećanje livničkih kapaciteta za reciklažu. Uspostavljamo povratnu spregu sa kupcima za povećanje prerade sekundarnih sirovina. Istovremeno ponovo koristimo aluminijum, dobijen u preradi šljake.

Uspostavljamo reciklažu drugih proizvodnih materijala i pomoćnih sredstava.

4. STUB: ZAŠTITA ŽIVOTNE SREDINE



Pri formiranju novih investicionih projekata vodi nas usmerenje, da se nepovoljni uticaji na životnu sredinu smanje na minimum i da se stvori simbioza sa prirodom. U tu svrhu imamo i sertifikat za standard ISO 14001 sa uspostavljenim sistemom neprestanih poboljšanja na području zaštite životne sredine.

Temeljne smernice na području zaštite životne sredine su:

- Intenzivno povećavamo udeo potrošnje sekundarnog aluminijuma.
- Smanjujemo nepovoljne uticaje na životnu sredinu intenzivnim investicijama.
- Sve nove tehnologije moraju biti usklađene sa tehnikama BAT (best available technology), opisanim u referentnim dokumentima BREF.
- Pomoću analize energetske efikasnosti uređaja izvodimo sistematsko smanjenje potrošnje energenata.
- Deo električne energije proizvodimo iz obnovljivih resursa.
- Štitimo vode u okruženju i čuvamo život u njima.
- Potrošnju opasnih materija svodimo na minimum a time i postojanje opasnog otpada.
- Smanjujemo emisiju buke.
- Smanjujemo specifičnu potrošnju energenata i emisija.

LANCI SNABDEVANJA

Obaveze, koje se tiču bržnog postupanja sa životnom sredinom, održivog razvoja, društvene odgovornosti te brige za zdravlje i bezbednost zaposlenih, prenosimo na naše dobavljače materijala i usluga. Zato ih na



godišnjem nivou ocenjujemo na osnovu kriterijuma kvaliteta poslovanja, postupanja sa životnom sredinom, brige za bezbednost i zdravlje zaposlenih te društvene odgovornosti. Samo dobavljači, koji potvrde postupanje u skladu sa zahtevima standardima i zakonodavstva, bivaju uvršteni na spisak potvrđenih dobavljača grupe Impol.

UPOTREBA KONFLIKTNIH MINERALA

U grupi Impol u svom proizvodnom procesu koristimo kalaj. Dobavljača kalaja potvrđuje obrazac CMRT (Conflict minerals reporting template) i u njemu navodi potvrđene proizvođače kalaja. Sav kalaj, koji koristimo u grupi Impol, dolazi od potvrđenih proizvođača iz Indonezije i Malezije.

SPREČAVANJE NEGATIVNIH UTICAJA

Grupa Impol se obavezuje, da ćemo se, u slučaju zatvaranja i prestanka sa radom celog industrijskog kompleksa ili njegovog dela, pobrinuti za uklanjanje svih potencijalno opasnih materija i postarati se, da ne bude trajnih negativnih posledica po životnu sredinu.

AKTIVNOSTI I INVESTICIJE

Smanjujemo potrebne ulazne sirovine smanjenjem protočnih faktora, povećavamo udeo nabavki primarnog aluminijuma sa niskim ugljeničnim otiskom i udeo upotrebe energije sa niskim ugljeničnim otiskom. Istovremeno se trudimo, da smanjimo emisije u vazduh i da očuvamo prirodu u našoj okolini netaknutu.

U studije izvodljivosti se, u vezi sa novim investicijama, uključuje i aspekt održivosti grupe Impol.

5. STUB: ODGOVORNOST PREMA ZAPOSLENIMA



POŠTOVANJE LJUDSKIH PRAVA

Temeljna vodilja odgovornog odnosa prema zaposlenima je poštovanje ljudskih prava. Pri tom sprovodimo Smernice Organizacije ujedinjenih nacija za poštovanje ljudskih prava u privredi.

Temeljni naglasak poštovanja ljudskih prava je u sledećem:

- Zabrana dečjeg rada i zapošljavanja mladih od 18 godina.
- Zabrana iskorišćavanja zaposlenih, što znači da su zabranjeni bilo koji oblici iznuđivanja, prinude, prekarnog rada ili drugi oblici robovanja.
- Sprečavanje diskriminacije i nejednakosti te promocija jednakih mogućnosti.
- Sprečavanje zlostavljanja na radnom mestu.
- Obezbeđivanje jednakih mogućnosti za muškarce i žene.
- Zaštita invalida od diskriminacije.
- Garancija bezbednosti i zdravlja na radnom mestu.



OBAVEZE GRUPE IMPOL: USKLAĐENOST SA STANDARDOM SA8000



DEČJI RAD

- Ne podržavamo rad maloletnih lica ni kod sebe, ni kod svojih dobavljača.
- Maloletni mogu da obavljaju rad samo u svrhu obrazovanja, odnosno van vremena, koje je namenjeno obrazovanju.
- Maloletni zaposleni ne smeju da rade više od osam sati dnevno ili noću.

PRISILAN RAD

- Ne podržavamo prisilan rad maloletnih lica ni kod sebe, ni kod svojih dobavljača.
- Zaposlenima se redovno isplaćuju plate, a zaposleni imaju slobodnu mogućnost, da u svakom trenutku prekinu radni odnos.

BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

- Obezbeđujemo bezbednu i zdravu radnu sredinu i aktivno sprečavamo nastanak nezgoda na radu i profesionalnih bolesti.
- Zaposleni imaju na raspolaganju zahtevanu zaštitnu opremu, za zaposlene se izvode redovne obuke iz područja bezbednosti na radu.



SLOBODA UDRUŽIVANJA I PRAVO NA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

- Svi zaposleni imaju pravo da osnuju sindikat ili da mu se pridruže, po sopstvenom izboru.
- Garantujemo, da članovi sindikata ili predstavnici zaposlenih nisu izloženi diskriminaciji, uznemiravanju, zastrašivanju isl.



DISKRIMINACIJA

- Ne koristimo nikakve oblike diskriminacije na osnovu nacionalnosti, rase, vere, pola, polne orijentacije isl.
- Ne dozvoljavamo nikakvu netrpeljivost među zaposlenima – npr. pretanje, zloupotrebe, polno uznemiravanje, verbalno ili fizičko zlostavljanje.

DISCIPLINSKI POSTUPCI

- Svi zaposleni se tretiraju sa poštovanjem.
- Bilo kakav oblik fizičkog ili verbalnog zlostavljanja zaposlenih nije dozvoljen.

RADNI ČASOVI

- Radni časovi su u skladu sa zakonodavstvom i kolektivnim ugovorima.
- Normalna radna nedelja ne sme da prelazi 48 časova. Prekovremeni rad ne sme da se obavlja duže od 12 časova nedeljno i ne sme da bude redovna praksa.

NAGRADE

- Zaposleni primaju najmanje minimalnu platu, koja je određena u skladu sa zakonodavstvom.
- Zaposleni ne smeju da izgube prihod zbog disciplinskih postupaka, a izuzetak su postupci koji su u skladu sa zakonodavstvom.
- †2 Zaposleni primaju veću platu za obavljanje prekovremenog rada.



NAŠ NAČIN RADA

NAŠ STANDARD

Poštovanje prava zaposlenih iskazujemo i kroz sledeće mehanizme:

- Poštena plata za pošteno obavljen rad: prosečne plate grupe Impol su veće od republičkog proseka i proseka u privrednoj grani.
- Nagrađivanje zaposlenih: zaposleni se stimulatивно nagrađuju za dobre poslovne i pojedinačne rezultate.
- Učešće u dobiti: U slučaju postignutih godišnjih ciljeva, zaposleni imaju pravo na novogodišnji paketić i 13. platu.
- Obezbeđena ishrana: Zaposlenima obezbeđujemo kvalitetnu ishranu.
- Radno vreme: Zaposleni rade po radnom vremenu, koje je usklađeno sa zakonskim propisima (40-časovno radno vreme). U slučaju određenog prekovremenog rada, dobijaju isplatu dodatka. Svi zaposleni, koji obavljaju rad u nepovoljnije vreme (popodne, noću, o praznicima), primaju dodatke za rad u smeni.

BRIGA ZA BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

Jedan od temeljnih ciljeva grupe Impol je da se spreče radne nezgode zaposlenih. U tu svrhu smo uveli brojne mehanizme sistematične nadgradnje područja bezbednosti i zdravlja zaposlenih:

- Izvođenje redovnih linijskih nadzora sa svrhom otkrivanja i sprečavanja potencijalnih opasnosti od nastanka nezgode.
- Izvođenje periodičnih obuka zaposlenih na temu bezbednosti i zdravlja na radu.
- Izvođenje periodičnih provera znanja sa područja bezbednosti i zdravlja na radu.
- Izvođenje ergonomskih ocena radnih mesta i implementacija poboljšanja.
- Opremljenost zaposlenih visokokvalitetnom zaštitnom opremom.
- Redovne provere ispravnosti radne opreme.
- Uspostavljanje sistema prijave incidenata i spasavanja.
- Izvođenje vežbi za postupanje u slučaju incidenata.
- Obuka vođa za sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radnom mestu.
- Redovne komunikacione akcije na temu bezbednosti i zdravlja na radnom mestu.
- Nagrađivanje zaposlenih za održavanje i nadogradnju bezbednosti i zdravlja na radnom mestu.
- Nagrađivanje vođa za održavanje i nadogradnju bezbednosti i zdravlja na radnom mestu.
- Izvođenje internih i eksternih procena standarda ISO 45001 i drugih standarda, povezanih sa društvenom odgovornošću.



RAZVOJ I SARADNJA ZAPOSLENIH

Za odgovarajući razvoj zaposlenih je od ključnog značenja razumevanje potreba zaposlenih. Njih utvrđujemo različitim mehanizmima:

- Merenje organizacione klime, zadovoljstva i predanosti zaposlenih.
- Prikupljanje korisnih predloga i incidenata.
- Razvojni razgovori sa zaposlenima.
- Organizacija fokusnih grupa sa zaposlenima na pojedinačne teme.
- Uspostavljen sistem saradnje sa predstavnicima zaposlenih (saveti radnika i sindikati).

RAZVOJ KARIJERE

Naša obaveza do zaposlenih je i razvoj njihove karijere, što sprovodimo sledećim mehanizmima:

- Mogućnost horizontalnog i vertikalnog napredovanja.
- Izvođenje obuka.
- Sistematski razvoj kompetencija zaposlenih kroz popisane kompetencijske modele.
- Uspostavljen sistem mentorstva.
- Uključivanje zaposlenih u projekte i podsticanje timskog rada.
- Uspostavljanje sistema davanja korisnih predloga.
- Izvođenje razvojnih razgovora i priprema karijernih planova.

Gradimo i lojalnost i predanost zaposlenih, pri čemu su naši temeljni mehanizmi sledeći:

- Organizacija sportskih i društvenih događaja
- Dodela jubilarnih priznanja
- Dodela priznanja inovatorima
- Ručkovi za zaposlene koji postižu natprosečne radne rezultate

Za razvoj kadra brinemo i na drugim područjima:

- Stipendiranje perspektivnih đaka i studenata, koji se odlučuju za studije profesija, koje su potrebne unutar grupe Impol.
- Podrška lokalnim školama pri izvođenju programa.
- Organizacija lokalnih priredbi za promociju deficitarnih zanimanja.



6. STUB: ODGOVORNOST DO LOKALNE ZAJEDNICE



Zbog utkanosti u lokalnu životnu sredinu, neprestano se trudimo da živimo u simbiozi sa stanovništvom, da doprinosimo razvoju društvenih aktivnosti, unapređujemo razvoj perspektivnih interesnih aktivnosti te doprinosimo boljem kvalitetu života.

- Sponzoriramo društva i druge organizacije, pri čemu dajemo prednost lokalnim sportskim društvima i omladinskim organizacijama.
- Sponzoriramo lokalne događaje, koji su u skladu sa našom strategijom sponzorstava, pri čemu su naši kriterijumi profesionalnost, ozbiljnost i relevantnost događaja za razvoj lokalne sredine.
- Aktivno izveštavamo o našem radu, planovima i strategiji te sa tim upoznajemo zainteresovane učesnike.
- Smanjujemo negativne uticaje na okruženje, pre svega ulažemo u smanjenje buke.
- Organizujemo dane otvorenih vrata i zainteresovanoj javnosti omogućavamo da pogledaju naše prostorije.
- Ulažemo u razvoj i povećavamo broj radnih mesta.



7. STUB: ODRŽIVA PROIZVODNJA I PROCESI



Stremimo ostvarivanju operativne izvrsnosti, čime povećavamo produktivnost i iskorišćenost radne opreme te smanjujemo gubitke u procesima.

Akcentat stavljamo na digitalizaciju radnih procesa i povećavanju efikasnosti pomoću automatizacije i robotizacije proizvodnih linija.

Naš cilj je i da povećavamo efikasnost potrošnje energije i do 2030. godine ostvarimo nacionalni cilj - smanjenje potrošnje energije u odnosu na referentnu godinu 2020. za devet procenata.





4. OBEZBEĐIVANJE USKLAĐENOSTI

Interna procena odvija se po standardu ISO 26000 i izvode je unutrašnji procenjivači, koji su adekvatno upoznati sa sadržajem i zahtevima standarda. Vršenje procena odvija se jednom godišnje.

PRIMENA POŠTOVANJA LJUDSKIH PRAVA

	Ključni pokazatelji	Rizici	Ocenjivanje usklađenosti	Izveštavanje
Primena poštovanja ljudskih prava	Broj pritužbi zaposlenih Broj tužbi zbog nepoštovanja ljudskih prava	Gubitak ugleda Tužbe Pad produktivnosti	Interne procene usklađenosti procesa sa usvojenim organizacionim pravilima i standardima Eksterna procena ASI standarda Eksterna procena SA8000	Godišnji izveštaj (u skladu sa GRI standardom)

PRIMENA BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU

	Ključni pokazatelji	Rizici	Ocenjivanje usklađenosti	Izveštavanje
Primena bezbednosti i zdravlja na radu	Broj radnih nezgoda, ozbiljnost radnih nezgoda, broj prijavljenih incidenata	Gubitak ugleda Tužbe Pad produktivnosti	Eksterna procena standarda ISO 4001 Interne procene usklađenosti procesa sa usvojenim organizacionim pravilima i standardima	Godišnji izveštaj (u skladu sa GRI standardom) Metalurgov izveštač (interni glasnik) Metalurg (revija za zaposlene i javnost)

UPRAVLJANJE ZAŠTITOM ŽIVOTNE SREDINE

	Ključni pokazatelji	Rizici	Ocenjivanje usklađenosti	Izveštavanje
Upravljanje zaštitom životne sredine	Specifična potrošnja energenata, količina opasnog otpada, broj opasnih pojava	Gubitak ugleda Tužbe Nemogućnost širenja Zatvaranje pogona	Eksterna procena standarda ISO 14001 Interne procene usklađenosti procesa sa usvojenim organizacionim pravilima i standardima	Godišnji izveštaj (u skladu sa GRI standardom)

5. UPRAVLJANJE PROMENAMA I NEPRESTANA POBOLJŠANJA

Merimo efikasnost procesa, prepoznamo prilike i uvodimo poboljšanja, koja omogućavaju dostizanje viših ciljeva.

Uvođenje poboljšanja protiče kroz sledeće pristupe:

- Uvođenje metoda vitke proizvodnje,
- Otkrivanje neusklađenosti i implementacija korektivnih mera,
- Sistemsko podsticanje davanja korisnih predloga,
- Reorganizacija procesa za povećanje efikasnosti.

Svi direktori društava i rukovodstveni kadar grupe Impol ima u standardima rukovođenja zapisanu obavezu, da moraju na godišnjem nivou u svoj proces rada implementirati barem dva organizaciona poboljšanja.

6. KOMUNIKACIJA

SISTEMI KOMUNIKACIJE

Nesmetani rad preduzeća i njegov razvoj povezani su sa osvešćenošću i komunikacijom. Politiku rada grupe Impol i događanja unutar grupe predstavljamo zainteresovanoj javnosti kroz različite kanale.

Zainteresovana javnost	Kanali osvešćivanja i komunikacije
Zaposleni	Obuke, radionice, kolegijumi društava, sednice saveta radnika, sindikat, revija Metalurg, Metalurgov izveštaj, oglasne daske, displeji, internet stranica, Fejsbuk profil
Korisnici, dobavljači	Internet stranica, portal za dobavljače, godišnji izveštaj, objave u časopisima, LinkedIN
Investitori, banke	Internet stranica, godišnji izveštaj, objave u časopisima
Vlasnici	Internet stranica, godišnji izveštaj, objave u časopisima, časopis Metalurg, Fejsbuk profil, skupština
Lokalna zajednica, mediji	Saopštenja za javnost, internet stranica, godišnji izveštaj, objave u časopisima, časopis Metalurg, Fejsbuk, LinkedIN

OBJAVA POLITIKE ODRŽIVOG RAZVOJA

Politika održivog razvoja je javni dokument, objavljen na internet stranici www.impol.si.

Zaposleni su upoznati sa sadržajem kroz sledeće kanale:

- Objava u internoj reviji Metalurg
- Uvodna obuka novozaposlenih
- Povremena obuka redovno zaposlenih sa periodikom, koja nije manja od 60 meseci.

POSTUPANJE U SLUČAJU NEUSKLAĐENOSTI

Sve neusklađenosti se rešavaju u skladu sa donetim internim pravilima, sa akcentom na analizi temeljnih uzroka. Za proveru izvođenja mere je odgovoran vlasnik pojedinačnog procesa. O neusklađenostima, koje negativno utiču na učesnike, učesnici su pravovremeno i adekvatno obavешteni preko uspostavljenih kanala komunikacije.

U slučaju, da se utvrde neusklađenosti poslovanja grupe Impol, povezane sa kršenjem ljudskih prava, zaštitom životne sredine, neetičkom poslovnom praksom ili bilo kojim drugim područjem, kog pokriva politika održivog razvoja, svi zaposleni i ostali učesnici, neusklađenosti možete da prijavite na e-adresu: revizija@impol.si.

Anonimne prijave možete da predate na internet stranici <http://povejnaprej.impol.si>.

Prijave možete predati i anonimno u sanduče, koje se nalazi na ulazu u IC Impol (Partizanska 38, 2310 Slovenska Bistrica). Sanduče se otvara svake sedmice u ponedeljak (izuzetak su praznici) od strane ovlašćenog lica, zaposlenog u Kadring, d.o.o. Organizacija se obavezuje, da će pružiti odgovor najkasnije u roku 14 dana od prijema pritužbe. Identitet prijavioca se strogo poverljivo tretira i organizacija garantuje, da neće voditi nikakve represivne mere protiv osobe, koja je prijavila neusklađenosti. Na dati odgovor, osoba ima pravo da se prituži u roku 30 dana.

U slučaju mobinga ili primećene diskriminacije na radnom mestu ili drugog kršenja, isto možete prijaviti na e-adresu mobing@impol.si odnosno da si rezervišete termin za njegovo razmatranje. Prijave razmatra neza-visno lice.

KONTAKT SAI ORGANIZACIJE

SAI NYC Headquarters
9 East 37th Street; 10th Floor
New York, NY 10016
United States of America

Email: info@sa-intl.org

Telefon: +1 (212) 684-1414



REFERENTNI DOKUMENTI

- Kodeks poslovnog ponašanja grupe Impol
- Kodeks poslovnog ponašanja dobavljača grupe Impol
- Opšti uslovi nabavke
- Poslovnik grupe Impol
- Politika poslovanja grupe Impol

