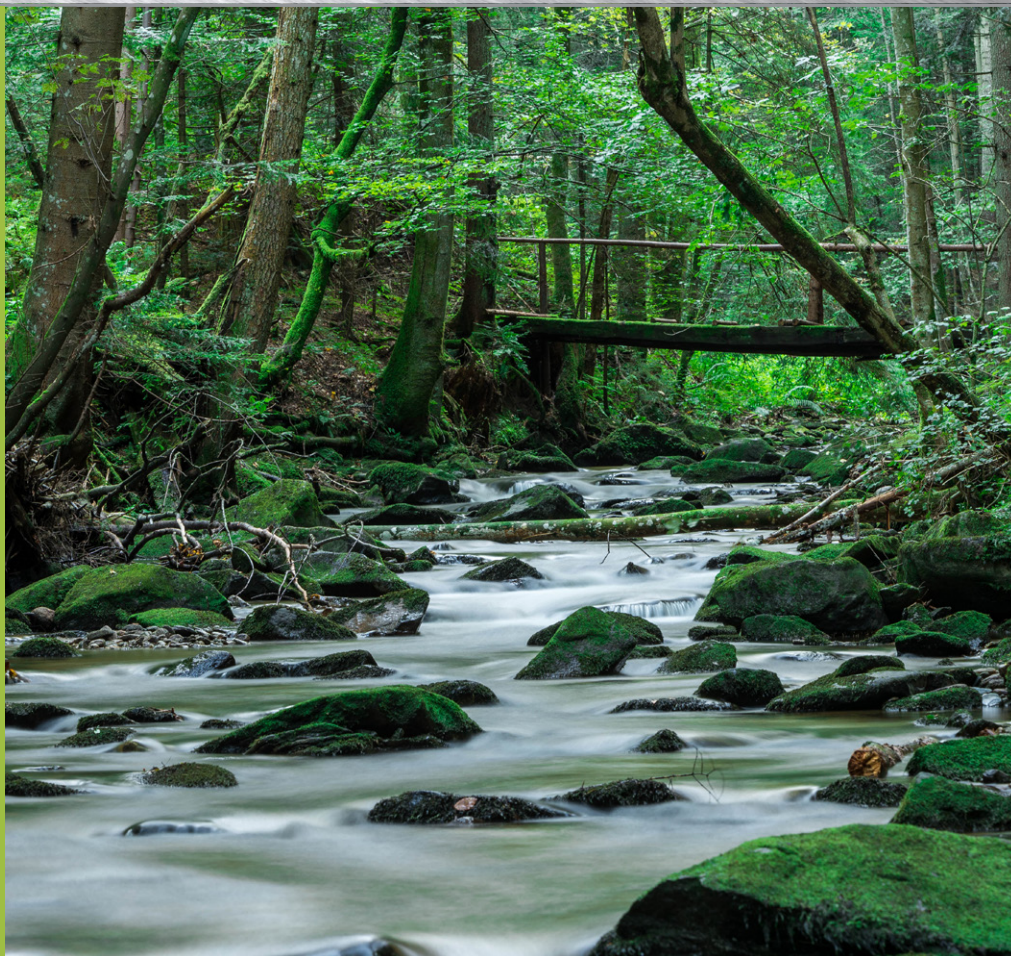




POLITIKA ODRŽIVOG RAZVOJA GRUPE IMPOL

Politika održivog razvoja grupe Impol
6. IZDANJE

Interni materijal grupe Impol.
Slovenska Bistrica, ožujak 2026.

SADRŽAJ

1. UVOD	4
2. CILJEVI POLITIKE	4
3. STUPOVI ODRŽIVOG RAZVOJA	6
3.1 ODRŽIVI POSLOVNI MODEL	8
Etika u poslovanju	
Prevenција korupcije	
3.2 ODRŽIVI PROIZVODI	9
3.3. RECIKLIRANJE	10
3.4 ZAŠTITA OKOLIŠA	10
3.5 ODGOVORNOST PREMA ZAPOSLENICIMA	11
3.6 ODGOVORNOST PREMA LOKALNOJ ZAJEDNICI	15
3.7 ODRŽIVA PROIZVODNJA I PROCESI	15
4. OSIGURAVANJE SUKLADNOSTI	16
5. UPRAVLJANJE PROMJENAMA I STALNA POBOLJŠANJA	17
6. KOMUNICIRANJE	17
6.1 Komunikacijski sustavi	18
6.2. Objava politike održivog razvoja	18
6.3 Mjere u slučaju nesukladnosti	18
7. REFERENTNI DOKUMENTI	18

1. UVOD

Grupa Impol kontinuirano nastoji ostvariti bolje rezultate u području zadovoljstva zaposlenika, sigurnosti i zaštite na radu, zaštite okoliša i kvalitete. Osobito podržavamo opće valjana načela u području etike, zapošljavanja i rada, sigurnosti i zaštite na radu, zaštite okoliša i bioraznolikosti, kvalitete te s tim povezane sustave rukovođenja i upravljanja. **Tako preuzimamo odgovornost za primjenjivanje načela održivog razvoja u svom redovnom poslovanju.**

Politika održivog razvoja grupe Impol pokriva područje upravljanja, društvenu odgovornost i odgovornost prema okolišu. Za provedbu politike održivog razvoja u poslovanju odgovorni su svi rukovoditelji grupe Impol. Politikom održivog razvoja obavezujemo se na sukladnost poslovanja sa standardom SA8000, ASI Performance i ASI CoC standardom.

Istodobno, grupa Impol nastoji razvijati mrežu dobavljača koji posluju u skladu s načelima politike održivosti. Svi dobavljači moraju se obvezati na poštivanje Kodeksa poslovnog ponašanja za dobavljače.

Politiku su usvojili izvršni direktori grupe Impol.

Andrej Kolmanić,
glavni izvršni direktor



Irena Šela,
izvršna direktorica za financije i informatiku



2. CILJEVI POLITIKE

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

Politika održivog razvoja je referentni dokument koji se uzima u obzir pri donošenju organizacijskih odluka, pri oblikovanju strategije, pri investicijskim projektima, pri odlukama o preuzimanjima i spajanjima, otvaranju ili zatvaranju proizvodnih prostora, upravljanju dionicima i drugim poslovnim odlukama.





3. SEDAM STUPOVA ODRŽIVOG RAZVOJA



ODRŽIVI POSLOVNI MODEL

Odgovorni smo dioničarima, upravnom odboru i skupštini. Naši ciljevi su dobit usmjeriti u proširenje i modernizaciju materijalne osnove rada, a istovremeno osigurati povećanje vrijednosti ulaganja za dioničare. Uz profitabilnost, jedan od temeljnih ciljeva poslovanja je osigurati pozitivan utjecaj na svijet.



ZAŠTITA OKOLIŠA

Smanjenje onečišćenja okoliša jedan je od važnih poslovnih ciljeva grupe Impol. Potonje se postiže smanjenjem potrebnih ulaznih sirovina snižavanjem faktora protoka, povećanjem nabave primarnog aluminija s niskim ugljičnim otiskom i povećanjem korištenja energije s niskim ugljičnim otiskom. Istovremeno, brinemo o smanjenju emisija u zrak i očuvanju netaknute prirode u našoj blizini.



ODRŽIVI PROIZVODI

Aluminij je lakši od čelika, ima izvrsna svojstva obrade i bolje apsorbira silu. Korištenje aluminija u automobilske industrije omogućuje smanjenje težine automobila za čak 40 posto, time i potpomaže smanjenje potrošnje goriva, a posljedično i zagađenja.

Cilj nam je restrukturirati proizvodni miks u smjeru ubrzanja proizvodnje proizvoda veće dodane vrijednosti i povećanja opsega dodatne dorade proizvoda.

U razvoju proizvoda stavit ćemo naglasak na eko legure, a istovremeno ćemo povećati udio korištenja povratne ambalaže proizvedene od recikliranog materijala.



BRIGA O ZAPOSLENIMA

Razvijamo izvrsnost vodstva na svim razinama s jasnim ciljevima i smjernicama. Osiguravamo pravedan, transparentan sustav plaća koji potiče produktivan rad i razvoj.

U skladu sa standardom SA8000, odlučno odbijamo iskorištavanje zaposlenika, diskriminaciju na radnom mjestu, dječji rad i neprimjerene disciplinske postupke.

Jamčimo poštenu plaću za dobro obavljen posao, kontroliramo radno vrijeme zaposlenika i potičemo dijalog među socijalnim partnerima. Konstantno unapređujemo područje sigurnosti i zdravlja na radu te potičemo zaposlenike na kreativan i inovativan rad. Veliki naglasak stavljamo na zadovoljstvo zaposlenika i razvoj njihove karijere.



ODRŽIVA PROIZVODNJA I PROCESI

Nastojimo postići operativnu izvrsnost, čime povećavamo produktivnost, iskoristivost radne opreme i smanjujemo gubitke u procesima. Stavljamo naglasak na digitalizaciju radnih procesa i povećanje učinkovitosti uz automatizaciju i robotizaciju proizvodnih linija.

Cilj nam je i povećati učinkovitost korištenja energije te do 2030. godine postići nacionalni cilj smanjenja potrošnje energije za devet posto u odnosu na početnu 2020. godinu.



RECIKLIRANJE

Povećavamo udio sekundarnih sirovina u ulaznom materijalu i u skladu s tim razvijamo tehnološke postupke. Ulažemo u povećanje lijevačkih kapaciteta za reciklažu. Uspostavljamo povratne informacije s kupcima kako bismo povećali preradu sekundarnih sirovina. Istodobno, ponovno koristimo aluminij dobiven preradom troske.

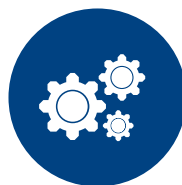
Uspostavljamo reciklažu ostalih proizvodnih materijala i pomoćnih sredstava.



PARTNERSTVO S LOKALNOM ZAJEDNICOM

Grupa Impol jedan je od najvećih poslodavaca u Sloveniji, a dobitnik je i nekoliko nagrada za najboljeg poslodavca u regiji. Na taj način uvelike utječemo na kvalitetu života u lokalnoj zajednici. Brigu o lokalnom okolišu Impola iskazujemo i sponzoriranjem društava i lokalnih događanja, pomaganjem u razvoju općine i podržavanjem razvoja lokalnih obrazovnih programa.

1. STUP: ODRŽIVI POSLOVNI MODEL



Tijela upravljanja u grupi Impol su skupština, upravni odbor, izvršni direktori i direktori društava (ovisno o organizaciji pojedinog društva) u okviru monističkog sustava upravljanja, u kojem upravni odbor upravlja društvom, nadzire izvršavanje poslova i obavlja druge zadatke u skladu sa zakonom, statutom i poslovnikom upravnog odbora.

Poslovanje između društava grupe Impol regulirano je u skladu s poslovnim politikom, međusobnim ugovorima i relevantnom zakonskom regulativom. Cijene se utvrđuju sukladno poreznim i drugim zakonskim propisima koji uređuju transferne cijene.

Sva društva grupe Impol dužna su voditi poslovanje u skladu s važećim zakonskim propisima. Također, politika plaćanja se provodi u skladu s dogovorenim ili, u slučaju državnih institucija, propisanim rokovima. Poslovne odluke donose se s ciljem omogućavanja optimalnog poslovanja cijele grupe Impol. Smjernice poslovanja pobliže su definirane Kodeksom poslovnog ponašanja grupe Impol koji se odnosi na sve poslovne subjekte, rukovoditelje i zaposlenike grupe Impol.

Eventualna preuzimanja i pripajanja drugim pravnim subjektima provode se u skladu s načelima održivosti i usvojenim kodeksom grupe Impol. Prilikom provođenja pažljivog pregleda ocjenjuje se i aspekt održivog razvoja tvrtke i društvene odgovornosti.

ETIKA U POSLOVANJU

U svom radu poštujemo visoke standarde poslovne etike te u skladu s Kodeksom poslovnog ponašanja grupe Impol gradimo kulturu koja potiče zakonito, etično i transparentno postupanje i odlučivanje svih zaposlenika.

Svi rukovoditelji grupe Impol moraju postupati u skladu s etičkim načelima poslovanja. To uključuje sljedeće smjernice:

- Upravljanje poslovanja odvija se pažnjom dobrog gospodarstvenika.
- Od svih zaposlenika očekuje se profesionalan odnos prema radu i organizaciji.
- Sve izvedene aktivnosti zaposlenika su u skladu sa zakonskom regulativom, ugovorima, usvojenim pravilnicima i organizacijskim propisima.
- Sve važne poslovne odluke donose se na način da se uvažavaju interesi svih dionika grupe Impol s ciljem što boljeg zadovoljenja njihovih potreba.
- Svi dionici grupe Impol imaju pravo na slobodu govora, ali istovremeno ne mogu biti kažnjeni u slučaju da skreću pozornost na uočene neprihvatljive aktivnosti u organizaciji.
- Zabranjeni su podmićivanje i uzajamne usluge koje nisu u skladu sa zakonom. Istodobno, zabranjeno je primanje darova koji premašuju



maksimalnu neoporezovanu vrijednost u skladu s propisima Republike Slovenije.

- Također je zabranjeno financiranje državnih tijela ili političkih strana-ka u obliku sponzorstava i donacija, što bi moglo značiti obostrano traženje protuusluga.

Glavna etička načela koja se zahtijevaju od zaposlenika grupe Impol su:

- **Poštenje:** Pošteno i otvoreno djelovanje, što sprječava da nam-jerno prešućujemo ili manipuliramo informacijama koje bi dovele do neprikladnih odluka.
- **Integritet:** Zaposlenici osmišljavaju svoj rad prema načelu djelo-vanja u pravom smjeru, bez obzira na to što te odluke mogu biti teže i zahtijevati veća odricanja.
- **Održavanje obećanja:** Zaposlenici pouzdano obavljaju posao za koji su zaduženi. Ukoliko se prihvate dogovori o aktivnostima, iste su izvršene sukladno dogovorima.
- **Odanost:** Zaposlenici su lojalni tvrtki i djeluju u smjeru osiguravanja najboljih mogućih rezultata za tvrtku.
- **Briga za druge:** Zaposlenici se prema svojim kolegama ponašaju s poštovanjem i korektno. Pomažu onima kojima je pomoć potrebna, a istovremeno osiguravaju integritet poslovanja.
- **Odgovornost:** Zaposlenici preuzimaju odgovornost za svoje pos-tupke.
- **Održivost:** Zaposlenici se ponašaju u skladu sa smjernicama poli-tike održivosti, čime osiguravaju dugoročni razvoj tvrtke.

PREVENCIJA KORUPCIJE

Imamo uveden sustav interne revizije koji pažljivo provjerava sukladnost poslovanja sa slovenskim zakonodavstvom, što uključuje i zabranu ko-rupcije. Istovremeno, svi zaposlenici dužni su poštivati Kodeks poslovnog ponašanja grupe Impol. Imamo uveden i transparentan sustav nabave u kojem sudjeluje veći broj donositelja odluka koji ujedno provode nadzor etičnosti samog poslovanja.

2. STUP: ODRŽIVI PROIZVODI



Osnovna djelatnost grupe Impol je proizvodnja proizvoda od aluminija. U usporedbi s drugim metalima, aluminij ima brojne prednosti: manji utjecaj na okoliš, malu težinu, otpornost na koroziju, dobra svojstva preoblikovanja i mehanička svojstva.

Cilj nam je restrukturirati proizvodni miks u smjeru ubrzanja proizvodnje proizvoda veće dodane vrijednosti i povećanja opsega dodatne dorade proizvoda. U razvoju proizvoda stavit ćemo naglasak na eko legure, a is-tovremeno ćemo povećati udio korištenja povratne ambalaže proizvedene od recikliranog materijala.

3. STUP: RECIKLIRANJE



U vrijeme hiperprodukcije i istodobne ograničenosti u količini resursa, potrebe za zaštitom okoliša i očuvanjem prirodnih resursa sve više raste. Stoga je izgradnja kružnog poslovnog modela, koji omogućuje ponovno korištenje resursa, nužan smjer za osiguranje održivosti. Aluminij i njegova prerada omogućuju upravo to – beskrajnu ponovnu upotrebu recikliranih sirovina uz očuvanje izvornih svojstava.

Povećavamo udio sekundarnih sirovina u ulaznom materijalu i u skladu s tim razvijamo tehnološke postupke. Ulažemo u povećanje lijevačkih kapaciteta za reciklažu. Uspostavljamo povratne informacije s kupcima kako bismo povećali preradu sekundarnih sirovina. Istodobno, ponovno koristimo aluminij dobiven preradom troske.

Uspostavljamo reciklažu ostalih proizvodnih materijala i pomoćnih sredstava.

4. STUP: ZAŠTITA OKOLIŠA



Pri projektiranju novih investicijskih projekata vodimo se smjerom minimiziranja nepogodnih utjecaja na okoliš i stvaranja suživota s prirodom. U tu svrhu također smo certificirani prema normi ISO 14001 te imamo uveden sustav stalnih poboljšanja u području zaštite okoliša.

Temeljne smjernice u području zaštite okoliša su:

- Intenzivno povećavamo udio potrošnje sekundarnog aluminija.
- Intenzivnim ulaganjima smanjujemo nepovoljne utjecaje na okoliš.
- Sve nove tehnologije moraju biti u skladu s tehnikama BAT (best available technology), opisanim u referentnim dokumentima BREF.
- Uz pomoć analize energetske učinkovitosti uređaja izvodimo sustavno smanjenje potrošnje energenata.
- Dio električne energije proizvodimo iz obnovljivih izvora.
- Čuvamo okolne vode i održavamo život u njima.
- Minimiziramo potrošnju opasnih tvari i posljedično stvaranje opasnog otpada.
- Smanjujemo imisije buke.
- Smanjujemo specifičnu potrošnju energenata i emisija.

LANCI OPSKRBE

Obveze u pogledu pažljivog upravljanja okolišem, održivog razvoja, društvene odgovornosti i brige za zdravlje i sigurnost zaposlenika prenosimo na naše dobavljače materijala i usluga. U tu svrhu ih svake godine ocjenjujemo prema kriterijima kvalitete poslovanja, upravljanja okolišem, brige za sigurnost i zdravlje zaposlenika te društvene odgovornosti. Na popis potvrđenih dobavljača grupe Impol uvršteni su samo dobavljači koji potvrđuju svoje ponašanje u skladu sa zahtjevima standarda i zakonske regulative.



KORIŠTENJE KONFLIKTNIH MINERALA

U grupi Impol u svojem proizvodnom procesu koristimo kositar. Dobavljač kositra potvrđuje se CMRT obrascem (Conflict minerals reporting template) i u njemu su navedeni potvrđeni proizvođači kositra. Sav kositar koji koristimo u grupi Impol dolazi od potvrđenih proizvođača iz Indonezije i Malezije.

PREVENCIJA NEGATIVNIH UTJECAJA

Grupa Impol se obvezuje da će u slučaju zatvaranja i prestanka rada dijela ili cijelog industrijskog kompleksa osigurati uklanjanje svih potencijalno opasnih tvari i pobrinuti se da ne dođe do dugotrajnih negativnih utjecaja na okoliš.

AKTIVNOSTI I ULAGANJA

U studiji izvodljivosti vezano uz nove investicije uključujemo i aspekt održivosti skupine Impol.

U Impolu prepoznajemo utjecaj na klimatske promjene kao ključni faktor za učinkovito postizanje poslovnih ciljeva i ispunjavanje očekivanja zainteresiranih strana. Tvrtka se obvezala na politiku "bez ometanja" („No Go“) na područjima svjetske baštine, što znači, da neće provoditi istraživanja, razvoj, eksploataciju resursa ili druge industrijske aktivnosti na tim područjima, bez obzira na zakonske dozvole ili ekonomske prilike.

Tvrtka se nadalje obvezuje:

- Neće istraživati ili razvijati nove projekte niti provoditi veće promjene na područjima svjetske baštine.
- Poduzeti će sve moguće mjere kako bi osigurala da postojeće i buduće aktivnosti u njihovoj blizini ne budu u sukobu s izvanrednom univerzalnom vrijednošću zbog koje su ta područja upisana na Popis svjetske baštine, kao i da ne ugrožavaju njihovu cjelovitost.



5. STUP: ODGOVORNOST PREMA ZAPOSLENIMA



POŠTIVANJE LJUDSKIH PRAVA

Temeljna odrednica odgovornog odnosa prema zaposlenicima je poštivanje ljudskih prava. Pritom uzimamo u obzir Smjernice Organizacije ujedinjenih naroda za poštivanje ljudskih prava u gospodarstvu.

Temeljne smjernice poštivanja ljudskih prava su:

- Zabrana dječjeg rada i zapošljavanja osoba mlađih od 18 godina.
- Zabrana iskorištavanja zaposlenika, što znači da je zabranjen svaki oblik iznude, prisile, prekarnog rada ili drugih oblika ropstva.
- Sprječavanje diskriminacije i nejednakosti te promicanje jednakih mogućnosti.
- Prevencija zlostavljanja na radnom mjestu.
- Osiguravanje jednakih mogućnosti za muškarce i žene.
- Zaštita osoba s invaliditetom od diskriminacije.
- Osiguravanje sigurnosti i zdravlja na radnom mjestu.



OBVEZE IMPOL GRUPE:

SUKLADNOST SA STANDARDOM SA8000

DJEČJI RAD

- Ne podržavamo rad maloljetnih osoba ni kod nas ni kod naših dobavljača.
- Maloljetnici mogu obavljati posao samo u svrhu obrazovanja, odnosno izvan vremena posvećenog obrazovanju.
- Maloljetni zaposlenici ne smiju raditi duže od osam sati dnevno i noću.

PRISILNI RAD

- Ne dopuštamo prisilni rad ni kod sebe ni kod naših dobavljača.
- Zaposlenicima se redovito isplaćuju plaće, zaposlenici imaju slobodnu mogućnost raskida radnog odnosa u bilo kojem trenutku.

SIGURNOST I ZAŠTITA ZDRAVLJA NA RADU

- Osiguravamo sigurno i zdravo radno okruženje te aktivno sprječavamo nastanak ozljeda na radu i profesionalnih bolesti.
- Zaposlenicima je na raspolaganju potrebna zaštitna oprema, za zaposlenike se provode redovita osposobljavanja iz područja sigurnog rada.

SLOBODA UDRUŽIVANJA I PRAVO NA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

- Svi zaposlenici imaju pravo osnovati ili se pridružiti sindikatu po vlastitom izboru.
- Jamčimo da članovi sindikata ili predstavnici zaposlenika nisu izloženi diskriminaciji, uznemiravanju, zastrašivanju i sl.

DISKRIMINACIJA

- Ne koristimo nikakav oblik diskriminacije na temelju nacionalnosti, rase, vjere, spola, seksualne orijentacije itd.
- Ne dopuštamo nikakvu netoleranciju među zaposlenicima – npr. prijetnje, zlostavljanje, seksualno uznemiravanje, verbalno ili fizičko zlostavljanje.

DISCIPLINSKI POSTUPCI

- Prema svim zaposlenicima postupa se s poštovanjem.
- Nije dopušten nikakav oblik fizičkog ili verbalnog zlostavljanja zaposlenika.

RADNO VRIJEME

- Radno vrijeme je u skladu sa zakonskim propisima i kolektivnim ugovorima.
- Uobičajeni radni tjedan ne smije obuhvaćati više od 48 sati. Prekovremeni sati ne smiju se obavljati unutar više od 12 sati tjedno i ne smiju predstavljati redovitu praksu.

NAGRADE

- Zaposlenici primaju najmanje minimalnu plaću koja se utvrđuje u skladu sa zakonom.
- Zaposlenici ne smiju izgubiti prihod zbog disciplinskih postupaka, izuzev postupaka koji su u skladu sa zakonom.
- Zaposlenici dobivaju veću plaću za prekovremeni rad.



NAŠ NAČIN RADA

NAŠ STANDARD

Poštivanje prava zaposlenika također iskazujemo kroz sljedeće mehanizme:

- Poštena plaća za pošteno obavljani rad: prosječne plaće grupe Impol veće su od državnog prosjeka i prosjeka industrije.
- Nagrađivanje zaposlenika: zaposlenici se nagrađuju stimulativno za dobre poslovne i individualne rezultate.
- Udio u dobiti: Ostvare li se godišnji ciljevi, zaposlenici ostvaruju pravo na božićnicu i 13. plaću.
- Osigurana prehrana: Našim zaposlenicima osiguravamo kvalitetnu prehranu.
- Radno vrijeme: Zaposlenici rade po radnom vremenu koje je u skladu sa zakonskim propisima (40 satno radno vrijeme). U slučaju određenog prekovremenog rada isplaćuje im se dodatak. Svi zaposlenici koji posao obavljaju u nepovoljnije vrijeme (poslijepodne, noću, rad za vrijeme praznika) primaju dodatke za smjenski rad.

BRIGA ZA SIGURNOST I ZDRAVLJE NA RADU

Jedan od temeljnih ciljeva grupe Impol je sprječavanje nezgoda na radu među zaposlenicima. U tu svrhu uveli smo niz mehanizama za sustavnu nadogradnju područja sigurnosti i zdravlja zaposlenika:

- Provođenje redovitih linijskih nadzora s ciljem utvrđivanja i sprječavanja potencijalnih opasnosti za nastanak nezgoda.
- Provođenje povremenih edukacija zaposlenika na temu zaštite i zdravlja na radu.
- Provođenje periodične provjere znanja iz područja sigurnosti i zdravlja na radu.
- Provođenje procjena ergonomije radnog mjesta i implementacija poboljšanja.
- 5 minuta za sigurnost
- Opskrba zaposlenika kvalitetnom zaštitnom opremom.
- Redovite provjere ispravnosti opreme za rad.
- Uspostavljen sustav prijave incidenata i rješavanja.
- Provođenje vježbi za postupanje u slučaju incidentnih događaja.
- Osposobljavanje rukovoditelja za osiguranje sigurnosti i zdravlja na radnom mjestu.
- Redovite komunikacijske kampanje na temu sigurnosti i zdravlja na radnom mjestu.
- Nagrađivanje zaposlenika za održavanje i nadogradnju sigurnosti i zdravlja na radnom mjestu.
- Nagrađivanje rukovoditelja za održavanje i unapređenje sigurnosti i zdravlja na radnom mjestu.
- Redoviti prijenos informacija s područja zdravlja i sigurnosti na radu između vodstva i predstavnika zaposlenika.
- Provođenje internih i eksternih audita norme ISO 45001 i ostalih normi vezanih uz društvenu odgovornost



RAZVOJ I SURADNJA ZAPOSLENIKA

Razumijevanje potreba zaposlenika ključno je za pravilan razvoj zaposlenika. Potonje utvrđujemo različitim mehanizmima:

- Mjerenje organizacijske klime, zadovoljstva i predanosti zaposlenika.
- Prikupljanje korisnih prijedloga i incidenata.
- Razvojni razgovori sa zaposlenicima.
- Organizacija fokus grupa sa zaposlenicima na pojedine teme.
- Uspostavljen sustav suradnje s predstavnicima zaposlenika (radnička vijeća i sindikati).

RAZVOJ KARIJERE

Naša obveza prema zaposlenicima je i razvoj njihove karijere, što činimo sljedećim mehanizmima:

- Mogućnost horizontalnog i vertikalnog napredovanja.
- Provođenje osposobljavanja.
- Odabir TOP i LOW performerera.
- Sustavni razvoj kompetencija zaposlenika kroz propisane modele kompetencija.
- Uspostavljen sustav mentorstva.
- Uključivanje zaposlenika u projekte i poticanje timskog rada.
- Uspostavljen sustav davanja korisnih prijedloga.
- Vođenje razvojnih razgovora i priprema planova karijere.

Također gradimo lojalnost i predanost zaposlenika, a naši osnovni mehanizmi su pritom sljedeći:

- Organizacija sportskih i društvenih događanja
- Dodjela priznanja jubilarima
- Dodjela priznanja inovatorima
- Ručkovi za zaposlenike koji postižu natprosječne rezultate u radu

Brinemo se i o razvoju kadra u drugim područjima:

- Stipendiranje perspektivnih đaka i studenata koji se odlučuju za studij zanimanja koji su potrebni unutar grupe Impol.
- Potpora lokalnim školama u provedbi programa.
- Organizacija lokalnih događanja za promociju deficitarnih zanimanja.



6. STUP: ODGOVORNOST PREMA LOKALNOJ ZAJEDNICI



Svojom uključenosti u lokalnu sredinu neprestano brinemo o suživotu sa stanovnicima, pridonosimo razvoju društvenih djelatnosti, pospješujemo razvoj perspektivnih interesnih aktivnosti te doprinosemo kvalitetnijem životu.

- Sponzoriramo društva i druge organizacije, dajući pritom prednost lokalnim sportskim društvima i organizacijama mladih.
- Sponzoriramo lokalne događaje koji su u skladu s našom sponzorskom strategijom, a pritom su naši kriteriji profesionalnost, ozbiljnost i relevantnost događaja za razvoj lokalne sredine.
- Aktivno izvještavamo o svojem djelovanju, planovima i strategiji te na taj način informiramo zainteresirane dionike.
- Smanjujemo negativne utjecaje na okoliš, posebice ulažući u smanjenje buke.
- Organiziramo dane otvorenih vrata i omogućujemo zainteresiranoj javnosti razgledavanje naših prostora.
- Ulažemo u razvoj i povećavamo broj radnih mjesta.



7. STUP: ODRŽIVA PROIZVODNJA I PROCESI



Nastojimo postići operativnu izvrsnost, čime povećavamo produktivnost, iskoristivost radne opreme i smanjujemo gubitke u procesima.

Stavljamo naglasak na digitalizaciju radnih procesa i povećanje učinkovitosti uz automatizaciju i robotizaciju proizvodnih linija.

Cilj nam je i povećati učinkovitost korištenja energije te do 2030. godine postići nacionalni cilj smanjenja potrošnje energije za devet posto u odnosu na početnu 2020. godinu.





4. OSIGURAVANJE SUKLADNOSTI

Provedba internog audita provodi se prema normi ISO 26000, a provode ga interni auditori koji su u potpunosti upoznati sa sadržajem i zahtjevima standarda. Auditi se provode jednom godišnje.

UPRAVLJANJE POŠTIVANJEM LJUDSKIH PRAVA

	Ključni pokazatelji	Rizici	Ocjenjivanje sukladnosti	Izvještavanje
Upravljanje poštivanjem ljudskih prava	Broj pritužbi zaposlenika Broj tužbi zbog nepoštivanja ljudskih prava	Gubitak ugleda Tužbe Pad produktivnosti	Interni auditi sukladnosti procesa s prihvaćenim organizacijskim pravilima i standardima Eksterni audit ASI standarda Eksterni audit SA8000	Godišnje izvješće (sukladno GRI standardu)

UPRAVLJANJE ZDRAVLJEM I SIGURNOŠĆU NA RADU

	Ključni pokazatelji	Rizici	Ocjenjivanje sukladnosti	Izvještavanje
Upravljanje zdravljem i sigurnošću na radu	Broj nezgoda na radu, težina nezgoda na radu, broj prijavljenih incidenata	Gubitak ugleda Tužbe Pad produktivnosti	Eksterni audit norme ISO 4001 Interni auditi sukladnosti procesa s prihvaćenim organizacijskim pravilima i standardima	Godišnje izvješće (sukladno GRI standardu) Metalurgov izvjesitelj (interno glasilo) Metalurg (časopis za zaposlene i javnost)

UPRAVLJANJE ZAŠTITOM OKOLIŠA

	Ključni pokazatelji	Rizici	Ocjenjivanje sukladnosti	Izvještavanje
Upravljanje zaštitom okoliša	Specifična potrošnja energenata, količina opasnog otpada, broj opasnih pojava	Gubitak ugleda Tužbe Nemogućnost širenja Zatvaranje pogona	Eksterni audit norme ISO 14001 Interni auditi sukladnosti procesa s prihvaćenim organizacijskim pravilima i standardima	Godišnje izvješće (sukladno GRI standardu)

5. UPRAVLJANJE PROMJENAMA I STALNO POBOLJŠANJE

Mjerimo učinkovitost procesa, identificiramo prilike i uvodimo poboljšanja koja omogućuju postizanje viših ciljeva.

Uvođenje poboljšanja odvija se kroz sljedeće pristupe:

- Uvođenje metoda vitke proizvodnje,
- Otkrivanje nesukladnosti i provedba korektivnih mjera,
- Sustavno poticanje davanja korisnih prijedloga,
- Reorganizacija procesa za povećanje učinkovitosti.

Svi direktori društava i rukovodstveni kadar grupe Impol imaju pisanu obvezu u standardima upravljanja da moraju provesti najmanje dva organizacijska poboljšanja u svom procesu rada na godišnjoj razini.

6. KOMUNICIRANJE

KOMUNIKACIJSKI SUSTAVI

Nesmetan rad tvrtke i njezin razvoj povezani su s osvještavanjem i komunikacijom. Politiku djelovanja grupe Impol i događanja unutar grupe prezentiramo zainteresiranoj javnosti kroz različite kanale.

Zainteresirane javnosti	Kanali osvještavanja i komuniciranja
Zaposlenici	Osposobljavanja, radionice, kolegiji društava, sjednice radničkog vijeća, sindikat, časopis Metalurg, Metalurgov izjavitelj, oglasne ploče, displeji, internetska stranica, Facebook profil, Instagram
Kupci, dobavljači	Internetska stranica, portal za dobavljače, godišnje izvješće, novinske objave, LinkedIn
Investitori, banke	Internetska stranica, godišnje izvješće, novinske objave
Vlasnici	Internetska stranica, godišnje izvješće, novinske objave, novine Metalurg, Facebook profil, skupština
Lokalna zajednica, mediji	Priopćenja za javnost, internetska stranica, godišnje izvješće, novinske objave, novine Metalurg, Facebook, LinkedIn

OBJAVA POLITIKE ODRŽIVOG RAZVOJA

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

Zaposlenici se sa sadržajem upoznaju putem sljedećih kanala:

- Objava u internom časopisu Metalurg
- Uvodna obuka za nove zaposlenike
- Povremeno osposobljavanje redovno zaposlenih u razdobljima ne kraćim od 60 mjeseci

POSTUPANJE U SLUČAJU NESUKLADNOSTI

Sve nesukladnosti rješavaju se u skladu s prihvaćenim internim pravilima s naglaskom na analizi temeljnih uzroka. Za provjeru provedbe mjere odgovoran je vlasnik pojedinog procesa. O nesukladnostima, koje negativno utječu na dionike, dionici se pravodobno i na odgovarajući način obavještavaju putem uspostavljenih komunikacijskih kanala.

U slučaju nesukladnosti poslovanja grupe Impol u vezi s povredom ljudskih prava, zaštite okoliša, neetične poslovne prakse ili bilo kojeg drugog područja rada obuhvaćenog politikom održivog razvoja, svi zaposlenici i drugi dionici mogu nesukladnosti prijaviti e-mail: revizija@impol.si.

Anonimne prijave podnose se na internetskoj stranici <http://povejnaprej.impol.si>.

Prijave se mogu predati i anonimno u poštanski sandučić koji se nalazi na ulazu u IC Impol (Partizanska 38, 2310 Slovenska Bistrica). Poštanski sandučić otvara svaki tjedan ponedjeljkom (osim blagdana) od strane ovlaštene osobe zaposlene u Kadring, d.o.o. Organizacija se obvezuje dati odgovor najkasnije u roku od 14 dana od primitka pritužbe. Identitet prijavitelja tretira se kao strogo povjerljiv i organizacija jamči da neće poduzeti nikakve povratne radnje protiv osobe koja je prijavila nesukladnost. Na dani odgovor osoba se može žaliti u roku od 30 dana.

U slučaju mobinga ili percipirane diskriminacije na radnom mjestu ili drugih povreda, iste možete prijaviti na e-mail adresu mobing@impol.si ili rezervirati termin za saslušanje. Prijave obrađuje neovisna osoba.

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

Telephone: +1 (212) 684-1414





KONTAKT ORGANIZACIJE BUREAU VERITAS

Eventualne pritužbe ili žalbe možete podnijeti i izravno tvrtki BUREAU VERITAS, koja je akreditirana za certificiranje sustava upravljanja društvenom odgovornošću prema standardu SA 8000.

SPLETNI OBRAZEC: <https://bureauveritas.integrityline.com/>

TELEFON: +386 1 4757 600

Bureau Veritas HRVATSKA

Ciottina 17 A, 51000 Rijeka, Hrvatska
Email: office.croatia@bureauveritas.com

BUREAU VERITAS CERTIFICATION

72, Business Park, 1st floor,
Marol Industrial Area, MIDC Cross Road "C"
Andheri (East), Mumbai 400 093

CERTIFICATION BODY HO BUREAU VERITAS CERTIFICATION HOLDING SAS

–Tour ALTO, 4 place des saisons
92400 COURBEVOIE – France

Email: gibson.lemos@bureauveritas.com



KONTAKT ORGANIZACIJE SAAS

SOCIAL ACCOUNTABILITY ACCREDITATION SERVICES (SAAS)

9 East 37th Street, 10th Floor, New York, NY 10016
Tel: (212) 391-2106 Fax: (212) 684-1515

Email: saas@saasaccreditation.org

Web: <https://sa-intl.org/>

REFERENTNI DOKUMENTI

- Kodeks poslovnog ponašanja grupe Impol
- Kodeks poslovnog ponašanja dobavljača grupe Impol
- Opći uvjeti nabave
- Poslovnik grupe Impol
- Politika poslovanja grupe Impol

