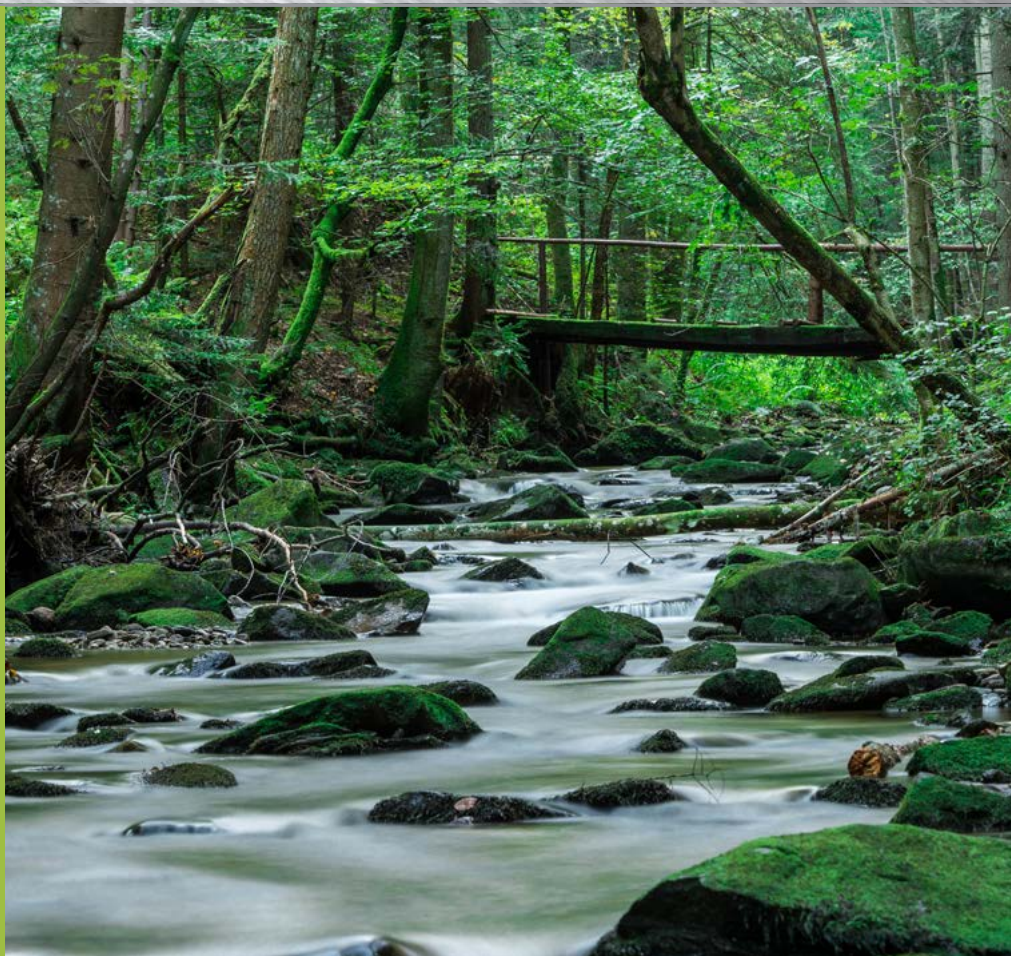




POLITIKA TRAJNOSTNEGA RAZVOJA SKUPINE IMPOL

Politika trajnostnega razvoja skupine Impol
IZDAJA 3

Interno gradivo skupine Impol.
Slovenska Bistrica, marec 2025

KAZALO

1. UVOD	4
2. CILJI POLITIKE	4
3. STEBRI TRAJNOSTNEGA RAZVOJA	6
3.1 TRAJNOSTNI POSLOVNI MODEL Etika v poslovnju Preprečevanje korupcije	8
3.2 TRAJNOSTNI IZDELKI	9
3.3. RECIKLIRANJE	10
3.4 VAROVANJE OKOLJA	10
3.5 ODGOVORNOST DO ZAPOSLENIH	11
3.6 ODGOVORNOST DO LOKALNE SKUPNOSTI	15
3.7 TRAJNOSTNA PROIZVODNJA IN PROCESI	15
4. ZAGOTAVLJANJE SKLADNOSTI	16
5. UPRAVLJANJE SPREMEMB IN NENEHNE IZBOLJŠAVE	17
6. KOMUNICIRANJE	17
6.1 Sistemi komuniciranja	18
6.2 Objava politike trajnostnega razvoja	18
6.3 Ukrepanje v primeru neskladnosti	18
7. REFERENČNI DOKUMENTI	18

1. UVOD

Skupina Impol si nenehno prizadeva za boljše rezultate na področju zadovoljstva zaposlenih, varnosti in zdravja pri delu, varstva okolja in kakovosti. Zlasti podpiramo splošno veljavna načela na področju etike, zaposlovanja in dela, varnosti in zdravja pri delu, varstva okolja in biotske raznovrstnosti, kakovosti ter s tem povezane sisteme vodenja in upravljanja. **Tako prevzemamo odgovornost za uveljavljanje načel trajnostnega razvoja pri svojem rednem poslovanju.**

Politika trajnostnega razvoja skupine Impol pokriva področje upravljanja, družbeno odgovornost in odgovornost do okolja. Za implementacijo politike trajnostnega razvoja v poslovanje so odgovorne vse poslovodne osebe skupine Impol. S politiko trajnostnega razvoja se zavezujemo k skladnosti poslovanja s standardom SA8000 in ASI Performance in ASI CoC standardom.

Hkrati skupina Impol teži k temu, da razvija mrežo dobaviteljev, ki poslujejo skladno z načeli trajnostne politike. Vsi dobavitelji se morajo zvezati k spoštovanju Kodeksa poslovnih ravnanj za dobavitelje.

Politiko sta sprejela izvršna direktorja skupine Impol.

Andrej Kolmanič,
glavni izvršni direktor



Irena Šela,
izvršna direktorica za finance in informatiko



2. CILJI POLITIKE

Politika trajnostnega razvoja skupine Impol predpisuje glavne smernice in temelje za upravljanje področja trajnostnega razvoja in družbene odgovornosti.

Politika trajnostnega razvoja je referenčni dokument, ki se upošteva pri sprejemanju organizacijskih odločitev, pri oblikovanju strategije, pri investicijskih projektih, pri odločitvah o prevzemih in združitvah, odprtju ali zaprtju proizvodnih prostorov, pri upravljanju z deležniki in pri drugih poslovnih odločitvah.





3. SEDEM STEBROV TRAJNOSTNEGA RAZVOJA



TRAJNOSTNI POSLOVNI MODEL

Odgovorni smo delničarjem, upravnemu odboru in skupščini. Naš cilj je usmerjati dobiček v širjenje in modernizacijo materialne osnove dela in hkrati zagotavljati povečanje vrednosti naložb delničarjem. Med temeljnimi cilji poslovanja je poleg dobičkonosti tudi zagotavljanje pozitivnega vpliva na svet.



VAROVANJE OKOLJA

Zmanjševanje onesnaževanja okolja je eden izmed pomembnih poslovnih ciljev skupine Impol. Slednje dosegamo s pomočjo zmanjševanja potrebne vhodne surovine z nižanjem pretočnih faktorjev, s povečevanjem nabav primarnega aluminija z nizkim ogljičnim odtisom in povečevanjem uporabe energije z nizkim ogljičnim odtisom. Hkrati skrbimo za zniževanje emisij v zrak in ohranjanje neokrnjene narave v naši bližini.



TRAJNOSTNI IZDELKI

Aluminij je lažji od jekla, ima odlične obdelovalne lastnosti in bolje absorbira silo. Uporaba aluminija v avtomobilski industriji omogoča znižanje teže avtomobilov za kar 40 odstotkov in s tem tudi pripomore k zmanjševanju porabe goriva in posledično onesnaževanja.

Naš cilj je prestrukturirati proizvodni miks v smeri pospeševanja proizvodnje izdelkov z višjo dodano vrednostjo in povečati obseg dodatnih dodelav izdelkov.

Pri razvoju izdelkov bomo dajali poudarek eko zlitinam in hkrati bomo povečevali delež uporabe vračljive embalaže, izdelane iz recikliranega materiala.



SKRB ZA ZAPOSLENE

Razvijamo odličnost vodenja na vseh nivojih z jasnimi cilji in usmeritvami. Zagotavljamo pravičen, transparenten plačni sistem, ki spodbuja produktivno delo in razvoj.

Skladno s standardom SA8000 odločno zavračamo izkoriščanje zaposlenih, diskriminacijo na delovnem mestu, delo otrok in neustrezne disciplinske postopke.

Zagotavljamo pošteno plačilo za dobro opravljeno delo, obvladujemo delovni čas zaposlenih in spodbujamo dialog med socialnimi partnerji. Nenehno izboljšujemo področje varnosti in zdravja pri delu ter spodbujamo zaposlene za kreativno in inovativno delo. Velik poudarek dajemo zadovoljstvu zaposlenih in njihovem kariernemu razvoju.



TRAJNOSTNA PROIZVODNJA IN PROCESI

Stremimo k doseganju operativne odličnosti, s čemer povečujemo produktivnost, izkoristek delovne opreme in zmanjšujemo izgube v procesih. Poudarek dajemo digitalizaciji delovnih procesov in povečevanju učinkovitosti z avtomatizacijo in robotizacijo proizvodnih linij.

Naš cilj je tudi povečevanje učinkovitosti rabe energije in do leta 2030 doseči nacionalni cilj zmanjšanje porabe energije glede na izhodiščno leto 2020 za devet odstotkov.



RECIKLIRANJE

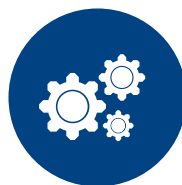
Povečujemo delež sekundarnih surovin vhodnega materiala in temu ustrezno razvijamo tehnološke postopke. Investiramo v povečevanje livnih kapacitet za recikliranje. Vzpostavljamo povratne zanke s kupci za povečevanje predelave sekundarnih surovin. Hkrati ponovno uporabljamo aluminij, pridobljen iz predelave žlindre. Vzpostavljamo recikliranje drugih proizvodnih materialov in pomožnih sredstev.



PARTNERSTVO Z LOKALNO SKUPNOSTJO

Skupina Impol je eden največjih zaposlovalcev v Sloveniji in je prejela tudi več nagrad za najboljšega zaposlovalca v regiji. Tako v veliki meri vplivamo na kakovost življenja v lokalni skupnosti. Skrb za lokalno okolje Impol izkazujemo tudi s sponzoriranjem društev in lokalnih dogodkov, s pomočjo pri razvoju občine in s podporo pri razvoju lokalnih izobraževalnih programov.

1. STEBER: TRAJNOSTNI POSLOVNI MODEL



Organi upravljanja v skupini Impol so skupščina, upravni odbor, izvršni direktorji, direktorji divizij in direktorji družb (odvisno od organiziranosti posamezne družbe) v okviru enotirnega sistema upravljanja, v katerem upravni odbor vodi družbo, nadzira izvajanje poslov in opravlja druge naloge v skladu z zakonom, statutom in poslovnikom upravnega odbora.

Poslovanje med družbami skupine Impol se ureja v skladu z njegovo poslovno politiko, medsebojnimi pogodbami ter ustrezno zakonodajo. Cene se določajo v skladu z davčno in drugo zakonodajo, ki ureja transferne cene.

Vse družbe skupine Impol so zavezane, da vodijo poslovanje skladno z veljavno zakonodajo. Prav tako se politika plačil vrši skladno z dogovorjenimi oziroma v primeru državnih institucij predpisanimi roki. Poslovne odločitve se sprejmaajo z usmeritvijo, da omogočajo optimalno poslovanje celotne skupine Impol. Podrobneje smerice poslovanja opredeljuje Kodeks poslovnih ravnanj skupine Impol, ki velja za vse poslovne subjekte, poslovodne osebe in zaposlene v skupini Impol.

Morebitni prevzemi in združitve z drugimi pravnimi subjekti se vršijo skladno z načeli trajnosti in sprejetim kodeksom skupine Impol. Pri izvedbi skrbnega pregleda se oceni tudi vidik trajnostnega razvoja podjetja in družbene odgovornosti.

ETIKA V POSLOVANJU

Pri svojem delu upoštevamo visoke standarde poslovne etike in skladno s Kodeksom poslovnih ravnanj skupine Impol gradimo kulturo, ki vzpodbuja zakonito, etično in transparentno ravnanje ter odločanje vseh zaposlenih.

Vse poslovodne osebe skupine Impol morajo ravnati skladno z etičnimi načeli poslovanja. Ti zajemajo naslednje smernice:

- Vodenje poslovanja poteka v veri dobrega gospodarja.
- Od vseh zaposlenih se pričakuje profesionalen odnos do dela in organizacije.
- Vse izvedene aktivnosti zaposlenih so skladne z zakonodajo, pogodbami, sprejetimi pravilniki in organizacijskimi predpisi.
- Vse pomembne poslovne odločitve so sprejete na način, ki upošteva interese vseh deležnikov skupine Impol z namenom, da so čim bolj pokrite njihove potrebe.
- Vsi deležniki skupine Impol imajo pravico do svobode govora, hkrati pa ne morejo biti kaznovani v primeru, da opozorijo na zaznane neustrezne aktivnosti v organizaciji.
- Podkupovanja in vzajemne usluge, ki niso skladne z zakonodajo, so prepovedane. Hkrati je prepovedano sprejemanje daril, ki presegajo



najvišjo neobdavčeno vrednost skladno s predpisi Republike Slovenije.

- Prepovedano je tudi financiranje državnih organov ali političnih strank v obliki sponzorstev in donacij, ki bi lahko vzajemno pomenili iskanje protiuslug.

Glavna etična načela, ki se zahtevajo od zaposlenih v skupini Impol, so:

- **Poštenost:** Pošteno in odkrito delovanje, kar preprečuje, da bi namenoma zamolčali ali priredili informacije, ki bi vodile v neustrezne odločitve.
- **Integriteta:** Svoje delo zaposleni oblikujejo po principu delovanja v pravi smeri, ne glede na to, da so lahko te odločitve težje in zahtevajo večja odrekovanja.
- **Držanje obljub:** Zaposleni zanesljivo opravijo delo, za katerega so bili zadolženi. Če se sprejmejo dogovori o aktivnostih, so le-te zaključene skladno z dogovori.
- **Lojalnost:** Zaposleni so lojalni podjetju in delujejo v smeri zagotavljanja čim boljših rezultatov za podjetje.
- **Skrb za druge:** Zaposleni se do sodelavcev vedejo spoštljivo in korektno. Pomagajo tistim, ki potrebujejo pomoč, hkrati pa skrbijo za integriteto poslovanja.
- **Odgovornost:** Zaposleni prevzemajo odgovornost za svoja dejanja.
- **Trajnost:** Zaposleni se vedejo skladno z usmeritvami trajnostne politike, s čemer zagotavljajo dolgoročen razvoj podjetja.

PREPREČEVANJE KORUPCIJE

Vpeljan imamo sistem notranje revizije, ki s skrbnimi pregledi preverja skladnost poslovanja s slovensko zakonodajo, ki vključuje prepoved korupcije. Sočasno so vsi zaposleni vezani k spoštovanju Kodeksa poslovnih ravnanj skupine Impol. Vpeljan imamo tudi transparenten nabavni sistem, v katerem sodeluje večje število odločevalcev, ki sočasno tudi izvajajo nadzor nad samo etičnostjo poslovanja.

2. STEBER: TRAJNOSTNI IZDELKI



Glavna dejavnost skupine Impol je proizvodnja aluminijevih izdelkov. Aluminij ima v primerjavi z drugimi kovinami številne prednosti: manjši vpliv na okolje, nizka teža, odpornost na korozijo, dobre preoblikovalne in mehanske lastnosti.

Naš cilj je prestrukturirati proizvodni miks v smeri pospeševanja proizvodnje izdelkov z višjo dodano vrednostjo in povečati obseg dodatnih dodelav izdelkov. Pri razvoju izdelkov bomo dajali poudarek eko zlitinam in hkrati bomo povečevali delež uporabe vračljive embalaže, izdelane iz recikliranega materiala.

3. STEBER: RECIKLIRANJE



V času hiperprodukcije in hkratni omejenosti z obsegom virov vse bolj rastejo potrebe po varovanju okolja in ohranjanu naravnih virov. Zato je gradnja krožnega modela poslovanja, ki omogoča ponovno uporabo virov, nujna usmeritev za zagotavljanje trajnosti. Aluminij in njegova predelava omogočata prav to – neskončno ponovno uporabo povratnih surovin z ohranjanjem prvotnih lastnosti.

Povečujemo delež sekundarnih surovin vhodnega materiala in temu ustrezno razvijamo tehnološke postopke. Investiramo v povečevanje livnih kapacitet za recikliranje. Vzpostavljamo povratne zanke s kupci za povečevanje predelave sekundarnih surovin. Hkrati ponovno uporabljamo aluminij, pridobljen iz predelave žlindre.

Vzpostavljamo recikliranje drugih proizvodnih materialov in pomožnih sredstev.

4. STEBER: VAROVANJE OKOLJA



Pri oblikovanju novih investicijskih projektov nas vodi usmeritev minimiziranja neugodnih vplivov na okolje in ustvarjanje sožitja z naravo. S tem namenom smo tudi certificirani po standardu ISO 14001 in imamo vzpostavljen sistem nenehnih izboljšav na področju varovanja okolja.

Temeljne usmeritve na področju varovanja okolja so:

- Intenzivno povečujemo delež porabe sekundarnega aluminija.
- Zmanjšujemo neugodne vplive na okolje z intenzivnimi naložbami.
- Vse nove tehnologije morajo biti skladne s tehnikami BAT (best available technology), opisanimi v referenčnih dokumentih BREF.
- S pomočjo analize energetske učinkovitosti naprav izvajamo sistematično zmanjševanje porabe energentov.
- Del električne energije proizvedemo iz obnovljivih virov.
- Varujemo okoliške vode in ohranjamo življenje v njih.
- Minimiziramo porabo nevarnih snovi in posledično nastanek nevarnih odpadkov.
- Zmanjšujemo imisije hrupa.
- Zmanjšujemo specifično porabo energentov in emisij.
- Zagotavljamo, da so v obratih manjšega in večjega tveganja za okolje sprejeti varnostni ukrepi za preprečevanje večjih nesreč in zmanjševanje njihovih posledic ter da bomo vse dogodke, ukrepe in druge pomembne informacije ustrezno komunicirali z zainteresirano javnostjo.

OSKRBOVALNE VERIGE

Zaveze glede skrbnega ravnanja z okoljem, trajnostnega razvoja, družbene odgovornosti ter skrbi za zdravje in varnost zaposlenih prenašamo na naše dobavitelje materiala in storitev. V ta namen jih letno ocenjujemo na



osnovi kriterijev kakovosti poslovanja, ravnanja z okoljem, skrbi za varnost in zdravje zaposlenih ter družbene odgovornosti. Le dobavitelji, ki potrdijo ravnanje skladno z zahtevami standardov in zakonodaje, so uvrščeni na seznam potrjenih dobaviteljev skupine Impol.

UPORABA KONFLIKTNIH MINERALOV

V skupini Impol v svojem proizvodnem procesu uporabljamo kositer in druge kovine. Dobavitelji potrjujejo izvor mineralov na obrazcih RMI. Tako zagotavljamo, da minerali ne prihajajo iz konfliktnih področij.

PREPREČEVANJE NEGATIVNIH VPLIVOV

Skupina Impol se zavezuje, da bomo v primeru zaprtja in prenehanja delovanja dela ali celotnega industrijskega kompleksa poskrbeli za odstranitev vseh potencialno nevarnih snovi in poskrbeli, da ne bo trajnih negativnih učinkov na okolico.

AKTIVNOSTI IN INVESTICIJE

Zmanjšujemo potrebne vhodne surovine z nižanjem pretočnih faktorjev, povečujemo delež nabav primarnega aluminija z nizkim ogljičnim odtisom in delež uporabe energije z nizkim ogljičnim odtisom. Hkrati skrbimo za zniževanje emisij v zrak in ohranjanje neokrnjene narave v naši bližini.

V študije izvedljivosti glede novih investicij se vključi tudi trajnostni vidik razvoja skupine Impol.

V Impolu prepoznavamo vpliv na podnebne spremembe kot ključni dejavnik za učinkovito doseganje poslovnih ciljev in izpolnjevanje pričakovanih zainteresiranih strani.



5. STEBER: ODGOVORNOST DO ZAPOSLENIH



SPOŠTOVANJE ČLOVEKOVIH PRAVIC

Temeljno vodilo odgovornega odnosa do zaposlenih je spoštovanje človekovih pravic. Pri tem upoštevamo Smernice Organizacije združenih narodov za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu.

Temeljni poudarki spoštovanja človekovih pravic so:

- Prepoved dela otrok in zaposlovanja mlajših od 18 let.
- Prepoved izkoriščanja zaposlenih, kar pomeni, da so prepovedane kakršnekoli oblike izsiljevanja, prisile, prekarne delo ali druge oblike suženjstva.
- Preprečevanje diskriminacije in neenakosti ter promocija enakih možnosti.
- Preprečevanje trpinčenja na delovnem mestu.
- Zagotavljanje enakih možnosti za moške in ženske.
- Varstvo invalidov pred diskriminacijo.
- Zagotavljanje varnosti in zdravja na delovnem mestu.



ZAVEZE SKUPINA IMPOL: SKLADNOST S STANDARDOM SA8000



DELO OTROK

- Ne podpiramo dela mladoletnih oseb ne pri sebi ne pri svojih dobaviteljih.
- Mladoletni lahko opravljajo delo samo v namene izobraževanje oziroma izven časa, ki je namenjen izobraževanju.
- Mladoletni zaposleni ne smejo delati več kot osem ur na dan ali ponoči.

PRISILNO DELO

- Ne dopuščamo prisilnega dela ne pri sebi ne pri svojih dobaviteljih.
- Zaposlenim so redno izplačane plače, zaposleni imajo svobodno možnost kadarkoli prekiniti delovno razmerje.

VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

- Zagotavljamo varno in zdravo delovno okolje in aktivno preprečujemo nastanek delovnih nezgod in poklicnih bolezni.
- Zaposlenim je na voljo zahtevana zaščitna oprema, za zaposlene se izvajajo redna usposabljanja s področja varnega dela.

SVOBODA ZDRUŽEVANJA IN PRAVICA DO KOLEKTIVNIH POGAJANJ

- Vsi zaposleni imajo pravico, da ustanovijo ali se pridružijo sindikatu po lastni izbiri.
- Zagotavljamo, da člani sindikata ali predstavniki zaposlenih niso izpostavljeni diskriminaciji, nadlegovanju, ustrahovanju ipd.

DISKRIMINACIJA

- Ne uporabljamo nikakršne oblike diskriminacije zaradi nacionalnosti, rase, vere, spola, spolne usmerjenosti ipd.
- Ne dovoljujemo nobene nestrpnosti med zaposlenimi – npr. grožnje, zlorabe, spolnega nadlegovanja, besedne ali fizične zlorabe.

DISCIPLINSKI POSTOPKI

- Vsi zaposleni so obravnavani spoštljivo.
- Kakršnakoli oblika fizične ali verbalne zlorabe zaposlenih ni dovoljena.

DELOVNE URE

- Delovne ure so skladne z zakonodajo in kolektivnimi pogodbami.
- Normalni delovni teden ne sme obsegati več kot 48 ur. Nadure se ne smejo opravljati v več kot 12 urah na teden in ne smejo biti redna praksa.

NAGRADE

- Zaposleni prejema vsaj minimalno plačo, ki je določena skladno z zakonodajo.
- Zaposleni ne smejo izgubiti prihodka zaradi disciplinskih postopkov, izjema so postopki, ki so skladni z zakonodajo.
- Zaposleni prejmejo višje plačilo za opravljanje nadur.



NAŠ NAČIN DELA

NAŠ STANDARD

Spoštovanje pravic zaposlenih izkazujemo tudi skozi naslednje mehanizme:

- Pošteno plačilo za pošteno opravljeno delo: povprečne plače skupine Impol so višje od republiškega povprečja in povprečja panoge.
- Nagrajevanje zaposlenih: zaposleni so stimulatивно nagrajeni za dobre poslovne in posameznikove rezultate.
- Udeležba na dobičku: V primeru doseženih letnih ciljev so zaposleni upravičeni do božičnice in 13. plače.
- Zagotovljena prehrana: Zaposlenim zagotavljamo kakovostno prehrano.
- Delovni čas: Zaposleni delajo po delovnem času, ki je skladen z zakonodajo (40-urni delovnik). V primeru odrejenega nadurnega dela dobijo izplačan dodatek. Vsi zaposleni, ki opravljajo delo v manj ugodnem času (popoldan, ponoči, delo med prazniki), prejmejo dodatke za izmensko delo.

SKRB ZA VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

Eden temeljnih ciljev skupine Impol je preprečiti delovne nezgode zaposlenih. V ta namen imamo vpeljane številne mehanizme sistematičnega nadgrajevanja področja varnosti in zdravja zaposlenih:

- Izvajanje rednih linijskih nadzorov z namenom ugotavljanja in preprečevanja potencialnih nevarnosti za nastanek nezgode.
- Izvajanje periodičnih usposabljanj zaposlenih na temo varnost in zdravje pri delu.
- Izvajanje periodičnih preverjanj znanja s področja varnosti in zdravja pri delu.
- Izvajanje ergonomskih ocen delovnih mest in implementacija izboljšav.
- 5 minut za varnost.
- Oskrba zaposlenih z visoko kakovostno zaščitno opremo.
- Redna preverjanja izpravnosti delovne opreme.
- Vzpostavljen sistem prijave incidentov in reševanja.
- Izvajanje vaj za ukrepanje v primeru incidentnih dogodkov.
- Usposabljanje vodij za zagotavljanje varnosti in zdravja na delovnem mestu.
- Redne komunikacijske akcije na temo varnosti in zdravja na delovnem mestu.
- Nagrajevanje zaposlenih in vodij za vzdrževanje in nadgradnjo varnosti in zdravja na delovnem mestu.
- Redni prenos informacij s področja varnosti in zdravja pri delu med vodji in predstavniki zaposlenih.
- Izvajanje internih in eksternih presoj standarda ISO 45001 in drugih standardov, povezanih z družbeno odgovornostjo



RAZVOJ IN SODELOVANJE ZAPOSLENIH

Za ustrezen razvoj zaposlenih je ključnega pomena razumevanje potreb zaposlenih. Slednje ugotavljamo z različnimi mehanizmi:

- Merjenje organizacijske klime, zadovoljstva in zavzetosti zaposlenih.
- Zbiranje koristnih predlogov in incidentov.
- Razvojni pogovori z zaposlenimi.
- Organizacija fokusnih skupin z zaposlenimi na posamezne teme.
- Vzpostavljen sistem sodelovanja s predstavniki zaposlenih (posvetovalno telo SA 8000, sveti delavcev in sindikati).

RAZVOJ KARIERE

Naša zaveza zaposlenim je tudi razvoj njihove kariere, kar izvajamo z naslednjimi mehanizmi:

- Možnost horizontalnega in vertikalnega napredovanja.
- Izvajanje usposabljanj.
- Izbira TOP in LOW performerjev.
- Sistematičen razvoj kompetenc zaposlenih skozi popisane kompetenčne modele.
- Vzpostavljen sistem mentorstva.
- Vključevanje zaposlenih v projekte in spodbujanje timskega dela.
- Vzpostavljen sistem podajanja koristnih predlogov.
- Izvajanje razvojnih pogovorov in priprava kariernih načrtov.

Gradimo tudi lojalnost in zavzetost zaposlenih, pri čemer so naši temeljni mehanizmi naslednji:

- Organizacija športnih in družabnih dogodkov
- Podelitev priznanj jubilarom
- Podelitev priznanj inovatorjem
- Kosila za zaposlene, ki dosegajo nadpovprečne delovne rezultate

Za razvoj kadra skrbimo tudi na drugih področjih:

- Štipendiranje obetavnih dijakov in študentov, ki izbirajo študijske smeri za poklice, ključne za skupino Impol.
- Podpora lokalnim šolam pri izvajanju programov.
- Organizacija lokalnih prireditev za promocijo deficitarnih poklicev.



6. STEBER: ODGOVORNOST DO LOKALNE SKUPNOSTI



Zaradi vpetosti v lokalno okolje nenehno skrbimo za sožitje s prebivalci, prispevamo k razvoju družbenih aktivnosti, pospešujemo razvoj perspektivnih interesnih dejavnosti ter prispevamo k boljši kakovosti življenja.

- Sponzoriramo društva in druge organizacije, pri čemer dajemo prednost lokalnim športnim društvom in mladinskim organizacijam.
- Sponzoriramo lokalne dogodke, ki so skladni z našo strategijo sponzorstev, pri čemer so naši kriteriji profesionalnost, resnost in relevantnost dogodka za razvoj lokalnega okolja.
- Aktivno poročamo o našem delovanju, načrtih in strategiji ter s tem seznanjamo zainteresirane deležnike.
- Zmanjšujemo negativne vplive na okolico, predvsem vlagamo v zmanjševanje hrupa.
- Organiziramo dneve odprtih vrat in zainteresirani javnosti omogočamo ogled naših prostorov.
- Vlagamo v razvoj in povečujemo število delovnih mest.



7. STEBER: TRAJNOSTNA PROIZVODNJA IN PROCESI



Stremimo k doseganju operativne odličnosti, s čemer povečujemo produktivnost, izkoristek delovne opreme in zmanjšujemo izgube v procesih.

Poudarek dajemo digitalizaciji delovnih procesov in povečevanju učinkovitosti z avtomatizacijo in robotizacijo proizvodnih linij.

Naš cilj je tudi povečevanje učinkovitosti rabe energije in do leta 2030 doseči nacionalni cilj zmanjšanje porabe energije glede na izhodiščno leto 2020 za devet odstotkov.





4. ZAGOTAVLJANJE SKLADNOSTI

Izvajanje interne presoje poteka po standardu ISO 26000 in ga izvajajo notranji presojevalci, ki so ustrezno seznanjeni z vsebino in zahtevami standarda. Izvajanje presoj poteka enkrat letno.

OBVLADOVANJE SPOŠTOVANJA ČLOVEKOVIH PRAVIC

	Ključni kazalniki	Tveganja	Ocenjevanje skladnosti	Poročanje
Obvladovanje spoštovanja človekovih pravic	Število pritožb zaposlenih Število tožb zaradi nespoštovanja človekovih pravic	Izguba ugleda Tožbe Upad produktivnosti	Interne presoje skladnosti procesov s sprejetimi organizacijskimi pravili in standardi Eksterna presoja ASI standarda Eksterna presoja SA 8000	Letno poročilo (skladno z GRI standardom)

OBVLADOVANJE POKLICNEGA ZDRAVJA IN VARNOSTI

	Ključni kazalniki	Tveganja	Ocenjevanje skladnosti	Poročanje
Obvladovanje poklicnega zdravja in varnosti	Število delovnih nezgod, resnost delovnih nezgod, število prijavljenih incidentov	Izguba ugleda Tožbe Upad produktivnosti	Eksterna presoja standarda ISO 45001 Interne presoje skladnosti procesov s sprejetimi organizacijskimi pravili in standardi	Letno poročilo (skladno z GRI standardom) Metalurgov poročevalec (interno glasilo) Metalurg (revija za zaposlene in javnost)

OBVLADOVANJE VAROVANJA OKOLJA

	Ključni kazalniki	Tveganja	Ocenjevanje skladnosti	Poročanje
Obvladovanje varovanja okolja	Specifična poraba energentov, količina nevarnih odpadkov, število nevarnih pojavov	Izguba ugleda Tožbe Nezmožnost širitve Zaprtje obratov	Eksterna presoja standarda ISO 14001 Interne presoje skladnosti procesov s sprejetimi organizacijskimi pravili in standardi	Letno poročilo (skladno z GRI standardom)

5. UPRAVLJANJE SPREMEMB IN NENEHNE IZBOLJŠAVE

Merimo učinkovitost procesov, prepoznavamo priložnosti in uvajamo izboljšave, ki omogočajo doseganje višjih ciljev.

Uvajanje izboljšav poteka skozi naslednje pristope:

- uvajanje metod vitke proizvodnje,
- odkrivanje neskladnosti in implementacija korektivnih ukrepov,
- sistemsko spodbujanje podajanja koristnih predlogov,
- digitalizacija procesov,
- reorganizaicja procesov za povečevanje učinkovitost.

Vsi direktorji družb in vodstven kader skupine Impol imajo v standardih vodenja zapisano zavezo, da morajo na letnem nivoju v svoj proces dela implementirati vsaj dve organizacijski izboljšavi.

6. KOMUNICIRANJE

SISTEMI KOMUNICIRANJA

Nemoteno delovanje podjetja in njegov razvoj sta povezana z ozaveščanjem in komuniciranjem. Politiko delovanja skupine Impol in dogajanje znotraj skupine predstavljamo zainteresiranim javnostim skozi različne kanale.

Zainteresirane javnosti	Kanali ozaveščanja in komuniciranja
Zaposleni	Usposabljanja, delavnice, kolegiji družb, seje sveta delavcev, sindikat, revija Metalurg, Metalurgov poročevalec, oglasne deske, displayi, spletna stran, Facebook profil, Instagram
Odjemalci, dobavitelji	Spletna stran, portal za dobavitelje, letno poročilo, objave v časopisih, LinkedIn
Investitorji, banke	Spletna stran, letno poročilo, objave v časopisih
Lastniki	Spletna stran, letno poročilo, objave v časopisih, časopis Metalurg, Facebook profil, skupščina
Lokalna skupnost, mediji	Sporočila za javnost, spletna stran, letno poročilo, objave v časopisih, časopis Metalurg, Facebook, LinkedIn

OBJAVA POLITIKE TRAJNOSTNEGA RAZVOJA

Politika trajnostnega razvoja je javni dokument, objavljen na spletni strani www.impol.si.

Zaposleni se z vsebino seznani skozi naslednje kanale:

- Objava v interni reviji Metalurg
- Uvodno usposabljanje novozaposlenih
- Obdobno usposabljanje redno zaposlenih s periodiko, ki ni nižja od 60 mesecev

UKREPANJE V PRIMERU NESKLADNOSTI

Vse neskladnosti se rešujejo skladno s sprejetimi internimi pravili s poudarkom na analizi temeljnih vzrokov. Za preverjanje izvedbe ukrepa je odgovoren lastnik posameznega procesa. O neskladnostih, ki negativno vplivajo na deležnike, so deležniki pravočasno in ustrezno obveščeni prek vzpostavljenih kanalov komuniciranja.

V primeru ugotovitve neskladnosti poslovanja skupine Impol, povezane s kršenjem človekovih pravic, varovanja okolja, neetično poslovno prakso ali kateregakoli drugega področja, ki ga pokriva politika trajnostnega razvoja, lahko vsi zaposleni in drugi deležniki neskladnosti prijavite na e-pošto: revizija@impol.si.

Anonimne prijave lahko oddate na spletni strani <http://povejnaprej.impol.si>.

Prijave lahko oddate tudi anonimno v nabiralnik, ki se nahaja pri vstopu v IC Impol (Partizanska 38, 2310 Slovenska Bistrica). Nabiralnik se odpira vsak teden v ponedeljek (izjema so prazniki) s strani pooblaščenih oseb, zaposlenih v Kadrin, d.o.o. Organizacija se zavezuje, da bo podala odgovor najkasneje v roku 14 dni od prejema pritožbe. Identiteta prijavitelja se strogo zaupno obravnava in organizacija zagotavlja, da ne bo vodila nobenih povračilnih ukrepov proti osebi, ki je neskladnosti prijavila. Na podan odgovor se lahko oseba pritoži v roku 30 dni.

V primeru mobinga ali zaznane diskriminacije na delovnem mestu ali druge kršitve, lahko slednje prijavite na e-naslov mobing@impol.si oziroma si rezervirate termin obravnave. Prijave obravnava neodvisna oseba.

KONTAKT ORGANIZACIJE BUREAU VERITAS

Morebitne pritožbe ali prizive lahko podate tudi direktno družbi BUREAU VERITAS, ki je akreditirana za certificiranje sistemov vodenja družbene odgovornosti po standardu SA 8000.

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

TELEFON: +386 1 4757 600

KONTAKT ORGANIZACIJE SAI



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



REFERENČNI DOKUMENTI

- Kodeks poslovnih ravnanj skupine Impol
- Kodeks poslovnih ravnanj dobaviteljev skupine Impol
- Splošni nabavni pogoji
- Poslovnik skupine Impol
- Politika skupine Impol

