

Spis treści

1	Wstęp.....	2
2	Postanowienia ogólne	2
3	Definicje podstawowych terminów.....	3
4	Odpowiedzialne osoby	3
5	Zakaz ingerencji	3
6	Kwestie etyczne	4
7	Świadomość i edukacja pracowników	4
8	Prawa człowieka	4
9	Zastosowanie Zasad Etycznego Postępowania	4
10	Etyka biznesowa	4
11	Przepisy i regulacje prawne	5
12	Korupcja.....	5
13	Praca dzieci.....	6
14	Handel ludźmi i praca przymusowa.....	6
15	Praca przymusowa.....	7
16	Prześladowanie i napastowanie	7
17	Płace i dodatkowe świadczenia	7
18	Godziny pracy	8
19	Godziny pracy – Nadzwyczajne okoliczności gospodarcze.....	9
21	Brak dyskryminacji.....	13
22	Prawa kobiet.....	13
23	Wolność zrzeszania się i prowadzenia sporów zbiorowych	14
24	Zakupy i sprzedaż o zasięgu międzynarodowym.....	14
25	Środowisko naturalne.....	14
26	Angażowanie podwykonawców	15
27	Informowanie	15
28	Monitorowanie i zgodność z przepisami prawa	16
29	Zatwierdzenie	16

1 Wstęp

Zakładowe Zasady Etycznego Postępowania Italmetal Sp. z o. o. opisują główne sposoby postępowania wszystkich stron zainteresowanych Italmetal Sp. z o. o. w taki sposób, aby być w pełni zgodnym z Kodeksem Pracy, obowiązującymi przepisami prawnymi, wymaganiami specyficznymi i kodeksami postępowania klientów i dostawców oraz przyjętymi normami etycznymi i współżycia w zgodności ze społeczeństwem.

Niniejsze Zasady ujmują te praktyki w formalne ramy i podkreślają, że mając na uwadze różnice kulturowe oraz wymogi prawne, oczekujemy od wszystkich stron zainteresowanych postępowania w sposób zgodny z wysokimi standardami etycznymi przy realizacji procesów oraz przy świadczeniu dla nas usług. W przypadku konfliktu pomiędzy obowiązującymi przepisami prawa a niniejszymi Zasadami lub w sytuacji braku stosownych miejscowych regulacji prawnych, obowiązuje wymóg bardziej rygorystyczny, o ile nie narusza on obowiązujących miejscowych regulacji prawnych.

Zarząd Italmetal przykładą dużą wagę do współpracy z partnerami cieszącymi się dobrą opinią, których standardy etyczne oraz praktyki biznesowe są spójne z obowiązującymi w Italmetal.

2 Postanowienia ogólne

Przekonania etyczne Italmetal Sp. z o. o. stanowią dla naszych pracowników wytyczne dotyczące sposobu postępowania w kontaktach z klientami, pracownikami, dostawcami i miejscowymi społecznościami. Głęboko zakorzenione w naszej kulturze przekonania stanowią również podstawę standardów dotyczących postępowania w biznesie, których przestrzegania oczekujemy od wszystkich współpracujących z nami dostawców. Zgodność ze wspomnianymi standardami jest obowiązkowa dla wszystkich organizacji, z którymi zawieramy umowę kupna; dotyczy to też podwykonawców.

Italmetal Sp. z o. o. zobowiązuje wszystkich swoich pracowników, włączając pracowników tymczasowych, migrujących, studentów i zleceniobiorców, pracowników zatrudnionych bezpośrednio i pośrednio, którzy pracują w fabryce/przy produkcji/w magazynie oraz robotnika/pracownika każdego innego rodzaju do przestrzegania tych wytycznych.

Pracownicy mają obowiązek uczestniczyć w szkoleniu z zakresu Zasad Etycznego Postępowania oraz brać udział w okresowych audytach weryfikujących przestrzeganie tych Zasad Etycznego Postępowania.

Italmetal Sp. z o. o. w ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania (ZSZ) opracował, utrzymuje i udostępnia wszystkim stronom zainteresowanym niezbędną dokumentację w formie pisemnych procedur, instrukcji i zasady, które spełniają wszystkie aspekty Zasad Etycznego Postępowania.

W dokumentacji ZSZ jest dostępny wykaz obowiązujących zasad i regulacji prawnych obowiązujących na terenie kraju, włącznie z wymaganymi ocenami ryzyka w zakresie pracy, praw człowieka, ochrony środowiska, higieny i bezpieczeństwa pracy. Oprócz informacji zawartych w dokumentacji ZSZ lub na portalu internetowym www.Italmetal.com jest stosowana także praktyka informowania pracowników na tablicach ogłoszeń o zasadach i regulacjach, w tym również o środkach i praktykach dyscyplinarnych.

Cała dokumentacja jest prowadzona w sposób dokładny, przejrzysty i wiarygodny. Italmetal Sp. z o. o. prowadzi działania zorientowane na przestrzeganie wszystkich obowiązujących przepisów zapobiegających łapówkarstwu oraz praw antykorupcyjnych oraz wykonuje regularne przeglądy

efektywności Zintegrowanego Systemu Zarządzania żeby podejmować stosowne działania w celu jego doskonalenia.

3 Definicje podstawowych terminów

Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze

odnoszą się do podstawowego lub minimalnego wynagrodzenia lub pensji oraz wszelkich dodatkowych uprawnień płatnych bezpośrednio lub pośrednio przez pracodawcę pracownikowi i wynikających z zatrudnienia pracownika. Przykłady obejmują płatne dni chorobowe, urlop rodzinny i zdrowotny, płatne nadgodziny itp.

Czas pracy

odnosi się do regularnych tygodni pracy, które nie powinny przekraczać 48 godzin lub 60 godzin w sytuacjach nagłych, w tym nadgodziny. Pracownicy powinni mieć co najmniej jeden dzień wolny co siedem dni.

Współczesne niewolnictwo

to wszelka praca lub usługi wymagane od jakiejkolwiek osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i za które osoba ta nie ofiarowała się dobrowolnie. Przykłady obejmują przymusowe nadgodziny, zatrzymywanie dokumentów tożsamości, a także handel ludźmi.

Wolność zrzeszania się

odnosi się do prawa do wolności pokojowych zgromadzeń i do wolności zrzeszania się na wszystkich poziomach, co oznacza prawo każdego do tworzenia i zrzeszania się w związkach zawodowych. Obejmuje to również rokowania zbiorowe jako proces negocjacji między pracodawcami a grupą pracowników, których celem jest osiągnięcie porozumienia regulującego warunki pracy.

Szykanowanie

jest definiowane jako surowe i niehumanitarne traktowanie (lub groźba takiego traktowania) w tym wszelki przymus seksualny, psychiczny lub fizyczny lub słowne znęcanie się nad pracownikami.

Zakaz dyskryminacji

to równe traktowanie jednostki lub grupy niezależnie od ich szczególnych cech, w tym płci, rasy, koloru skóry, pochodzenia etnicznego lub społecznego, cech genetycznych, języka, religii lub przekonań, poglądów politycznych lub innych, przynależności do mniejszości narodowej majątku, urodzenia, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej.

4 Odpowiedzialne osoby

Zarząd Italmetal Sp. z o. o. wyznaczył Pełnomocnika ds. Zintegrowanego Systemu Zarządzania zajmującego się utrzymaniem wymaganej dokumentacji oraz realizacją okresowych przeglądów. Na wniosek Zarządu przeprowadzono wybór Przedstawicieli Załogi pełniących rolę osób kontaktowych ułatwiających proces informowania i spełniających zadania pośredników pomiędzy Zarządem i załogą w kwestiach dotyczących spełniania wymogów prawnych, Zasad Etycznego Postępowania lub innych sprawach spornych.

5 Zakaz ingerencji

Zarząd oraz kadra kierownicza Italmetal Sp. z o. o. nie będą przeszkadzać pracownikom, którzy chcą się kontaktować lub rozmawiać z Przedstawicielami Załogi w kwestiach wymagań Zasad

Etycznego Postępowania, ani nie będą ich zniechęcać do takich rozmów ani karać za nie. Rozmowy takie nie będą naruszać poufności prowadzonych rozmów z pracownikami.

6 Kwestie etyczne

Wszystkie Strony Zainteresowane nie będą pod żadnym pozorem oferować korzyści materialnych, w tym również prezentów, zaproszeń na posiłki, opłat za przemieszczanie się środkami transportu ani pieniędzy, zarówno wewnątrz Zakładu jak i w relacjach z osobami i organizacjami zewnętrznymi.

Każdy pracownik Italmetal Sp. z o. o. jest zobowiązany do poinformowania swojego bezpośredniego przełożonego, Dyrekcję lub Zarząd o każdym przypadku, jeśli jakkolwiek inna osoba lub przedstawiciel organizacji zwróci się do niego z prośbą o przekazanie mu korzyści materialnej.

7 Świadomość i edukacja pracowników

Dyrekcja i każdy bezpośrednio przełożony jest zobowiązany do informowania swoich pracowników o ich obowiązkach oraz firmy Italmetal Sp. z o. o. wynikających z Zasad Etycznego Postępowania. Każdy pracownik jest przeszkolony w zakresie wymagań następujących dokumentów:

- Polityki socjalnej i zasad postępowania w zakresie warunków pracy i praw człowieka;
- Zasad Etycznego Postępowania etycznego obejmującego aspekty społeczne, etyczne i środowiskowe;
- Dokumentacji szkoleniowej dla swoich pracowników z Zasad Etycznego Postępowania;

8 Prawa człowieka

Prawa człowieka to powszechnie uzgodnione minimalne warunki, które umożliwiają wszystkim ludziom zachowanie godności. Prawa człowieka są nieodłączne dla nas wszystkich, bez względu na naszą narodowość, miejsce zamieszkania, płeć, pochodzenie narodowe lub etniczne, kolor skóry, religię czy jakikolwiek inny status. Zgodnie z wytycznymi UN Guiding Principles on Business and Human Rights firma Italmetal Sp. z o. o. szanuje prawa człowieka i jest odpowiedzialna za nie krzywdzenie ludzi.

9 Zastosowanie Zasad Etycznego Postępowania

Zasady Etycznego Postępowania przedstawiają podstawowe wartości Italmetal Sp. z o. o., które obowiązują wobec naszego całego łańcucha dostaw - począwszy od zakupów surowców i podzespołów, aż po gotowe produkty i usługi. Zarząd Italmetal Sp. z o. o. podejmuje odpowiednie kroki, aby informować swoich wszystkich partnerów biznesowych o Zasadach Etycznego Postępowania i Polityce Socjalnej. W przypadku powzięcia wiedzy poprzez zewnętrzne lub wewnętrzne źródła informacji o naruszeniu postanowień Zasad Etycznego Postępowania w dowolnym punkcie łańcucha dostawy Italmetal Sp. z o. o. będzie podejmował odpowiednie kroki w celu zbadania stwierdzonego przypadku naruszenia jego postanowień.

10 Etyka biznesowa

Zasady Etycznego Postępowania dotyczą pracowników, niezależnych wykonawców, konsultantów i innych osób, z którymi prowadzono interesy. Formalna Polityka Socjalna i Zasady Etycznego Postępowania dotyczące postępowania w biznesie i zgodności z przepisami pomaga prowadzić biznes w sposób etyczny, uczciwy i w pełnej zgodności ze wszystkimi przepisami i regulacjami.

W Italmetal Sp. z o. o. wszystkie nasze działania muszą bezwarunkowo spełniać wygórowane standardy etyczne – tego samego oczekujemy od dostawców. Nasze zasady zakazują przyjmowania upominków, usług i innych wartościowych rzeczy, które mają wpłynąć na bezstronność osądu

obdarowanej osoby, lub które mogłyby na nią wpłynąć według strony trzeciej. Zakazane jest wręczanie gotówki, mienia i świadczenie usług w celu uzyskania zlecenia lub zapewnienia specjalnego traktowania. Jeśli ktokolwiek domaga się od partnera biznesowego upominku lub rozrywki na własny użytek, należy odmówić. Odradzamy naszym pracownikom zakup towarów i usług od dostawców na własny użytek, mimo że ich koszty są pokrywane przez pracownika.

Zarząd Italmetal Sp. z o. o. wie, że w niektórych kulturach upominki i korzystanie z rozrywki w związku z prowadzeniem działalności służbowej jest uznawane za ważną część budowania relacji biznesowych. Należy ocenić każdy upominek i zaproszenie do uczestnictwa w wydarzeniach rozrywkowych pod kątem zgodności z Zasady Etycznego Postępowania, przepisami prawa i miejscowymi obyczajami, a także określić, czy ich przyjęcie leży w interesie Italmetal Sp. z o. o.

Żadnej listy wytycznych dotyczących kwestii etycznych nie można uznać za wyczerpującą. Osoby, które obowiązują niniejsze zasady nie powinny dać się zwieść błędnemu przekonaniu, że to, co jest legalne, jest również etyczne. Odpowiednie postępowanie jest możliwe dzięki prawidłowej ocenie sytuacji, uczciwości i wysokim standardom.

11 Przepisy i regulacje prawne

Italmetal Sp. z o. o. prowadzi swą działalność w sposób zgodny z przepisami i regulacjami prawnymi obowiązującymi w kraju prowadzenia działalności oraz zgodnie z regulacjami niniejszego Zasad Etycznego Postępowania. W szczególności:

- Spełniać wszystkie obowiązując przepisy i regulacje prawne;
- Wprowadza mechanizm uzyskiwania aktualnych informacji w zakresie obowiązujących przepisów i regulacji prawnych;
- Posiadać wymagane przez rząd licencje oraz przewidziane prawem certyfikaty dotyczące wszystkich stref w zakładzie produkcyjnym;
- W przypadku konfliktu pomiędzy obowiązującymi przepisami prawa a niniejszym Kodeksem lub w sytuacji braku stosownych miejscowych regulacji prawnych, obowiązuje wymóg bardziej rygorystyczny, o ile nie narusza on obowiązujących miejscowych regulacji prawnych.

12 Korupcja

Przekupstwo, wyłudzenia oraz łapówkarstwo są zabronione przez prawo. Pracownicy mają obowiązek postępować wykazując się nieskazitelną, uczciwością i przejrzystością oraz przestrzegać wszystkich przepisów antykorupcyjnych. Firma Italmetal Sp. z o. o. podlega na całym świecie pod kilka jurysdykcji prawnych w zakresie przepisów antykorupcyjnych, w tym między innymi pod amerykańską Ustawę o Zagranicznych Praktykach Antykorupcyjnych („FCPA”) i brytyjską ustawę o zwalczaniu łapownictwa, które zabraniają wręczania łapówek, a nawet oferowania łapówek urzędnikom państwowym (włączając pracowników podmiotów należących do państwa). Należy pamiętać, że intencja wręczenia prezentu może być postrzegana jako akt łapownictwa.

Italmetal Sp. z o. o. oczekuje od wszystkich przestrzegania wszelkich mających zastosowanie w ich działalności praw i przepisów, na wszystkich szczeblach zarządzania. Wykorzystywanie funduszy korporacyjnych, mienia lub innych zasobów do jakichkolwiek nielegalnych bądź niewłaściwych celów jest zabronione. Przepisy antykorupcyjne wymagają, aby firmy przestrzegały zalecanych standardów rachunkowości i kontroli wewnętrznej. Na mocy takich przepisów zarówno na firmy jak i na osoby prywatne nakładane są surowe kary w przypadku niektórych rodzajów płatności i stosowanych praktyk. Pracownicy Italmetal Sp. z o. o. oraz nasi dostawcy mogą nie udzielić, obiecać

czy autoryzować jakichkolwiek płatności, bezpośrednio lub pośrednio, na rzecz innych osób lub organizacji jeśli to jest niezgodne z zasadami antykorupcyjnymi.

13 Praca dzieci

Italmetal Sp. z o. o. przestrzega miejscowych przepisów określających minimalny wiek pracownika. Minimalny wiek pracownika określa największa z poniższych wartości:

- a. 15 lat lub 14 lat, o ile prawo miejscowe zezwala na zatrudnianie osób w tym wieku zgodnie z wytycznymi Międzynarodowej Organizacji Pracy, lub
- b. Wiek ukończenia powszechnej (obowiązkowej) edukacji szkolnej, lub
- c. Minimalny wiek określony przepisami prawa obowiązującymi w kraju zatrudnienia pracownika.

Ponadto Italmetal Sp. z o. o. spełnia wszystkie wymogi prawa dotyczące pracy uprawnionych młodocianych, a zwłaszcza przepisów dotyczących godzin pracy, wynagrodzenia, warunków pracy i obchodzenia się z pewnymi materiałami.

Italmetal Sp. z o. o. dokumentuje, utrzymuje i skutecznie komunikuje personelowi i innym zainteresowanym stronom, pisemne procedury i zasady dotyczące zapobiegania pracy dzieci oraz zadośćuczynienia pracy dzieci, a także zapewnia odpowiednią pomoc finansową i inne wsparcie takim dzieciom, by mogły uczęszczać do szkoły i kontynuować naukę do momentu, kiedy przestaną spełniać wymogi definicji dziecka podanej powyżej. Italmetal Sp. z o. o.:

- Przestrzega miejscowych przepisów określających minimalny wiek pracownika;
- Nie zatrudnia w swoim zakładzie osób, które nie przekroczyły minimalnego, wymaganego miejscowo wieku zatrudnienia;
- Nie zatrudnia w swoim zakładzie osób, które są w wymaganym miejscowymi przepisami wieku szkolnym;
- Przy zatrudnianiu pracowników wymaga dokumentów potwierdzających ich wiek;
- Przechowuje w swej bazie danych całą dokumentację dotyczącą wieku pracowników;
- Młodociani pracownicy nie mogą pracować na stanowiskach niebezpiecznych;
- Jeśli jest to wymagane miejscowymi przepisami prawa, młodociani pracownicy muszą pracować tylko w dozwolonych godzinach;
- Na terenie zakładu nie wolno przebywać małym dzieciom; wyjątkiem jest sytuacja, gdy zakład nie pracuje i organizowane są dni otwarte (np. Family Day) i są one w obszarze umieszczonym poza strefą produkcyjną lub magazynową;
- Zgodnie z prawem młodzi pracownicy poniżej 18 roku życia nie będą pracować w nocy ani w nadgodzinach;
- Młodych pracowników chronić się przed warunkami pracy, które mogą być szkodliwe dla ich zdrowia, bezpieczeństwa lub rozwoju zgodnie z konwencją MOP nr 138 dotyczącą minimalnego wieku i Kartą Praw Podstawowych UE i ILO.

14 Handel ludźmi i praca przymusowa

Handel ludźmi, praca przymusowa, praca powiązana z zadłużeniem i niewolnictwo są nieakceptowane, a firma Italmetal Sp. z o. o. działa na rzecz zapobiegania takim praktykom w swojej działalności i łańcuchu dostaw. Zasady Etycznego Postępowania zabraniają brutalnego lub niehumanitarnego traktowania, w tym stosowania kar cielesnych lub gróźb użycia kar cielesnych bądź pracy przymusowej. Tego samego oczekujemy od naszych dostawców oraz postępowania w sposób zgodny z prawem, kodeksami i polityką.

15 Praca przymusowa

Italmetal Sp. z o. o. posiada pisemną Politykę Socjalną przeciwdziałania także pracy przymusowej. Wszyscy pracownicy w zakładzie są zatrudniani na zasadzie dobrowolności. Pracownicy mają ustawowo zapewnioną możliwość dobrowolnego zakończenia stosunku pracy bez jakichkolwiek zastrzeżeń, pod warunkiem zapewnienia odpowiedniego okresu wypowiedzenia pracodawcy.

Italmetal Sp. z o. o. nie zatrudnia więźniów.

Italmetal Sp. z o. o. nie zatrzymuje oryginalnych, oficjalnych dokumentów identyfikacyjnych ani podróżnych pracownika. W koniecznych przypadkach wykonuje się odpisy danych z oficjalnych dokumentów identyfikacyjnych i podróżnych pracownika, także w przypadku korzystania z agencji pracy.

Italmetal Sp. z o. o. nie ogranicza pracownikom swobody przemieszczania się wewnątrz miejsca produkcji lub zaplecza socjalnego, w tym dostępu do wody pitnej, toalet, pokoi w pomieszczeniach usługowych i mieszkalnych, poza sytuacją, kiedy jest to niezbędne dla bezpieczeństwa pracowników i dozwolone przez obowiązujące przepisy i regulacje.

Italmetal Sp. z o. o. zapewnia, że pracownicy nie są obciążani, bezpośrednio lub pośrednio, jakimikolwiek opłatami lub prowizjami związanymi z procesem rekrutacji i/lub zatrudnienia, zarówno w kraju macierzystym lub w kraju, gdzie wykonywana jest praca.

Italmetal Sp. z o. o. szanuje prawo pracownika do wykluczenia się z sytuacji związanej z pracą w oparciu o zasadną ocenę, że sytuacja ta stanowi bezpośrednie i poważne zagrożenie dla jego życia lub zdrowia. W takich przypadkach nie podejmuje działań odwetowych lub dyscyplinujących wobec żadnego pracownika z powodu skorzystania z tego prawa.

16 Prześladowanie i napastowanie

Italmetal Sp. z o. o. ma ustanowione procedury i zasady postępowania w celu opisanie działań prewencyjnych i naprawczych przeciwko prześladowaniu i nadużyciom, jak również regulamin postępowania dyscyplinarnego zawierający wymagania:

- Wszystkich pracowników należy traktować z szacunkiem i w poważaniu ich godności osobistej;
- Kierownictwo nie może stosować wobec pracowników kar cielesnych ani przemocy;
- Maltretowanie fizyczne, werbalne, psychiczne i molestowanie seksualne jest zakazane;
- Każdy pracownik jest poinformowany o stosowanych w Zakładzie zasadach przeciwdziałania prześladowaniu i napastowaniu;
- Procedury i środki dyscyplinarne za nieetyczne postępowanie nie obejmują kar pieniężnych potrącanych z wynagrodzenia pracownika.

17 Płace i dodatkowe świadczenia

Italmetal Sp. z o. o. płaci pracownikom przynajmniej płacę minimalną określoną miejscowymi przepisami prawa oraz zapewnia im wszystkie świadczenia wymagane prawem. Oprócz zapłaty za normalny czas pracy pracownicy otrzymują wynagrodzenie za nadgodziny w wysokości określonej stosownymi przepisami prawa i regulaminem - w wysokości równej przynajmniej podstawowej stawce godzinowej. Wszyscy pracownicy posiadają ubezpieczenie od wypadków w pracy oraz zapewnienie wypłaty odszkodowanie w przypadku trwałego inwalidztwa pracownika

spowodowanego wypadkiem w pracy. Zakład Italmetal Sp. z o. o. posiada dodatkowe ubezpieczenie z tytułu prowadzonej działalności. Oprócz normalnego wynagrodzenia stosowany jest system premii za jakość, obecność lub wyniki w pracy. Pracownicy otrzymują pełne wynagrodzenie za nadgodziny, obliczone zgodnie z obowiązującym prawem, wypłaty są punktualnie i w regularny sposób zgodnie z wymogami prawa.

Każdy pracownik posiada dokładną i wiarygodną dokumentację godzin pracy oraz wynagrodzenia pracowników, dokumentacja obejmuje przynajmniej następujące elementy:

- Każdy Pracownik podpisuje pisemną umowę o pracę przed rozpoczęciem pracy, która określa warunki zatrudnienia w sposób zrozumiały dla Pracownika. Minimalne informacje zawarte w umowie obejmują nazwę pracodawcy, imię i nazwisko Pracownika, datę urodzenia, stanowisko, wynagrodzenie, godziny pracy, wynagrodzenie za nadgodziny, przywileje i okres wypowiedzenia umowy. Informacje dotyczące godzin pracy, wynagrodzenia za nadgodziny, przywilejów i okresu wypowiedzenia umowy są opisane w Regulaminie wewnętrznym. Jeżeli umowa o pracę jest rozwiązywana zgodnie z ustalonym okresem wypowiedzenia, nie dokonuje się żadnych potrąceń w wynagrodzeniu Pracownika, który odchodzi z pracy.
- Listę płac zawierającą dane dotyczące: wynagrodzenia wg normalnej stawki, wynagrodzenie za nadgodziny, obliczenie wysokości należnych świadczeń, jak np. wynagrodzenie urlopowe, urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie chorobowe, potrącenia, poświadczenie przez pracownika otrzymania wypłaty. W przypadku rejestracji pracy w systemie akordowym stosowne zapisy potwierdzające wykonane przez pracownika.
- Odcinek płacowy sporządzony w formie pisemnej, a w nim szczegółowe informacje dotyczące zatrudnienia i wynagrodzenia: normalne godziny pracy, nadgodziny (płatne wg określonej stawki), wysokość zarobku brutto lub wysokość zarobku za pracę na akord, zarobek netto, premie i dodatki oraz potrącenia przewidziane prawem.
- Dodatkowe świadczenia gwarantowane prawem. Na przykład: płatny urlop wypoczynkowy oraz wakacje zgodnie z przepisami prawa.

Na wszystkie dobrowolne potrącenia jest wymagana dokumentacja potwierdzająca wyrażenie przez pracownika zgody na ich wykonanie.

18 Godziny pracy

Italmetal Sp. z o. o. posiada procedury, zasady i ewidencję w zakresie zarządzania czasem pracy, a także środki kontroli nadmiernej pracy w godzinach nadliczbowych oraz mechanizm odwoławczy.

Pracownicy sami rejestrują swoje godziny pracy przy użyciu automatycznego systemu rejestracji pracy, zapewniającego:

- Prawidłową ewidencję godzin pracy, wyszczególniając czas pracy i przerw, w tym przerwy na posiłki, w każdym dniu roboczym;
- Planowe godziny pracy i godziny nadliczbowe;
- Normalny wymiar pracy w skali tygodnia który jest określony krajowymi i miejscowymi przepisami;
- Ilość nadgodzin nie mogąca przekraczać maksymalnej ilości określonej krajowymi lub miejscowymi przepisami prawa;

W regularnym czasie pracy pracownik nie powinien pracować więcej niż 60 godzin tygodniowo (łącznie z nadgodzinami) lub nie więcej niż obowiązujący w danym miejscu wymiar normalnego czasu pracy i nadgodzin.

Pracownikom zapewnia się przerwy na odpoczynek zgodnie z obowiązującym prawem, prawo do odmowy świadczenia pracy w nadgodzinach, na każdy siedmiodniowy okres czasu pracownik powinien mieć przynajmniej jeden dzień wolny.

19 Godziny pracy – Nadzwyczajne okoliczności gospodarcze

Nadzwyczajne okoliczności gospodarcze to okoliczności, w których można przekroczyć limit 60 godzin pracy w tygodniu lub nie udzielić jednego dnia wolnego od pracy w okresie siedmiu dni, obejmują wyłącznie niej wymienione przypadki:

- Katastrofy naturalne, w tym również, lecz nie wyłącznie trzęsienie ziemi, tajfun, huragan i pożar, które mają bezpośredni wpływ na działalność Zakładu.
- Nieprzewidziane przerwy w produkcji wskutek katastrofy naturalnej w zakładzie produkcyjnym dostawcy (np. przerwa w pracy u dostawcy spowodowana brakiem dostaw energii, pożarem, powodzią itp.).
- Nieprzewidziane zdarzenia gospodarcze w Zakładzie, w tym również, lecz nie wyłącznie usterki maszyn w szczytowym okresie produkcyjnym.

Wyjątki stanowiące nadzwyczajne okoliczności gospodarcze w żaden sposób nie upoważniają do przekraczania miejscowych przepisów regulujących kwestię limitu godzin pracy lub ilości dni przepracowanych bez dnia wolnego od pracy.

20 Czyste, bezpieczne i zdrowe środowisko pracy

Zarząd Italmetal Sp. z o. o. zapewnia czyste, bezpieczne i zdrowe środowisko pracy, które spełnia wszystkie stosowne przepisy prawa lokalnego, podstawowymi obszarami wymagającymi uwagi w tym zakresie są następujące kwestie:

- Bezpieczeństwo pożarowe;
- Osłony maszyn;
- Środki ochrony osobistej;
- Oświetlenie, warunki temperaturowe i wentylacja;
- Toalety.

W Italmetal Sp. z o. o. nie stosuje się materiałów, które podlegają regulacjom ze strony urzędów państwowych lub materiałów, w tym również chemikaliów, które są uważane za szkodliwe dla środowiska naturalnego lub podlegające specjalnym regulacjom wymagających udokumentowaniu.

Italmetal Sp. z o. o. zapewnia pracownikom czyste, bezpieczne i zdrowe środowisko pracy, spełniające wszystkie przepisy dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy obowiązujące w kraju. Powyższe dotyczy również budynków udostępnianych na cele socjalne lub mieszkalne. Zintegrowany System Zarządzania Italmetal Sp. z o. o. podlega certyfikacji w zakresie jakości, środowiska, bezpieczeństwa i higieny pracy przez akredytowane wyspecjalizowane jednostki certyfikujące.

Wszystkie wymagane licencje, uprawnienia i pozwolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym indywidualne licencje i uprawnienia, są udokumentowane, systematycznie przeglądane i ważne. Corocznie są przeprowadzane regularne oceny ryzyka w celu identyfikacji zagrożeń dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa oraz oceny poziomu ryzyka. Zakres oceny ryzyka obejmuje cały zakład i wszystkie miejsca pracy. W przypadku wysokiego ryzyka są podejmowane zasadne działania w celu ich ograniczenia.

System komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej zapewnia precyzyjną komunikację dotyczącą bezpieczeństwa i higieny pracy pomiędzy wszystkimi szczeblami hierarchii pracowników, a także wykonawcami i gośćmi zewnętrznymi. Stosuje się następujące kanały komunikacji: ogłoszenie, publikacja, szkolenie, kolory, znaki, etykiety bezpieczeństwa oraz sygnalizację. Przeprowadza się regularne szkolenia dotyczące kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników, jak również skuteczne szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, włączając szkolenie w zakładzie pracy, a także tam gdzie występuje taka konieczność, szkolenia stanowiskowe oraz ćwiczenia praktyczne postępowania w sytuacji awaryjnej. Powyższe szkolenia przeprowadza się dla nowych pracowników oraz tych zmieniających stanowisko pracy, kiedy wystąpiły zdarzenia oraz w sytuacji, gdy zmiany w technologii i/lub wprowadzenie nowych maszyn stwarzają nowe zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Wszystkie szkolenia podlegają ocenie w celu monitorowania ich efektywności.

Wyznaczony pracownik BHP określa, analizuje, ocenia i stworzy wykaz głównych zagrożeń dotyczących wypadków oraz inicjuje stosowne działania skierowane na kontrolę ryzyka związanego z głównymi zagrożeniami dotyczącymi wypadków, zalecane działania mogą obejmować: eliminację i wymianę, techniczne środki kontroli, monitoring i administrację.

Zakład Italmetal Sp. z o. o. zapewnia dobre warunki pracy. Warunki pracy wymagające monitoringu obejmują między innymi hałas, wibrację, oświetlenie i jakość powietrza.

Wszystkie maszyny mają wbudowane urządzenia zabezpieczające oraz spełniają wszystkie wymogi prawne i regulacyjne. Urządzenia zabezpieczające obejmują osłony stałe, urządzenia sterowania oburęcznego, elektroniczne urządzenia bezpieczeństwa (np. kurtyny świetlne, wyłączniki bezpieczeństwa itp.), itd. Urządzenia ochronne są tak zaprojektowane i zainstalowane że prawidłowo działają w trakcie eksploatacji i zapobiegają przed dostępem wszelkich nieautoryzowanych osób (nad, pod, wokół lub przez) do określonego zagrożenia. Wszystkie urządzenia zabezpieczające są okresowo poddawane przeglądom, testom oraz być utrzymywane we właściwy sposób.

Wszystkie dostarczane do zakładu substancje chemiczne posiadają karty charakterystyk, a osoby mające z nimi kontakt są przeszkolone przez pracowników BHP sprawdzających i dopuszczających substancje do stosowania. Substancje chemiczne, które nie zostały zatwierdzone przez pracowników BHP nie mogą być wnoszone do zakładu przez pracowników lub wykonawców. Wykazy substancji są utrzymywane i aktualizowane w regularny sposób wraz z ważnymi kartami charakterystyki materiałów (MSDS) stosowanych w produkcji, działalności lub usługach. Wszystkie substancje i ich pojemniki są oznakowane zapewniając ich jednoznaczną identyfikację, odpowiednie warunki przechowywania i zastosowanie wymaganych środków ochrony osobistej. Substancje chemiczne są przechowywane lub stosowane w sposób zapewniający, że ich uwolnienie nie nastąpi do instalacji sanitarnych lub kanalizacji burzowej lub nie zanieczyści otaczających gleb i wód gruntowych. Zabrania się stosowania otwartych układów kanalizacji z osadnikami wtórnymi.

Magazyn niebezpiecznych substancji chemicznych jest wyposażony między innymi w:

- Stosowną wentylację;
- Stosowny sprzęt przeciwpożarowy i instalacje przeciwpożarowe;
- Osadnik wtórny;
- Wyposażenie ochrony antyelektrostatycznej i urządzenia elektryczne odporne na wybuch oraz magazyny łatwopalnych substancji chemicznych;

- Stosowne środki ochrony osobistej;
- Wyposażenie awaryjne; w tym prysznic bezpieczeństwa; zestaw do mycia oczu i zestaw do usuwania wycieków itp.

W Italmetal Sp. z o. o. są określone prace wysokiego ryzyka (np. prace na wysokościach, prace przy instalacjach elektrycznych, podnoszenie stanowiące zagrożenie) oraz podjęte są stosowne środki ich nadzorowania w celu zmniejszenia ryzyka zawodowego związanego z tymi pracami. Prace mają charakter nierutynowy i dotyczą głównie Utrzymania Ruchu, transportu wyrobów i Logistyki dlatego jest stosowany system uprawnień na wykonanie tych prac w celu potwierdzenia, że są wykonywane w sposób bezpieczny poprzez:

- Utrzymywanie wyznaczonych dróg transportowych w fabryce dla pojazdów, wózków widłowych, odpowiednio zaprojektowanych, mających wystarczającą szerokość, oznakowanie, suchych, czystych, wytyczonych, dobrze oświetlonych i bez uszkodzeń oraz oddzielonych od ścieżek dla pieszych.
- Wszystkie wózki i pojazdy są poddawane regularnym przeglądom i konserwacji.
- Tam gdzie zagrożenia utrzymują się pomimo ich zmniejszeniu lub eliminacji głównych przyczyn zagrożeń w miejscu pracy, pracownicy otrzymują bezpłatnie wszystkie niezbędne środki ochrony osobistej zgodnie z rodzajem i poziomem krytycznym zagrożeń, z którymi mają styczność (w tym między innymi maski, rękawice ochronne, nauszники, kaski i okulary ochronne). Środki ochrony osobistej są stosowane, utrzymywane w odpowiednim stanie technicznym i sanitarnym zapewniając ich niezawodność.
- Obszary realizacji procesów są właściwie zaprojektowane w zakresie prawidłowej ochrony przeciwpożarowej i spełniają wszystkie wymagania prawne i wymogi Zasady Etycznego Postępowania. Urządzenia ochrony przeciwpożarowej obejmują między innymi: gaśnice, hydranty, systemy wykrywania pożaru i sygnalizacji pożarowej, systemy zraszania, drogi ewakuacyjne itp. Wszystkie urządzenia ochrony przeciwpożarowej są właściwie utrzymane w dobrym stanie, poprzez wykonywanie przeglądów i okresowe sprawdzenia. Dane dotyczące przeglądów i testów są udokumentowane.
- Italmetal Sp. z o. o. określił i opisał przewidywalne sytuacje awaryjne (na przykład: awarie kluczowych urządzeń, zagrożenie dla sieci informatycznej, urazy, pożar, rozlanie/uwolnienie substancji chemicznych, implikacje związane z utratą mediów, klęski żywiołowe i związane z pogodą, przemoc w miejscu pracy itp.) oraz posiada plany awaryjnego postępowania dla zmniejszenia tych zagrożeń. W Zakładzie jest określone wyposażenie awaryjne (takie jak: zestawy do usuwania wycieków, spryskiwacze, gaśnice, zaopatrzenie medyczne, generatory zapasowe, pompy pożarowe, systemy alarmowe, sprzęt awaryjny do przemywania oczu / prysznice awaryjne, plany ewakuacyjne, zestawy apteczki pierwszej pomocy, środki ochrony osobistej, automatyczny defibrylator zewnętrzny itp.), które może być stosowane, wyposażenie to jest rozmieszczone i oznakowane we właściwy sposób, a także przeprowadza się okresowe przeglądy i / lub testy w celu sprawdzenia prawidłowości działania sprzętu i jego prawidłowego stanu zgodnie z wymaganiami prawa.
- Wszyscy pracownicy w każdym obszarze pracy, pokrywający wszystkie zmiany, zostali przeszkoleni w zakresie postępowania w określonych sytuacjach awaryjnych, np. stosowanie sprzętu przeciwpożarowego, pierwsza pomoc i ochrona indywidualna.
- Przynajmniej raz w roku są przeprowadzane ewakuacje próbne oraz regularne ćwiczenia postępowania w sytuacjach awaryjnych. Zapisy z tych działań są utrzymywane włącznie z datami i czasem przeprowadzenia ewakuacji próbnej, informacje o zmianie, ile czasu zajęto przeprowadzenie ewakuacji oraz uczestnikami ewakuacji oraz wymaganymi działaniami naprawczymi.

- Procedury wewnętrzne w zakresie badania wszystkich wypadków/zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych (poważnych, mniej poważnych itp.), wymagają ich zgłaszania w celu określenia przyczyn źródłowych ich występowania oraz podjęcia działania w celu niedopuszczenia do ich powtórzenia się. Te procedury jasno definiują, kogo należy powiadomić w organizacji, w jakim przedziale czasowym oraz kto jest zaangażowany w kierowanie i realizację działań korygujących i zapobiegawczych.
- Wszystkie wypadki są udokumentowane raportami z wypadku i planami działań wraz z monitorowaniem ich skuteczności.
- Wszystkie aspekty zagrożeń środowiskowych chemicznych, biologicznych, fizycznych i ergonomicznych związanych z higieną w przemyśle są systematycznie przeglądane i oceniane dla podejmowania właściwych działań zapobiegawczych i ich monitorowania.
- Italmetal Sp. z o. o. posiada udokumentowany system nadzoru medycyny pracy celem określenia pracowników, którzy są rutynowo narażeni na ryzyko zawodowe, stanowiska pracy, okres czasu, przez jaki pracowali na stanowiskach, rejestry nadzoru medycznego przed wykonaniem pracy, w trakcie wykonywania pracy, po wykonaniu pracy oraz pokryzysowe. System spełnia wymagania zgodnie z lokalnymi przepisami. Nadzór medyczny jest prowadzony przez wiarygodny zakład opieki zdrowotnej. Wyniki nadzoru medycznego są udostępniane badanym Pracownikom.

Wszystkim pracownikom rutynowo narażonych na podwyższone ryzyko zawodowe zapewnia się:

- Nadzór medyczny przed przystąpieniem pracy dla wszystkich nowych Pracowników rozpoczynających pracę.
- Nadzór medyczny w trakcie świadczenia pracy dla Pracowników przynajmniej co dwa lata.
- Nadzór medyczny po zakończeniu pracy dla Pracowników, którzy odeszli ze stanowiska pracy.
- Nadzór medyczny dla Pracowników przed zamknięciem działalności przez Dostawcę, połączeniem z inną firmą lub wyodrębnieniem z firmy.
- Nadzór medyczny dla Pracowników narażonych na niebezpieczne substancje chemiczne po wystąpieniu sytuacji awaryjnych.

W przypadku, gdy Pracownik ma ponadnormatywne wyniki nadzoru medycznego związane z pracą na swoim stanowisku w Zakładzie:

- Kierownictwo natychmiast odsuwa pracownika od aktualnie wykonywanej pracy i zaproponuje mu inne stanowisko w zakładzie.
- Zakład nie może z nim rozwiązać umowy o pracę z powodu wyników nadzoru medycznego.

Każdy pracownik ma zapewniony dostęp do wody o odpowiedniej jakości, ilości i ciśnieniu w celu zaspokojenia zapotrzebowania. Jakość wody spełnia wymagania regulacyjne. Dystrybutory wody są utrzymywane we właściwym stanie oraz umieszczone w odpowiedniej odległości od miejsc pracy.

Wszystkie obszary są regularnie sprzątane i utrzymywane w dobrym stanie. Dostępna jest odpowiednia liczba stosownie wyposażonych toalet i łazienek.

Italmetal Sp. z o. o. zapewnia, że stołówki lub miejsca spożywania posiłków spełniają następujące wymagania:

- Są odizolowane od wszystkich potencjalnie niebezpiecznych obszarów w produkcji i powiązanych działań.
- Są wyposażone w czyste, łatwe do mycia stoły i krzesła.

- Są zaprojektowane i utrzymywane w sposób zapewniający komfortowe warunki pod kątem temperatury, przepływu powietrza, oświetlenia i wentylacji.
- Posiadają odpowiednie wyposażenie (umywalki, lodówki, kuchenki itp.)

Zakład zapewnia odpowiednie przechowywanie zapasów magazynowych oraz zarządzanie nimi (np. poprzez właściwe składowanie zapasów i zachowanie wymaganych wysokości składowania).

Udostępniane pracownikom pomieszczenia mieszkalne spełniają wymogi w zakresie zdrowie i higieny, a ponadto spełniają następujące dodatkowe wymogi:

- Jest ich wystarczająca ilość w stosunku do liczby osób mieszkających w pomieszczeniach mieszkalnych;
- Pomieszczenia są odrębne dla każdej płci;
- Są regularnie sprzątane;
- Zaprojektowane i zbudowane w sposób zapewniający odpowiedni poziom prywatności;
- Wyposażone w łazienki;
- Zapewnione jest wyjście ewakuacyjne;
- Posiadają nieprzepuszczalne, zmywalne podłogi antypoślizgowe;
- Posiadają systemy ogrzewania w celu zapewnienia komfortowych warunków pobytu;
- Posiadają dostęp do wody pitnej na każdym piętrze;
- Posiadają odpowiednie miejsce do przechowywania bagaży osobistych w każdym pokoju;
- Są dostateczne oświetlenie i wentylowane;
- Posiadają dach wykonany z nieprzepuszczalnego i niepalnego materiału itd.

21 Brak dyskryminacji

Italmetal Sp. z o. o. zapewnia, iż zatrudnienie pracownika, w tym również rekrutacja, wynagradzanie, otrzymywanie dodatkowych świadczeń, awans, zakończenie stosunku pracy i przejście na emeryturę, opiera się wyłącznie na zdolnościach pracownika, a nie na jego poglądach lub innych cechach osobowych, takich jak kolor skóry, rasa, przynależność do kasty lub kościoła, wiek, dojrzałość, obywatelstwo, pochodzenie społeczne lub etniczne, status, orientacja seksualna, ciąża, przynależność polityczna, służba wojskowa (weterani), członkostwo w związkach zawodowych, inwalidztwo lub wszelki inny status lub cecha, które nie dotyczą zalet pracownika lub wymogów właściwych dla miejsca pracy.

Przy zatrudnianiu pracowników kieruje się ich zdolnościami. Nie jest tolerowana dyskryminacja w jakiegokolwiek formie, a Zarząd Italmetal Sp. z o. o. deklaruje stosowne zapisy określające zasady polityki antydyskryminacyjnej.

22 Prawa kobiet

Italmetal Sp. z o. o. zapewniają równe traktowanie kobiet we wszystkich aspektach związanych z zatrudnieniem. Przeprowadzenie testu ciążowego nie jest warunkiem zatrudnienia. Pracownicy nie mogą być przymuszani do stosowania antykoncepcji. Nie wolno redukować wynagrodzenia ani pobrać pracownic, które powracają z urlopu macierzyńskiego.

W Zakładzie przestrzega się przepisów prawnych lub wymogów dotyczących środowiska pracy regulujących kwestie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa kobiet w ciąży, po porodzie i/lub karmiących piersią.

23 Wolność zrzeszania się i prowadzenia sporów zbiorowych

Zarząd Italmetal Sp. z o. o. deklaruje uznawanie i respektowanie ustawowego prawa pracowników zapewniające im wolność zrzeszania się, w tym również prawo do przystąpienia lub nieprzystąpienia do dowolnej organizacji. Italmetal Sp. z o. o. również respektuje ustawowe prawa pracowników do prowadzenia sporu zbiorowego. Italmetal Sp. z o. o. nie utrudnia pracownikom tworzenia własnych organizacji, nie zwalnia z pracy ani grozi zwolnieniem z pracy pracownikom, którzy podjęli kroki w celu zrzeszenia się lub prowadzenia sporu zbiorowego z pracodawcą.

Italmetal Sp. z o. o. nie zabrania tworzenia przewidzianych w prawie organizacji pracowników i/lub związków zawodowych.

W Italmetal Sp. z o. o. istnieje udokumentowany system rozwiązywania sporów w miejscu pracy, zarówno pomiędzy samymi pracownikami, jak i pomiędzy pracownikami a przełożonymi, każdy pracownik jest o tym poinformowany w formie ustnej i pisemnej. Istnieje także system anonimowego zgłaszania skarg, uwag lub problemów za pomocą skrzynki na pisemne wnioski pracownika lub jest wyznaczona funkcja Przedstawicieli Załogi do których taki pracownik może zgłosić problem osobiście.

24 Zakupy i sprzedaż o zasięgu międzynarodowym

Firma Italmetal Sp. z o. o. działa na rzecz przestrzegania wszystkich przepisów celnych, handlowych i dotyczących importu lub eksportu. Także od dostawców oczekuje się:

- Przestrzegania i stosowania się do obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących eksportu i importu przy przenoszeniu towarów, usług, oprogramowania lub technologii, zarówno w ich kraju jak i poza jego granicami;
- Przestrzegania krajowych i międzynarodowych sankcji i embargu; a także zapewnienia, że wszystkie cła, opłaty i zobowiązania podatkowe są regulowane w sposób właściwy.

Środki kontroli eksportu i sankcje ekonomiczne regulują kiedy, gdzie i komu można sprzedawać, przekazywać lub przenosić w inny sposób nasze produkty, usługi lub dane techniczne.

25 Środowisko naturalne

Italmetal Sp. z o. o. spełniać wszystkie obowiązujące lokalnie prawa ochrony środowiska naturalnego odnoszące się do miejsca pracy, wytwarzanych produktów oraz metod produkcyjnych. Ponadto, nie wolno używać materiałów, które są uważane za szkodliwe dla środowiska naturalnego, preferuje się stosowanie procesów i materiałów nienaruszających równowagi ekologicznej środowiska.

System zarządzania i ochrony środowiska jest certyfikowany w zakresie wymagań normy PN-ISO 14001 przez akredytowaną jednostkę certyfikacyjną.

W Zakładzie przestrzega się wszystkich obowiązujących praw i regulacji dotyczących poziomu emisji zanieczyszczeń, emisji hałasu, odprowadzania ścieków oraz zanieczyszczenia gleby. Italmetal Sp. z o. o. zapewnia:

- Posiadanie odpowiedniego systemu szkoleń oraz prowadzenia dokumentacji w zakresie gospodarki odpadami i postępowania z chemikaliami, w tym również dokumentację dotyczącą prawidłowej utylizacji.
- Właściwe postępowanie przy przechowywaniu, transporcie i obchodzeniu się z chemikaliami i odpadami należy postępować we właściwy sposób, aby mieć pod kontrolą zagrożenie wypadkiem i zapewnić widoczność oznakowania tych materiałów.

- Wszystkie niebezpieczne chemikalia posiadają dodatkowe zabezpieczenie (np. wanny ociekowe).
- Przechowuje się obowiązkowe zezwolenia i certyfikaty, aby wykazać przestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego.
- Firmy prowadzące utylizację odpadów posiadać odpowiednie licencje, cieszą się dobrą opinią oraz są okresowo kontrolowane.
- W Zakładzie nie stosuje się materiałów uważanych za szkodliwe dla środowiska naturalnego lub materiałów, które są zabronione na spisie materiałów wykluczonych ze stosowania przez klientów lub rynki zbytu.
- Italmetal Sp. z o. o. przestrzega zasad dostaw surowców stosowanych w produktach lub procesie produkcyjnym wyłączenie pod warunkiem wykazania, iż przy wyborze źródła zaopatrzenia w te surowce zachował należyłą staranność i środki kontrolne zgodnie z wytycznymi OECD dotyczącymi zachowania należytej staranności przy tworzeniu odpowiedzialnych łańcuchów dostaw minerałów pochodzących ze stref konfliktów i obszarów wysokiego ryzyka oraz przedstawienia dokumentów potwierdzających zachowanie należytej staranności. Dokumenty te są ujawniane w odpowiedzi na dowolne wskazanie, ostrzeżenie lub karę organu rządowego w wyniku nieprzestrzegania wymogów specyficznych klientów.
- W Italmetal Sp. z o. o. jest wyznaczony pełnomocnik Zarządu rozumiejący i świadomy obowiązujących wymagań w zakresie ochrony środowiska oraz posiadający certyfikaty wymagane prawem.
- Rejestry wywozu zanieczyszczeń/odpadów są kompletne, dokładne i aktualne.
- Wszystkie wymagane urządzenia do ochrony środowiska są dostępne i zapewnione jest ich sprawne działanie.
- Italmetal Sp. z o. o. i/lub upoważnione organizacje zewnętrzne wykonują regularne testy wszystkich zanieczyszczeń zgodnie z miejscowymi wymaganiami prawnymi i wymogami pozwoleń, tam gdzie dotyczy.

26 Angażowanie podwykonawców

Italmetal Sp. z o. o. nie zleca podwykonawcom wykonywania produktów ani komponentów zawierających znaki towarowe lub nazwy handlowe klienta finalnego bez uprzedniego uzyskania jego zgody i akceptacji niniejszego Zasad Etycznego Postępowania przez podwykonawcę. Jest zapewnione, że praktyki biznesowe i standardy etyczne ich dostawców, usługodawców oraz innych podmiotów i osób, z którymi utrzymują oni kontakty gospodarcze, są zbliżone do praktyk klientów finalnych.

Wszystkie dokumenty dotyczące dostawców/podwykonawców (oraz w stosownym przypadku podpodwykonawców), usługodawców oraz kanałów zaopatrzenia są przechowywane przez okres wynoszący przynajmniej 2 lat, a w przypadku charakterystyk prawnie wymaganych lub bezpieczeństwa przez 15 lat.

27 Informowanie

Wszyscy pracownicy są poinformowani o wymaganiach Zasad Etycznego Postępowania włączając w to wymagania specyficzne klientów lub rynków na które są dostarczane wyroby.

28 Monitorowanie i zgodność z przepisami prawa

Italmetal Sp. z o. o. zapewnia upoważnionym przedstawicielom klientów pełen dostęp do obiektów, dokumentów, kartotek pracowniczych oraz umożliwia przeprowadzanie poufnych rozmów z pracownikami na zasadach określonych w obowiązujących miejscowo przepisach.

Coroczne plany audytów wewnętrznych umożliwiają monitorowanie zgodności z wytycznymi Polityk Zakładowych ora Kodeksów i Regulaminów.

Zintegrowany System Zarządzania Italmetal Sp. z o. o. podlega corocznym audytom certyfikacyjnym trzeciej strony przez akredytowane jednostki organizacyjne.

Italmetal Sp. z o. o. prowadzi akta osobowe wszystkich zatrudnionych aktualnie i w przeszłości pracowników. Akta osobowe pracowników, którzy pracowali w zakładzie są przechowywane przez okres wymagany prawem dla przechowywania dokumentacji płacowej. Akta osobowe pracownika powinny obejmować następujące elementy:

- Dokument potwierdzający wiek pracownika;
- Dokument potwierdzający obywatelstwo pracownika lub zezwolenie na pracę (o ile jest wymagane przez prawo);
- Dokumentacja zdrowotna (o ile jest wymagana przez prawo);
- Umową o pracę (o ile jest wymagana przez prawo);
- Wypowiedzenie umowy o pracę (o ile jest wymagane przez prawo);
- Informacja o środkach dyscyplinarnych oraz;
- Zgoda na dokonywanie wszelkich dobrowolnych potrąceń z wynagrodzenia.

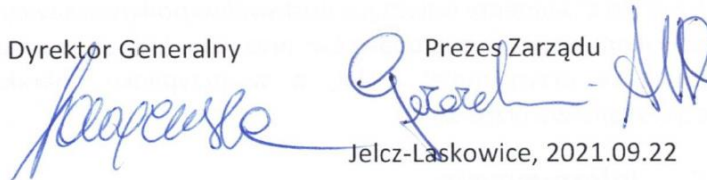
Warunki zatrudnienia na okres próbny należy określić w umowie o pracę (o ile umowa jest wymagana przez prawo) oraz umieścić je w aktach personalnych pracownika.

29 Zatwierdzenie

Przedstawiciel Załogi

Dyrektor Generalny

Prezes Zarządu



Jelcz-Laskowice, 2021.09.22