



# POLITIKA TRAJNOSTNEGA RAZVOJA SKUPINE IMPOL



---

**Politika trajnostnega razvoja skupine Impol**  
**IZDAJA 1**

Interno gradivo skupine Impol.  
Slovenska Bistrica, september 2019

# KAZALO

<b>1. UVOD</b>	<b>4</b>
<b>2. CILJI POLITIKE</b>	<b>24</b>
<b>3. STEBRI TRAJNOSTNEGA RAZVOJA</b>	<b>26</b>
3.1 STABILEN POSLOVNI MODEL	26
Etika v poslovnju	
Preprečevanje korupcije	
3.2 TRAJNOSTNI IZDELKI	
3.3. RECIKLIRANJE	
3.4 ODGOVORNOST DO NARAVE	
3.5 ODGOVORNOST DO ZAPOSLENIH	
Spoštovanje človekovih pravic	
Poklicno zdravje in varnost	
Uvajanje izboljšav	
Razvoj in sodelovanje zaposlenih	
Sodelovanje s predstavniki zaposlenih	
3.6 ODGOVORNOST DO LOKALNE SKUPNOSTI	
3.7 USMERJENOST V PRIHODNOST	
<b>4. ZAGOTAVLJANJE SKLADNOSTI</b>	<b>28</b>
<b>5. UPRAVLJANJE SPREMEMB IN NENEHNE IZBOLJŠAVE</b>	<b>30</b>
<b>6. KOMUNICIRANJE</b>	<b>32</b>
6.1 Sistemi komuniciranja	32
6.2 Objava politike trajnostnega razvoja	32
6.3 Ukrepanje v primeru neskladnosti	32
<b>7. REFERENČNI DOKUMENTI</b>	<b>33</b>

# 1. UVOD

Skupina Impol si nenehno prizadeva za boljše rezultate na področju 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.

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.

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



## STABILEN POSLOVNI MODEL

Organi upravljanja v skupini Impol so skupščina, upravni odbor, izvršni direktorji 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 poslovníkom upravnega odbora.



## ODGOVORNI DO NARAVE

Zmanjševanje onesnaževanja okolja je eden izmed pomembnih poslovnih ciljev skupine Impol. V ta namen vsako leto pripravimo investicijski načrt, ki začrta naše aktivnosti. Tako smo denimo samo v zadnjih treh letih za naložbe v varovanje okolja namenili več kot dva milijona evrov. Med pomembnimi ekološkimi naložbami je tudi sončna elektrarna. Vlagamo tudi v projekte, ki so namenjeni izboljšavam na področju kvalitete življenja v lokalni skupnosti.



## TRAJNOSTNI IZDELKI

Aluminijevi izdelki so izdelki prihodnosti, kar ugotavljajo proizvajalci številnih dobrin. Aluminij je namreč 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. Celo gradbena industrija, ki porabi kar četrtno svetovne proizvodnje aluminija, priznava pozitivne učinke, ki jih ima uporaba aluminija na zmanjšanje porabe energije. Aluminij je odličen tudi za pakiranje v prehrabni industriji, saj zmanjša težo izdelka in zagotavlja odlično zaščito. Nenazadnje je aluminij nepogrešljiv tudi v moderni arhitekturi in oblikovanju.



### **ODGOVORNOST DO ZAPOSLENIH**

Odgovornost do zaposlenih se primarno kaže skozi pošteno plačilo za dobro opravljeno delo. Poleg tega organiziramo številne dogodke za zaposlene, s katerimi spodbujamo timsko delo, gradimo pripadnost in lojalnost, pospešujemo prenos znanja med zaposlenimi, ozaveščamo zaposlene o zdravem načinu življenja in kreiramo pozitivno klimo v podjetju. Posebno pozornost namenjamo izobraževanju zaposlenih, spodbujanju podajanja koristnih predlogov in preprečevanju delovnih nezdod.



### **USMERJENOST V PRIHODNOST**

Skupina Impol gradi na 190-letni tradiciji. Je eno najstarejših slovenskih podjetij in šesti največji slovenski izvoznik. Vodstvo poudarja pomen strateške usmerjenosti v prihodnost, zato skupina Impol pospešeno investira v rast in razvoj ter si zastavlja ambiciozne dolgoročne cilje.



### **RECIKLIRANJE**

Z recikliranjem aluminij ne izgubi svojih prvotnih lastnosti. Ima visoko notranjo materialno vrednost, zaradi česar ga je ekonomsko vredno vrniti v zanko, ki obsega razgradnjo, ločevanje in ponovno uporabo. Za razliko od preostalih kovin lahko aluminij večkrat recikliramo, ne da bi se pri tem poslabšala njegova kakovost. Pravilno ločevanje odpadkov pri recikliranju igra pomembno vlogo. Skupina Impol veliko vlaga v izobraževanje zaposlenih in ozaveščanje splošne javnosti o pomenu recikliranja z namenom ohranitve okolja.



### **ODGOVORNOST DO LOKALNE SKUPNOSTI**

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



# 1. STEBER: STABILEN POSLOVNI MODEL

Organi upravljanja v skupini Impol so skupščina, upravni odbor, izvršni direktorji 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 poslovníkom 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 sprejmajo 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.

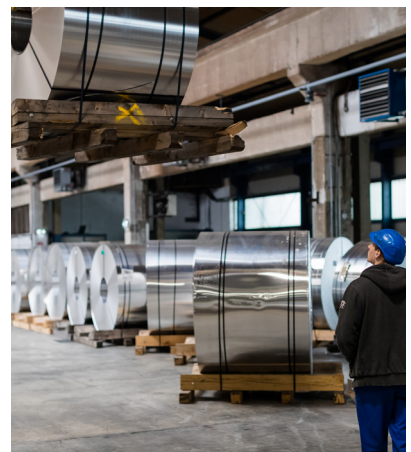
Morebitni prevzemi in združitve z drugimi pravnimi subjekti se vršijo skladno z načeli trajnosti in sprejetim kodeksom skupine Impol. Pri izvedbi skrbnega pregleda se oceni tudi vidik trajnostnega razvoja podjetja.

## 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 boljše 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. Hrati je prepovedano sprejemanje daril, ki prese-





gajo najvišjo neobravnano 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 oblikujejo po principu delovanja v pravi smeri, ne glede na to, da so lahko te odločitve težje in zahtevajo večja odrekanja.
- Držanje obljub: Na zaposlene se lahko zanesesh, da bodo opravili 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.

Aluminij kot pravijo je kovina prihodnosti, kar se kaže tudi v porasti porabe na številnih področjih. Nadaljnja temeljna usmeritev skupine Impol ostaja proizvodnja aluminijevih izdelkov, pri čemer se bomo v čim večji meri usmerjali v proizvodnjo zahtevnih izdelkov, narejenih iz specialnih zilitin, s povečano stopnjo dodatne obdelave.



### 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.

Temeljno načelo skupine Impol je, da se kot vhodna surovina za izdelavo svojih polizdelkov uporablja več kot 75 odstotkov povratnega (sekundarnega) aluminija, pri čemer so izredno pomembni tudi dogovori s kupci izdelkov, da vračajo odpadni material, kar omogoča, da celotni sistem predelave deluje po principu povratne zanke.

Nadaljnje investicije v livarne vodi načelo povečevanja deleža predelave povratnega aluminija.



### 4. STEBER: ODGOVORNOST DO NARAVE

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 zmanjševanja 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.

#### OSKRBOVALNE VERIGE IN KONFLIKTNI MATERIALI

Zaveze glede skrbnega ravnanja z okoljem, trajnostnega razvoja 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 in skrbi za varnost in zdravje zaposlenih. Le dobavitelji, ki potrjujejo ravnanje skladno z zahtevami standardov in zakonodaje, so uvrščeni na seznam potr-



jenih dobaviteljev skupine Impol.

### UPORABA KONFLIKTNIH MINERALOV

V skupini Impol v svojem proizvodnem procesu uporabljamo kositer. Dobavitelja kositra potrjuje obrazec CMRT (Conflict minerals reporting template) in v njem navede potrjene proizvajalce kositra. Ves kositer, ki ga uporabljamo v skupini Impol, prihaja od potrjenih proizvajalcev iz Indonezije in Malezije.

### 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.

### INVESTICIJE

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



## 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, prekarnega dela ali druge oblike suženjstva.
- Preprečevanje diskriminacije in neenakosti ter promocija enakih možnosti.
- Preprečevanje trpinčenja na delovnem mestu (mobinga).
- Zagotavljanje enakih možnosti za moške in ženske.
- Varstvo invalidov pred diskriminacijo.
- Zagotavljanje varnosti in zdravja na delovnem mestu.

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 posameznikov 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.

### POKLICNO ZDRAVJE IN VARNOST

Zdravje in varnost vseh naših zaposlenih in ostalih, ki vstopajo v naše prostore, je naša prioriteta, zato so številne aktivnosti usmerjene v izboljševanje delovnih pogojev, zmanjševanje nezdod pri delu in spodbujanje zdravega načina življenja. V družbah skupine Impol postavljamo visoke standarde za zagotavljanje zdravja in varnosti ter aktivno delujemo na področju odpravljanja tveganj.

Uporabljamo celosten pristop, ki zajema učinkovito usposabljanje, odprto komuniciranje, presojanje učinkov, nagrajevanje in preventivno delovanje na področju promocije zdravja in varnosti. Prepoznavanje nevarnosti in ocena tveganj ter ukrepanje so orodja vodstva za nenehne izboljšave. Vodenje poklicnega zdravja in varnosti temelji na standardu OHSAS 18001 (po novem ISO 45001), ki smo ga pridobili leta 2000.

Eden temeljnih ciljev skupine Impol je gradnja organizacijske kulture, v kateri sta varnost in zdravje prioriteta.

Za promocijo zdravja skrbimo s pomočjo aktivnosti, ki jih izvaja Društvo za promocijo skupine Impol (organizacija športnih in kulturnih dogodkov, popusti za vstopnice, organizacija predavanj na temo zdravja ipd.).

### SKRBA ZA IZBOLJŠEVANJE

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 peridoičnih 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.
- 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 za vzdrževanje in nadgradnjo varnosti in zdravja na delovnem mestu Nagrajevanje vodij za vzdrževanje in nadgradnjo varnosti in zdravja na delovnem mestu.
- 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 (sveti delavcev in sindikati).

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

- Možnost horizontalnega in vertikalnega napredovanja.
- Izvajanje usposabljanj.
- Sistematičen razvoj kompetenc zaposlenih skozi popisane kompetenčne modele.
- Vzpostavljen sistem mentorstva.
- Vključevanje zaposlene 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 dogodkov
- Podelitev priznanj jubilarantom
- Podelitev priznanj inovatorjem

Za razvoj kadra skrbimo tudi na drugih področjih:

- Štipendiranje perspektivnih dijakov in študentov, ki se odločajo za študij poklicev, ki so potrebni znotraj skupine Impol.
- Podpora lokalni srednji šoli pri izvajanju programa metalurški tehnik.
- Organizacija lokalnih prireditev za promocijo poklica metalurški tehnik.



## SODELOVANJE S PREDSTAVNIKI ZAPOSLENIH

Zaposleni ali njihove organizacije imajo v skladu s pravom Unije ter nacionalnimi zakonodajami in običaji pravico pogajati se in sklepati kolektivne pogodbe na ustreznih ravneh, v primeru nasprotja interesov pa do kolektivnih ukrepov za obrambo svojih interesov, vključno s stavko.

Skupina Impol podpira pravico zaposlenih do združevanj in kolektivnega pogajanja ter tudi redno sodeluje s predstavniki sindikatov in svetov delavcev (organizacija sestankov, izmenjava mnenj, pogajanja ipd.). Prav tako imamo vzpostavljeno Predstavniško telo delavcev skupine Impol (PTDSI), ki je sestavljeno iz članov, voljenih s strani zaposlenih. Naloga PTDSI je izvolitev delavskega direktorja in prenos informacij v skupini Impol.



## 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: USMERJENOST V PRIHODNOST

Skupina Impol gradi na skoraj 200-letni tradiciji. Je eno najpomembnejših slovenskih podjetij in eden največjih slovenskih izvoznikov. Vodstvo poudarja pomen strateške usmerjenosti v prihodnost. V ta namen ima podjetje pripravljeno dolgoročno strategijo, hkrati pa si postavlja ambiciozne cilje za rast in razvoj.

Vlaganje v rast in razvoj je eden temeljnih gradnikov trajnostnega razvoja. Na tem temelji tudi vsakoletna odločitev lastnikov, da več kot 80 odstotkov dobička reinvestirajo v podjetje.



# 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	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)

# 4. 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,
- Reorganizaicja procesov za povečevanje učinkovitost.

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

# 5. 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, časopis Metalurg, Metalurgov poročevalec, oglasne deske, displayi, spletna stran, Facebook profil
Odjemalci, dobavitelji	Spletna stran, portal za dobavitelje, letno poročilo, polletno poročilo, SEOnet, objave v časopisih, LinkedIn
Investitorji, banke	Spletna stran, letno poročilo, polletno poročilo, SEOnet, objave v časopisih
Lastniki	Spletna stran, letno poročilo, polletno poročilo, SEOnet, objave v časopisih, časopis Metalurg, Facebook profil, skupščina
Lokalna skupnost, mediji	Sporočila za javnost, spletna stran, letno poročilo, polletno poročilo, SEOnet, objave v časopisih, časopis Metalurg, Facebook, LinkedIn



# OBJAVA POLITIKE TRAJNOSTNEGA RAZVOJA

Politika trajnostnega razvoja je javni dokument, objavljen na spletni strani [www.impol.si](http://www.impol.si).

Zaposleni se z vsebino seznanijo 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.

O neskladnostih, ki negativno vplivajo na deležnike, so deležniki pravočasno in ustrezno obveščeni.

Za preverjanje izvedbe ukrepa je odgovoren lastnik posameznega procesa.

# REFERENČNI DOKUMENTI

- Kodeks poslovnih ravnanj skupine Impol
- Kodeks poslovnih ravnanj dobaviteljev skupine Impol
- Splošni nabavni pogoji
- Poslovník skupine Impol
- Politika poslovnaja skupine Impol

