



Zintegrowany System Zarządzania Firmą

ZINTEGROWANA POLITYKA QHSE, RÓWNOŚCI PŁCI I SA8000

Wersja 8.0 z dnia 15 września 2025 r.

Iscot Italia SpA pojedynczy wspólnik – Siedziba spółki Via Isonzo 22, 10141 Turyn – www.iscot.it

Numer VAT i numer rejestru przedsiębiorstw w Turynie. 09464770016 – REA 1054384

Kapitał Społeczne 2 000 000 € iv

1. WSTĘP

Iscot zobowiązuje się do dostarczania wysokiej jakości produktów i usług w sposób bezpieczny i zrównoważony środowiskowo, z poszanowaniem zdrowia i bezpieczeństwa swoich pracowników, klientów i środowiska, w którym działa.

Aby to osiągnąć, Iscot zobowiązuje się do:

- Przestrzegać obowiązujących przepisów i praw dotyczących pracy, jakości, zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony środowiska.
- Identyfikować i oceniać zagrożenia dla zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska związane z prowadzoną działalnością oraz podejmować środki zapobiegawcze i naprawcze w celu ich minimalizacji.
- Promować kulturę bezpieczeństwa i higieny pracy we wszystkich swoich działach poprzez promowanie szkoleń i świadomości pracowników.
- Zapewnienie pracownikom niezbędnych zasobów i sprzętu do wykonywania pracy w sposób bezpieczny i zrównoważony środowiskowo.
- Wdrażanie planów rozwoju kapitału ludzkiego, przyczynianie się do tworzenia środowiska pracy charakteryzującego się integracją, równością płci i upodmiotowieniem ludzi poprzez przyciąganie talentów, motywowanie pracowników i wysoce profesjonalne programy szkoleniowe.
- Ciągłe monitorowanie i doskonalenie systemu zarządzania QHSE poprzez identyfikację celów i wskaźników wydajności, pomiar wydajności, analizę wyników oraz podejmowanie działań naprawczych i zapobiegawczych.
- Zaangażowanie dostawców i partnerów biznesowych w promowanie odpowiedzialnego podejścia do jakości, zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska.

Iscot zobowiązuje się do zapewnienia komunikacji i rozpowszechniania niniejszej polityki wśród wszystkich swoich pracowników, pracowników swoich spółek zależnych i spółek, w których dokonano inwestycji, oraz wszystkich osób, które mogą być zaangażowane w jej działalność.

Kierownictwo zobowiązuje się zapewnić zasoby niezbędne do wdrożenia niniejszej polityki QHSE i udostępnić dokumentację systemu zarządzania QHSE swoim pracownikom i klientom na żądanie.

2. POLITYKA BHP

Zarząd korporacyjny Iscot i każdego z zakładów grupy jest zaangażowany, poprzez udostępnianie zasobów ludzkich, instrumentalnych i ekonomicznych, w realizację celów poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, jako integralnej części swojej działalności i jako strategicznego zobowiązania w odniesieniu do bardziej ogólnych celów firmy.

Podaje ten dokument do wiadomości i rozpowszechnia go wśród wszystkich stron w firmie i zobowiązuje się zapewnić, że:

- od fazy definiowania nowych działań lub rewizji istniejących, aspekty bezpieczeństwa są uważane za istotne;
- wszyscy pracownicy są przeszkoleni, poinformowani i uwrażliwieni na bezpieczne wykonywanie swoich zadań i przyjmowanie odpowiedzialności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- cała struktura firmy (kierownicy, przełożeni, kierownicy operacyjni, kierownicy jednostek operacyjnych, pracownicy zaplecza biurowego, pracownicy itp.) uczestniczą, zgodnie ze swoimi zadaniami i kompetencjami, w osiągnięciu wyznaczonych celów w zakresie bezpieczeństwa pracy;
- świadczenie usług, użytkowanie i konserwacja maszyn, urządzeń i sprzętu, korzystanie z miejsc pracy, wdrażanie metod operacyjnych i aspektów organizacyjnych odbywa się w taki sposób, aby chronić zdrowie pracowników, majątek firmy, osoby trzecie i społeczność, w której firma prowadzi działalność;
- informacje dotyczące ryzyka w miejscu pracy oraz stosowania środków ochrony indywidualnej są przekazywane wszystkim pracownikom;
- ich szkolenia są przeprowadzane i aktualizowane w odniesieniu do wykonywanych zadań;
- przeprowadzono odpowiednie szkolenie z zakresu przeciwpożarowego i reagowania w sytuacjach awaryjnych;
- potrzeby pojawiające się w trakcie pracy są rozwiązywane szybko, skutecznie i z należytą starannością;
- promowana jest współpraca między różnymi zasobami firmy, współpraca z organizacjami biznesowymi i wyznaczonymi organami zewnętrznymi;
- przestrzegane są wszystkie obowiązujące przepisy i regulacje, formułowane są procedury i przestrzegane są standardy firmy;
- jej działalność jest również zarządzana w celu zapobiegania wypadkom, urazom i chorobom zawodowym. Projektowanie, obsługa i konserwacja, w tym czyszczenie miejsc pracy, maszyn i instalacji, są ukierunkowane na ten cel.

3. POLITYKA ŚRODOWISKOWA

Zrównoważony rozwój jest integralną częścią kultury korporacyjnej Grupy Iscot, która nieustannie dąży do poprawy swojego wpływu na środowisko, spełniając następujące wymagania:

- Zmniejszanie wpływu działalności organizacji na środowisko poprzez przyjmowanie praktyk zrównoważonych środowiskowo i przestrzeganie przepisów dotyczących ochrony środowiska.
- Promowanie odpowiedzialnego wykorzystania zasobów naturalnych, takich jak energia i woda, poprzez ograniczenie marnotrawstwa i stosowanie technologii o niskim wpływie na środowisko oraz wspieranie wykorzystania odnawialnych źródeł energii.
- Iscot uznaje znaczenie zasobów wodnych dla zrównoważonego rozwoju naszej planety i potrzebę ich ochrony. Chociaż działalność firmy nie jest bezpośrednio związana ze znacznym wykorzystaniem zasobów wodnych ani z produkcją zrzutów wody, firma jest zobowiązana do przyjęcia praktyk mających na celu zmniejszenie zużycia wody i ciągłe monitorowanie zużycia wody we wszystkich swoich zakładach operacyjnych.
- Działalność Iscot nie generuje bezpośredniego wpływu na różnorodność biologiczną; jednakże spółka uznaje znaczenie ochrony ekosystemów i różnorodności biologicznej, promując odpowiedzialne praktyki w celu zminimalizowania wszelkich pośrednich skutków.
- Ciągłe doskonalenie zarządzania odpadami wytwarzanymi przez organizację poprzez zmniejszenie ilości wytwarzanych odpadów i recykling materiałów.
- Promowanie szkoleń i świadomości pracowników na temat znaczenia zarządzania środowiskowego i zmniejszania wpływu działalności organizacji na środowisko.
- Ciągłe monitorowanie efektywności środowiskowej organizacji poprzez analizę danych środowiskowych i podejmowanie działań naprawczych w celu usprawnienia procesów.
- Stosowanie technologii i materiałów przyjaznych dla środowiska, np. poprzez ograniczenie stosowania szkodliwych substancji chemicznych. Firma nie generuje bezpośrednio zanieczyszczeń ani ścieków przemysłowych w trakcie swojej działalności. Wszelkie implikacje związane z zanieczyszczeniami wynikają wyłącznie z pośredniego stosowania produktów chemicznych używanych w usługach sprzątania, które można sklasyfikować w głównych makrokategoriach produktów kwaśnych i zasadowych.

- Współpraca z dostawcami i partnerami w celu opracowania dobrych praktyk w zakresie zarządzania środowiskowego i wprowadzenia praktyk ekologicznych, takich jak redukcja emisji gazów cieplarnianych oraz poprawa jakości powietrza i gleby.
- Zapewnienie, że organizacja minimalizuje swój wpływ na środowisko poprzez promowanie zrównoważonych praktyk w swoim łańcuchu dostaw.
- Stałe utrzymywanie wysokiej zgodności z przepisami dotyczącymi ochrony środowiska i podejmowanie środków zapobiegawczych w celu uniknięcia zanieczyszczenia i skażenia.
- Regularne monitorowanie i informowanie interesariuszy, takich jak klienci, pracownicy i społeczność lokalna, o wpływie organizacji na środowisko.

4. POLITYKA JAKOŚCI

Iscot zdefiniował model świadczenia swoich usług mający na celu zadowolenie klienta i efektywność operacyjną w kontekście bezpieczeństwa swoich pracowników.

Z tego powodu kamieniem węgielnym modelu biznesowego Iscot jest dostarczanie klientom usług o wysokiej jakości i doskonałości:

- Ciągłe zwiększanie zadowolenia klientów poprzez świadczenie wysokiej jakości usług.
- Redukcja błędów i wad w świadczeniu usług na poziomie procesu, w celu poprawy jakości dostarczanych produktów i usług.
- Zwiększenie wydajności procesów produkcyjnych, przy jednoczesnym zmniejszeniu ilości odpadów i zwiększeniu produktywności.
- Poprawa komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej w celu zapewnienia terminowego i dokładnego przepływu informacji.
- Promowanie kultury jakości w organizacji poprzez angażowanie wszystkich pracowników w dążenie do jakości i zadowolenia klientów.
- Poprawa wydajności usług wsparcia poprzez terminową obsługę zgłoszeń klientów i szybkie rozwiązywanie problemów.
- Stałe monitorowanie zgodności usług przychodzących i wychodzących oraz podejmowanie działań naprawczych w celu poprawy wyników.
- Stałe utrzymywanie wysokiej reputacji organizacji na rynku poprzez politykę przejrzystości i uczciwości.

5. POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI

Iscot zobowiązuje się do przestrzegania wartości różnorodności, integracji i równości płci poprzez przyjęcie mechanizmów korporacyjnych, organizacyjnych i zarządczych opartych na poszanowaniu praw, wolności i godności ludzi oraz poprzez przyjęcie systemu zarządzania UNI/PdR 125.

W rzeczywistości firma działa zgodnie z praktyką UNI/PdR 125:2022 poprzez podejście oparte na bezstronności, zniechęcając do jakiejkolwiek formy bezpośredniej lub pośredniej, wielorakiej i wzajemnie powiązanej dyskryminacji w odniesieniu do płci, wieku, orientacji seksualnej i tożsamości, niepełnosprawności, stanu zdrowia, pochodzenia etnicznego, narodowości, poglądów politycznych, kategorii społecznej przynależności i wyznania religijnego.

Promuje również warunki do usuwania przeszkód kulturowych, organizacyjnych i materialnych, które ograniczają pełną ekspresję ludzi i ich pełny rozwój w organizacji.

Iscot zachowuje wartość swojego personelu i promuje ochronę jego integralności psychofizycznej, moralnej i kulturowej poprzez warunki pracy, które szanują indywidualną godność i zasady zachowania.

Misja, strategie i aktywne praktyki mają na celu stymulowanie opartego na współpracy, wspierającego środowiska pracy, otwartego na wkład każdego.

Celem jest wspieranie różnorodności we wszystkich jej wymiarach, aby jak najlepiej wykorzystać wynikające z niej możliwości i generować wartość w miejscu pracy, jednocześnie uzyskując przewagę konkurencyjną w biznesie.

W związku z tym organizacja zobowiązuje się do przestrzegania i aktywnego rozpowszechniania zasad określonych w obowiązujących przepisach, postanowieniach umownych i standardach wydanych przez międzynarodowe organizacje referencyjne, takie jak Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 i jej cele zrównoważonego rozwoju (SDG), Global Compact ONZ i zasady równouprawnienia kobiet, Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Konwencje Narodów Zjednoczonych o prawach kobiet, o eliminacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, o prawach dziecka, o prawach osób niepełnosprawnych, Deklaracja w sprawie podstawowych zasad i praw w pracy oraz osiem podstawowych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy („ILO”).

Zaangażowanie Iscot ma na celu zachowanie wartości ludzi, tak aby każdy czuł się włączony i mógł dać z siebie to, co najlepsze, czując się naprawdę integralną częścią organizacji; ta „obietnica” jest zawarta w strategii rozwoju i zarządzania zasobami ludzkimi, zdolnej do promowania kultury integracyjnej w celu zwiększenia wyjątkowości ludzi i dostępu do takich samych możliwości rozwoju zawodowego, niezależnie od roli pełnionej w organizacji.

Na poziomie zarządzania personelem i karierą ustanowiono specjalne procedury operacyjne w celu zarządzania odpowiednimi obszarami z perspektywy równości płci.

Na poziomie komunikacji (działania marketingowe i reklamowe) organizacja w przejrzysty sposób deklaruje chęć dążenia do równości płci, doceniania różnorodności i wspierania równouprawnienia kobiet.

Iscot wdraża politykę mającą na celu wspieranie równości płci nie tylko wewnętrznie, ale przede wszystkim poprzez faworyzowanie relacji i relacji biznesowych z firmami, które są w równym stopniu zaangażowane w kwestie różnorodności, integracji i równości płci.

6. POLITYKA SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU

Iscot stosuje normę SA8000 w swojej działalności biznesowej i ustanawia wymagania dotyczące systemu zarządzania odpowiedzialnością społeczną poprzez zgodność z następującymi celami i ich monitorowanie:

- Ochrona praw pracowników: Zapewnienie, że wszyscy pracownicy w organizacji są traktowani z godnością i szacunkiem, że są wolni od dyskryminacji i nękania oraz że korzystają z bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.
- Powstrzymanie się od zatrudniania nieletnich: Upewnić się, że w organizacji nie występują żadne formy pracy dzieci i promować tę zasadę wśród wszystkich interesariuszy.
- Nie wykorzystuj ani nie promuj żadnej formy pracy przymusowej lub obowiązkowej. Personel wykonuje swoją pracę na warunkach i zgodnie z odpowiednimi przepisami CCNL i obowiązującymi przepisami.
- Sprawiedliwe wynagrodzenie i świadczenia: Zapewnienie, że pracownicy organizacji i jej dostawców otrzymują uczciwe wynagrodzenie za swoją pracę, w tym odpowiednie płace i świadczenia.
- Godziny pracy: Należy zapewnić, aby godziny pracy były odpowiednie i zgodne z przepisami prawa pracy, a pracownicy mieli prawo do odpoczynku i płatnego urlopu.
- Wolność zrzeszania się i rokowań zbiorowych: zapewnienie pracownikom organizacji prawa do swobodnego zrzeszania się i rokowań zbiorowych z organizacją.
- Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników: Zapewnienie, że organizacja zapewnia bezpieczne i zdrowe środowisko pracy, a pracownicy są chronieni przed zagrożeniami dla zdrowia i bezpieczeństwa.
- Zarządzanie łańcuchem dostaw: Upewnij się, że organizacja współpracuje z dostawcami, którzy spełniają te same standardy odpowiedzialności społecznej i współpracuje z nimi w celu poprawy ich wyników w tym obszarze.
- Zaangażowanie pracowników: Zaangażowanie pracowników organizacji w ustalanie celów odpowiedzialności społecznej i ich realizację poprzez szkolenia i aktywny udział.
- Monitorowanie i ocena: Regularne monitorowanie i ocena wyników organizacji w zakresie odpowiedzialności społecznej oraz podejmowanie niezbędnych środków naprawczych w celu ciągłego doskonalenia.

Wszyscy interesariusze mogą przesłać anonimowe zgłoszenie dotyczące stosowania normy SA 8000 za pośrednictwem platformy whistleblowingowej na stronie internetowej lub skontaktować się bezpośrednio z zespołem ds. wyników społecznych (SPT) w siedzibie głównej lub pod adresem e-mail: sa8000@iscot.it.

W przypadku skarg i zgłoszeń dotyczących zarządzania miejscem pracy lub niezgodności z normą SA8000 można skontaktować się bezpośrednio z jednostką certyfikującą (ABS Group Ltd) lub jednostką akredytującą (SAAS) pod następującymi adresami:

- **ABS Group Ltd**
Calle Orense 34, 10th Floor Madrid 28020 (Hiszpania);
e-mail: certification@abs-ge.com;
tel: +39 3473776139;
- **Social Accountability Accreditation Services (SAAS)**
9 East 37th Street, 10th Floor - New York, NY 10016 (Stany Zjednoczone Ameryki);
e-mail: saas@saasaccreditation.org;
tel: +1 (212)-391-2106.