

**POLITYKA SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW**

**(Corporate Social Responsibility)**

**TEKNOSYSTEM SP. Z O.O.**

**Z DNIA 17 MARCA 2017 R.**

## **POLITYKA SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW (Corporate Social Responsibility)**

### **STOSOWANA W TEKNOSYSTEM SP. Z O.O.**

Celem Polityki Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstwa Teknosystem Sp. z o.o. jest określenie podstawowych wartości, jakie winny przyświecać zarówno kierownictwu firmy jak i jej pracownikom, w związku z prowadzoną przez nas działalnością.

Teknosystem Sp. z o.o. ma pełną świadomość faktu, iż prowadzenie odpowiedzialnego biznesu to długofalowa inwestycja. Na etapie budowania strategii przedsiębiorstwo dobrowolnie uwzględnia interesy społeczne i ochronę środowiska, a także relacje z różnymi grupami interesariuszy.

Poprzez prowadzenie dialogu społecznego na poziomie lokalnym spółka przyczynia się do wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstwa na poziomie globalnym i jednocześnie kształtowania warunków dla zrównoważonego rozwoju społecznego i ekonomicznego.

Teknosystem sp. z o.o. postępuje zgodnie ze Standardem SA 8000 oraz Normą AA 1000

Standard SA8000 jest uniwersalną normą przeznaczoną do stosowania w systemie niezależnej weryfikacji, określającą wymogi w zakresie odpowiedzialności społecznej, jakie dane przedsiębiorstwo powinno spełniać. Standard SA 8000 pozwala na przejrzyste spojrzenie stronom zainteresowanym w funkcjonowanie organizacji, zapewniając przy tym przestrzeganie zasad równego traktowania wszystkich zatrudnionych, etycznego postępowania i społecznej odpowiedzialności za wytwarzane produkty i dostarczane usługi.

Warunki Standardu SA 8000 oraz sposób ich realizacji przez Teknosystem sp. z o.o.:

#### **1. Praca dzieci**

- 1.1 Nasza spółka nie będzie wspierać ani angażować się w wykorzystanie pracy dzieci.
- 1.2 Nasza spółka nie narazi dzieci lub młodocianych pracowników na jakiegokolwiek sytuacji w miejscu pracy ani poza nim które stanowią niebezpieczeństwo lub zagrożenie dla ich fizycznego i psychicznego zdrowia i rozwoju.
- 1.3 Podejmiemy również współpracę z podwykonawcami i dostawcami, by zapobiegać przypadkom pracy dziecięcej.

#### **2. Praca przymusowa**

- 2.1 Nasza spółka ani żadna jednostka zapewniająca firmie siłę roboczą nie będzie zatrzymywać żadnej części wynagrodzenia, świadczeń, własności lub dokumentów personelu w celu zmuszenia go do kontynuowania pracy na rzecz firmy.
- 2.2 Personel będzie mieć prawo do opuszczenia miejsca pracy po zakończeniu standardowego dnia roboczego oraz prawo do zakończenia zatrudnienia, o ile zachowany zostanie stosowny okres wypowiedzenia.
- 2.3 Nasza spółka ani żadna jednostka zapewniająca firmie siłę roboczą nie będzie wspierać handlu ludźmi ani się w niego angażować.
- 2.4 Podejmiemy również współpracę z podwykonawcami i dostawcami, by zapobiegać pośredniemu czerpaniu korzyści lub promowaniu tego typu nielegalnych działań.

### **3. Bezpieczeństwo i Higiena Pracy**

- 3.1 Celem naszej spółki jest praca bez wypadków i urazów. Potwierdzają to nasze polityki oraz przestrzeganie zasad BHP.
- 3.2 Dążymy do tego, aby każdy z naszych pracowników czuł się bezpiecznie i pewnie.
- 3.3 Nasza spółka zapewni personelowi regularne instruktaże dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, włącznie ze szkoleniami stanowiskowymi oraz, jeśli będzie to potrzebne, instruktażami specyficznymi dla wykonywanej pracy. Będą one powtarzane dla nowych oraz przeniesionych na inne stanowisko członków personelu oraz w sytuacji, gdyby miały miejsce jakiegokolwiek wypadki.
- 3.4 Nasza spółka ustanowi system wykrywania potencjalnych zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa personelu, unikania ich lub reagowania na nie. Firma będzie utrzymywać zapisy dokumentujące wypadki, które wydarzyły się w miejscu pracy oraz w obiektach i nieruchomościach nadzorowanych przez firmę.
- 3.5 Nasza spółka na własny koszt zapewni personelowi stosowne środki ochrony osobistej. W przypadku urazu związanego z wykonywaniem pracy firma zapewni pierwszą pomoc przedmedyczną oraz wsparcie dla pracownika w zakresie otrzymania właściwego leczenia.
- 3.6 Nasza spółka zapewni całemu personelowi dostęp do czystych toalet, wody pitnej oraz tam, gdzie to potrzebne, sanitarne warunki przechowywania żywności.

### **4. Wolność zrzeszania się**

- 4.1 Wszyscy pracownicy Teknosystem Sp. z o.o., będą mieć prawo do stworzenia, organizowania i przyłączenia się do wybranych przez siebie związków zawodowych oraz do rokowań układu zbiorowego prowadzonych z firmą w ich imieniu. Firma będzie szanować to prawo oraz w skuteczny sposób poinformuje personel, że jest on uprawniony do przyłączenia się do wybranej przez siebie organizacji oraz że skorzystanie z tego prawa nie będzie skutkowało żadnymi negatywnymi konsekwencjami lub działaniami odwetowymi ze strony firmy. Firma w żaden sposób nie będzie ingerować w proces ustanawiania, funkcjonowania lub administrowania taką organizacją pracowniczą lub rokowaniami zbiorowymi.
- 4.2 Nasza spółka zagwarantuje, że przedstawiciele pracowników i jakiegokolwiek personelu zaangażowani w organizowanie pracowników nie będą poddani dyskryminacji, nękanii, zastraszaniu lub działaniom odwetowym ze względu na ich przynależność do związku lub uczestnictwo w jego działaniach oraz że tacy przedstawiciele będą mieć dostęp do członków organizacji w miejscu pracy.

### **5. Dyskryminacja**

- 5.1 Nasza spółka zobowiązuje się do tego, by każdy pracownik i potencjalny pracownik był traktowany w sposób uczciwy i godny. Nie będą tolerowane żadne przypadki dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, orientację seksualną, wiek, religię, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, status majątkowy, poglądy polityczne bądź inne, niepełnosprawność, urodzenia czy inne aspekty.
- 5.2 Nasza spółka nie zezwoli na jakiegokolwiek zachowanie stanowiące zagrożenie, nadużycie, wykorzystanie lub przymus seksualny, włącznie z gestami, wypowiedziami oraz kontaktem fizycznym, mające miejsce w zakładzie pracy oraz jeśli się stosuje w budynkach i innych obiektach udostępnionych przez firmę na użytek personelu.

## **6. Kary dyscyplinarne**

- 6.1 Firma nie będzie tolerować ani angażować się w stosowanie kar cielesnych, przymusu psychicznego lub fizycznego bądź słownego znieważania personelu. Surowe lub nieludzkie traktowanie jest zabronione.
- 6.2 Firma będzie traktować wszystkich członków personelu z godnością i szacunkiem.

## **7. Godziny pracy**

- 7.1 Teknosystem sp. z o.o. przestrzega wszystkich przepisów dotyczących warunków zatrudnienia, w tym przepisów dotyczących podstawowego czasu pracy i pracy w nadgodzinach, a także będzie przestrzegać ustaleń poczynionych z przedstawicielami pracowników.

## **8. Wynagrodzenia**

- 8.1 Teknosystem sp. z o.o. dąży do zapewnienia godziwego wynagrodzenia swoim pracownikom tak, aby mogli poprzez uczciwą pracę zapewnić sobie byt na godnym poziomie.
- 8.2 Nasza spółka zapewni, że szczegółowe informacje o wynagrodzeniu oraz zestawie świadczeń dla personelu będą wyraźnie i regularnie przekazywane pracownikom w formie pisemnej za każdy okres wynagrodzenia. Firma zapewni także, że płace i świadczenia są wypłacane w pełnej zgodności z wszelkimi obowiązującymi prawami.

## **9. Systemy zarządzania**

- 9.1 Każda jednostka zarządzająca musi dążyć do działania zgodnie z kodeksem postępowania poprzez: działanie w oparciu o cele i zadania, budowanie zaufania pomiędzy przełożonym, a pracownikiem, zachęcanie pracowników do działania, ustanowienie jasnej wizji rozwoju firmy, postępowanie zgodne z normami i procedurami wobec dostawców, pracowników i innych osób współpracujących.

Spółka prowadzi ciągły monitoring systemu zarządzania w celu sprawdzania skuteczności działań podejmowanych na rzecz realizowania polityki społecznej firmy i dostosowywania do wymagań normy SA 8000. Zapewnia również okresowe szkolenia i programy dla pracowników na temat zasad społecznej odpowiedzialności określonych w normie SA 8000;

Norma AA 1000 odnosi się do ogólnych standardów promujących odpowiedzialność w kontekście biznesu zrównoważonego (w ujęciu społecznym), jak również dotyczy tak zwanej odpowiedzialności korporacyjnej. Zasadniczym ukierunkowaniem tej normy jest obszar rynku. Norma AA 1000 obejmuje wsparcie zarządzania przedsiębiorstwem na poziomie relacji z innymi uczestnikami rynku. Zgodnie z zasadami normy, przedsiębiorstwo działające na określonym rynku powinno odpowiadać za wszystkie działania (nie tylko swoje), na które może mieć wpływ.

Warunki Standardu AA 1000 APS Zasady odpowiedzialności

### **1. Zasada odpowiedzialności**

Nasza spółka uznaje i przyjmuje zobowiązania za skutki naszych strategii, decyzji, działań, produktów i innej związanej z nimi aktywności, oraz przyszłości w tym zakresie.

Odpowiedzialność obliguje spółkę do włączania interesariuszy w identyfikację, zrozumienie i odpowiadanie na wyzwania i kwestie zrównoważonego rozwoju, do informowania, objaśnienia i przyjęcia odpowiedzialności wobec interesariuszy za podejmowane decyzje, realizowane działania i ich wyniki. Odpowiedzialność obejmuje sposób w jaki spółka jest zarządzana, jak określa strategię i zarządzania swoją działalnością.

Nasza spółka podejmuje działania mające na celu:

- a. Określenie strategii w oparciu o pełne zrozumienie istotnych kwestii, zagadnień oraz obaw interesariuszy i odpowiadanie na nie.
- b. Określenie celów i standardów, w oparciu o które strategia i związane z nią wyniki będą oceniane
- c. Ujawnienie wiarygodnych informacji na temat strategii, celów standardów i wyników tym podmiotom, których działania i decyzje są uzależnione od powyższych informacji.

#### 1.1 Fundamentalna Zasada Włączania

Podstawową zasadą jaką kieruje się spółka jest włączanie w swoje działania interesariuszy. Oznacza to że dla spółki, która uznaje odpowiedzialność wobec tych, na których wywiera wpływ i tych, którzy mają wpływ na nią, włączanie oznacza uczestnictwo interesariuszy w tworzeniu i osiągnięciu odpowiedzialnej i strategicznej odpowiedzi na wyzwania zrównoważonego rozwoju.

Nasza spółka chcąc spełnić kryteria zasady włączania, stara się spełniać następujące wymogi:

1.1.1. Podjęła zobowiązanie do ponoszenia odpowiedzialności wobec tych, na których ma wpływ lub na tych, którzy na nią wpływają

1.1.2. Wdrożyła proces zaangażowania interesariuszy, który to proces funkcjonuje w całej organizacji, jest zintegrowany z organizacją oraz jest ciągłym procesem, a nie jednorazowym wydarzeniem.

1.1.3. Spółka ma dostęp do niezbędnych kompetencji i zasobów pozwalających na włączanie interesariuszy.

1.1.4. Nasza spółka stara się, aby proces zaangażowania interesariuszy:

1.1.4.1 Pozwalał identyfikować i zrozumieć interesariuszy, ich możliwości zaangażowania, ich poglądy i oczekiwania.

1.1.4.2 Pozwalał identyfikować, rozwijać i wdrażać stosowne, kompleksowe i wyważone strategie, plany i metody zaangażowania interesariuszy.

1.1.4.3 Ułatwiał proces uczenia się i rozwoju organizacji.

1.1.4.4 Wprowadzał sposoby zaangażowania interesariuszy w procesy decyzyjne organizacji, które poprawią jej wynik w zakresie zrównoważonego rozwoju.

1.1.4.5 Rozwijał potencjał wewnętrznych interesariuszy i wspierał potencjał zewnętrznych interesariuszy do angażowania się.

1.1.4.6 Uwzględniał konflikty i dylematy, wynikające z rozbieżnych oczekiwań interesariuszy.

1.1.5. Nasza spółka włącza interesariuszy poprzez proces zaangażowania interesariuszy do formułowania odpowiedzialnej i strategicznej odpowiedzi na wyzwania zrównoważonego rozwoju.

## 1.2 Zasada Istotności

Spółka identyfikuje istotne dla niej kwestie. Istotność polega na ustaleniu adekwatności i znaczeniu danych kwestii dla organizacji i jej interesariuszy. Istotna kwestia rozumiana jest jako kwestia wpływająca na decyzje, działania i wynik organizacji lub jej interesariuszy.

Nasza spółka chcąc spełnić kryteria zasady istotności, stara się spełniać następujące wymogi:

1.2.1. Wdrożyła proces ustalania istotnych kwestii, który funkcjonuje w całej organizacji, jest zintegrowany z organizacją oraz jest ciągłym procesem, a nie jednorazowym wydarzeniem

1.2.2. Spółka ma dostęp do niezbędnych kompetencji i zasobów pozwalających na ustalenie istotnych kwestii

1.2.3. Nasza spółka stara się, aby proces ustalania istotnych kwestii:

1.2.3.1 Identyfikował i w uczciwy sposób przedstawiał kwestie wyłonione z szerokiego zakresu źródeł, włączając w to potrzeby i obawy interesariuszy, normy społeczne, względy finansowe, normy branżowe, efekty działań polityk organizacji oraz pozwala na zrozumienie ich w kontekście zrównoważonego rozwoju.

1.2.3.2 Oceniał adekwatność zidentyfikowanych kwestii dotyczących zrównoważonego rozwoju na podstawie stosownych i w jasny sposób określonych kryteriów, które są wiarygodne, przejrzyste i zrozumiałe jak również powtarzalne, dające się uzasadnić i możliwe do poddania niezależnej weryfikacji.

1.2.3.3 Określał wagę zidentyfikowanych kwestii dotyczących zrównoważonego rozwoju na podstawie kryteriów, które są wiarygodne, jasne i zrozumiałe jak również powtarzalne, dające się uzasadnić i możliwe do poddania niezależnej weryfikacji.

1.2.3.4 Brał pod uwagę zmieniający się kontekst zrównoważonego rozwoju oraz ewolucję samych kwestii i obaw

1.2.3.5 Obejmował sposoby uwzględniania konfliktów i dylematów wynikających z rozbieżnych oczekiwań interesariuszy w zakresie istotnych kwestii.

1.2.4. Proces ustalania istotnych kwestii prowadził do wszechstronnego i wyważonego zrozumienia oraz priorytetyzacji najistotniejszych kwestii w obszarze zrównoważonego rozwoju.

## 1.3 Zasada Odpowiadania

Spółka odpowiada na kwestie podnoszone przez interesariuszy, które wpływają na jej wynik. Odpowiadanie to reakcja spółki na kwestie podnoszone przez interesariuszy, mające wpływ na wyniki jej działalności w obszarze zrównoważonego rozwoju. Odpowiadanie następuje poprzez decyzje, działania i ich efekty, jak również poprzez komunikację z interesariuszami.

Nasza spółka chcąc spełnić kryteria zasady odpowiadania, stara się spełniać następujące wymogi:

- 1.3.1 Wdrożyła proces mający na celu wypracowanie stosownych odpowiedzi, który
  - 1.3.1.1. Funkcjonuje w całej organizacji
  - 1.3.1.2. Jest zintegrowany z organizacją
  - 1.3.1.3. Jest ciągłym procesem, a nie jednorazowym wydarzeniem
  - 1.3.1.4. Opiera się na wszechstronnym i wyważonym zrozumieniu oczekiwanej przez interesariuszy odpowiedzi na istotne kwestie
  - 1.3.1.5. Odpowiednio angażuje interesariuszy
  - 1.3.1.6. Uwzględnia związek pomiędzy stopniem zaawansowania danej kwestii a stosownością odpowiedzi na nią
  - 1.3.1.7. Priorytetyzuje odpowiedzi biorąc pod uwagę istotność oraz wymagane zasoby
  - 1.3.1.8. Uwzględnia terminowość odpowiedzi
- 1.3.2 Spółka ma dostęp do niezbędnych kompetencji i zasobów pozwalających na realizowanie zobowiązań.
- 1.3.3 Odpowiada w sposób wyczerpujący i wyważony na istotne kwestie.
- 1.3.4 Odpowiada w sposób, który wychodzi naprzeciw potrzebom, obawom i oczekiwaniom interesariuszy.
- 1.3.5 Odpowiada bez zbędnej zwłoki
- 1.3.6 Wdrożyła proces komunikacji z interesariuszami, który
  - 1.3.6.1. Funkcjonuje w całej organizacji.
  - 1.3.6.2. Jest zintegrowany z organizacją.
  - 1.3.6.3. Jest ciągłym procesem, a nie jednorazowym wydarzeniem.
  - 1.3.6.4. Odzwierciedla potrzeby i oczekiwania interesariuszy.
  - 1.3.6.5. Jest wszechstronny i wyważony, identyfikuje niedociągnięcia i zapobiega istotnym nieścisłościom.
  - 1.3.6.6. Jest dostępny dla interesariuszy.
- 1.3.7. Stosuje odpowiednie zasady raportowania, ramy lub wytyczne raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju.
- 1.3.8. Proces komunikacji prowadzi do pełnej i wyważonej komunikacji z interesariuszami, która jest spójna z zakresem i stopniem, w jakim organizacja stosuje się do zapisów standardu AA 1000 Zasady Odpowiedzialności.

AA 1000 AS Weryfikacja

AA 1000 SES Zaangażowanie Interesariuszy

Teknosystem sp. z o.o. dąży między innymi do doboru kontrahentów wobec kryterium przestrzegania wartości tożsamyh z wartościami spółki. Stara się wpływać w sposób pozytywny na działania kontrahentów oraz lokalnych samorządów, na poprawę warunków bytu ludzi. Dzięki przestrzeganiu Normy AA 1000 Teknosystem sp. z o.o. działa w sposób bardziej odpowiedzialny i zrównoważony.

Teknosystem sp. z o.o. to spółka, która uznaje swoją odpowiedzialność wobec tych, na których wywiera wpływ i tych, którzy mają wpływ na nią. Oznacza to uczestnictwo interesariuszy w tworzeniu i osiąganiu zrównoważonego rozwoju.

Spółka podejmuje dobre decyzje i działania dzięki identyfikacji istotnych w obszarze zrównoważonego rozwoju kwestii.

Wdrożenie Normy AA 1000 w firmie Teknosystem sp. z o.o. przyczynia się do osiągnięcia wymienionych korzyści z przyjęcia standardu:

- doskonalenia własnej działalności organizacji
- poprawy wyników finansowych
- poprawy długoterminowej wartości organizacji dla akcjonariuszy
- zaspokojenia złożonych oczekiwań inwestorów na informacje
- możliwości pozyskania wysokiej klasy pracowników
- wzmocnienia współpracy z interesariuszami, pozwalające między innymi na przewidywanie konfliktów i przeciwdziałanie im oraz na budowanie zaufania do organizacji.

Prezes Zarządu

Marcin Szczypa

