

Kodeks Etyczny Istrail sp. z o.o.

z dnia 03/02/ 2020 r.

O Istrail sp. z o.o.

ISTRAIL sp. z o.o. („Istrail”) została założona w 2003 r. i jest spółką-córką norweskiej firmy ISTRAIL AS, która została założona w 1916 r. na terenie Norwegii.

Podstawowa działalność ISTRAIL opiera się na produkcji przyczep, naczep, zabudów i urządzeń oraz konstrukcji stalowych. W okresie powojennym spółka była jednym z czołowych producentów w przemyśle ciężkim.

Ponad 100-letnia tradycja norweskiej spółki oraz ponad 15-letnie doświadczenie polskiej spółki stanowią dowód jakości oferowanych przez Istrail produktów oraz rzetelności w podejściu do pracy. Dodatkowo świadczy o tym fakt, że ISTRAIL jest certyfikowanym partnerem komponentów dla Scania CV oraz certyfikowanym producentem wyposażenia dla NATO.

Tempo rozwoju ISTRAIL, która zaczynała swoją działalność od zaledwie 20 pracowników, a dzisiaj zatrudnia ich ponad 230 świadczy o tym jak wartościowym jest ona pracodawcą, w szczególności dla pracowników z województwa Kujawsko-Pomorskiego.

Naszym celem jest być dostawcą produktów o odpowiedniej **jakości i cenie**. W połączeniu z **wysokim poziomem usług i dostępnością**, to naturalny wybór dla naszych klientów. Pracujemy codziennie aby rozwijać **innowacyjne i elastyczne rozwiązania** oraz oferujemy systemy i produkty, które mogą stać naprzeciw rygorystycznym standardom jakości i bezpieczeństwa.

Zaś jako pracodawcy ISTRAIL zależy aby wszyscy jej pracownicy czuli się bezpieczni, szanowani i zachowywali balans pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.

Naszą wizytówką jest jakość oferowanych przez nas produktów oraz indywidualizacja oferowanych towarów. Reputacja ISTRAIL jest dobrem wspólnym jej pracowników, współpracowników i kontrahentów. Dlatego w myśl zasad i wartości jakie przyświecają ISTRAIL i jej pracownikom wprowadzony został **Kodeks Etyki Istrail**.

Kodeks etyki obowiązuje wszystkich pracowników i współpracowników ISTRAIL – niezależnie od zajmowanego stanowiska czy stażu pracy.

Dobro Spółki jest naszym dobrem wspólnym. Dbajmy o nie wspólnie przestrzegając zasad i wartości opisanych w Kodeksie Etyki Istrail.



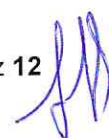
[podpis prezesa spółki]

9 najważniejszych zasad Istrail

1. Zawsze przestrzegaj prawa i zasad etyki.
Nawet jeśli nie jest to korzystne czy opłacalne w danej chwili.
2. Szanuj swoich współpracowników.
Wszelkie formy dyskryminacji i mobbingu są surowo zakazane.
3. Nie bierz, nie dawaj!
Każda forma korupcji to przestępstwo.
4. Rzetelnie i uczciwie dokumentuj wydatki.
5. Uważaj wykonując pracę.
Zdrowie i bezpieczeństwo Twoje i Twoich współpracowników jest najważniejsze.
6. Lojalność wobec pracodawcy to obowiązek każdego pracownika.
Unikaj sytuacji, które mogą powodować konflikt interesów.
7. Dbaj o środowisko – niewielki wysiłek daje wielkie efekty.
8. Chroń poufność informacji dotyczących spółki, jej pracowników i kontrahentów.
Uważaj komu i jakich informacji udzielasz.
9. Zgłaszaj dostrzeżone nieprawidłowości, zadawaj pytania, dziel się wątpliwościami.

Jeśli nie wiesz co zrobić, masz wątpliwości lub spotkała Cię trudna/przykra sytuacja – powiedz o tym.

Tylko zgłaszając nieprawidłowości, wątpliwości lub obawy mamy szansę budować przyjazne miejsce pracy oraz etyczny biznes.



I. Spis treści

Słowniczek	5
Gwarancja ze strony ISTRAIL	5
Prawa człowieka i prawa pracownika	5
<i>Zakaz dyskryminacji</i>	<i>5</i>
<i>Zakaz mobbingu</i>	<i>6</i>
<i>Zatrudnianie młodocianych</i>	<i>6</i>
<i>Praca dzieci</i>	<i>6</i>
<i>Praca przymusowa</i>	<i>6</i>
<i>Wynagrodzenie za pracę</i>	<i>7</i>
<i>Związki zawodowe</i>	<i>7</i>
Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz wypadki przy pracy	7
Zgłaszanie Nieprawidłowości	7
<i>Jak można zgłosić Nieprawidłowość?</i>	<i>7</i>
Przeciwdziałanie Korupcji	8
Rzetelność dokumentacji księgowej	8
Konflikt interesów	9
Własność intelektualna, uczciwa konkurencja, ochrona danych osobowych	9
<i>Własność intelektualna</i>	<i>9</i>
<i>Uczciwa konkurencja</i>	<i>9</i>
<i>Poufność</i>	<i>10</i>
<i>Ochrona danych osobowych</i>	<i>10</i>
Cyberbezpieczeństwo	10
<i>Wykorzystywanie sprzętu i własności firmowej</i>	<i>10</i>
<i>Social media</i>	<i>11</i>
<i>Oszustwa</i>	<i>11</i>
Spółeczna odpowiedzialność biznesu i dbałość o środowisko	11
<i>Zaangażowanie społeczne</i>	<i>11</i>
<i>Zrównoważony rozwój i ekologia</i>	<i>12</i>
Łańcuch dostaw	12
<i>Zaufani dostawcy i certyfikowane surowce</i>	<i>12</i>



Słowniczek

1. Pracownik – członek zarządu, osoba pozostająca z Istrail w stosunku pracy lub wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło albo innej o podobnym charakterze,
2. Kontrahent – wykonawca, podwykonawca, dostawca towarów lub usług,
3. Młodociani - osoby, które ukończyły 15 lat, a nie przekroczyły 18 lat,
4. Spółka – Istrail sp. z o.o.,
5. Zarząd – zarząd Istrail sp. z o.o.,
6. Nieprawidłowość – naruszenie przepisów prawa, obowiązujących w Istrail procedur i innych wewnętrznych regulacji oraz standardów etycznych.

Gwarancja ze strony ISTRAIL

Istrail gwarantuje, że wszelkie działania podejmowane przez Pracowników i Kontrahentów w dobrej wierze, nie spotkają się z żadnymi działaniami odwetowymi Istrail oraz że podejmie wszelkie możliwe kroki, aby chronić Pracowników i Kontrahentów działających w dobrej wierze przed działaniami odwetowymi osób trzecich.

Istrail nie ukarze, nie zwolni ani w inny sposób nie skrzywdzi osoby, która w dobrej wierze zgłosi dostrzeżoną Nieprawidłowość bądź będzie zadawać „trudne pytania” czy zgłaszać wątpliwości.

Prawa człowieka i prawa pracownika

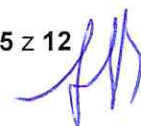
Istrail przestrzega w swojej działalności przepisów prawa oraz najwyższych standardów etycznych. Szczególny nacisk kładzie na przestrzeganie praw pracowników.

Zakaz dyskryminacji

Istrail nie toleruje i zakazuje jakichkolwiek zachowań o charakterze dyskryminacyjnym. Pracownicy i Kontrahenci są traktowani z szacunkiem oraz wybierani i wynagradzani na podstawie obiektywnych kryteriów, związanych wyłącznie ze świadczoną przez nich pracą.

Istrail zakazuje stosowania jakichkolwiek praktyk dyskryminacyjnych bądź stosowania kryteriów opartych na:

- płci,
- wieku,
- religii lub innych przekonaniach,
- kaście,
- pochodzeniu społecznym,
- niepełnosprawności,
- pochodzeniu etnicznym, narodowym lub terytorialnym,
- narodowości,
- członkostwa w związkach lub członkostwa w jakiegokolwiek innej uprawnionej organizacji,
- przynależności politycznej lub opinii,
- orientacji seksualnej,
- tożsamości lub ekspresji płciowej,
- odpowiedzialności rodzinnej,
- stanie cywilnym,



- chorobach,
- ciąży lub
- innych warunkach, które mogą prowadzić do dyskryminacji.

Zakaz mobbingu

Przez mobbing rozumie się dręczenie, nękanie lub poniżanie kogoś w pracy.

W świetle prawa mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Takie działania są zakazane przez prawo i nietolerowane w Istrail.

Zatrudnianie młodocianych

Istrail zatrudnia Młodocianych gwarantując im pełne respektowanie ich praw opisanych w - Kodeksie pracy, w tym w szczególności w zakresie niezatrudniania Młodocianych do prac wzbronionych i przestrzegania norm czasu pracy.

Istrail otacza Młodocianych szczególną opieką, zwłaszcza w zakresie ich bezpieczeństwa w trakcie pracy oraz dokłada wszelkich starań, aby umożliwić im rozwój zawodowy .

Praca dzieci

„Dziecko, z uwagi na swoją niedojrzałość fizyczną oraz umysłową, wymaga szczególnej opieki i troski, w tym właściwej ochrony prawnej, zarówno przed, jak i po urodzeniu”¹.

Zgodnie z prawem międzynarodowym wykorzystywanie dzieci do pracy jest zakazane. Państwa uznają prawo dziecka do ochrony przed wyzyskiem ekonomicznym, przed wykonywaniem pracy, która może być niebezpieczna lub też może kolidować z kształceniem dziecka, bądź może być szkodliwa dla zdrowia dziecka lub jego rozwoju fizycznego, umysłowego, duchowego, moralnego lub społecznego.

Mając na uwadze dobro dzieci ISTRAIL stanowczo sprzeciwia się wykorzystywaniu dzieci, czyli osób które nie ukończyły 15 lat, do pracy i w związku z tym nie zatrudnia dzieci i nie korzysta z usług Kontrahentów, którzy w swojej działalności wykorzystują dzieci do pracy.

Praca przymusowa

Pracą przymusową jest praca wykonywana przez pracownika wbrew jego woli, za którą nie wypłaca się wynagrodzenia lub wynagrodzenie jest niezgodne z obowiązującym prawem. W Istrail niedopuszczalne są żadne formy pracy przymusowej, a spółka nie czerpie korzyści z takiej formy pracy.

Istrail nie egzekwuje od nikogo pracy ani usługi pod groźbą kary i uznaje wyłącznie dobrowolność świadczenia pracy i usług. Istrail nie czerpie także korzyści z przymusowej pracy więźniów.

¹ Deklaracja Praw Dziecka

Wynagrodzenie za pracę

Wynagrodzenie Pracowników jest różnicowane na podstawie wyłącznie obiektywnych kryteriów. Niedozwolone jest stosowanie jakichkolwiek kryteriów dyskryminujących, opisanych powyżej.

Istrail przestrzega prawa pracy, w szczególności w zakresie norm czasu pracy, nadgodzin, przerw w pracy, corocznego płatnego urlopu, dnia wolnego od pracy zgodnie z ustalonym harmonogramem pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Związki zawodowe

Istrail w żaden sposób nie ogranicza swoich Pracowników w zakresie ich prawa do zrzeszania się. Pracownicy mają prawo tworzenia związków zawodowych oraz przystępowania do nich.

Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz wypadki przy pracy

W codziennej pracy przy produkcji przyczep, naczip, zabudów i urządzeń oraz konstrukcji stalowych najważniejsze jest bezpieczeństwo. Tylko skrupulatne przestrzeganie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy pozwala na rzeczywiste zagwarantowanie bezpieczeństwa Pracowników.

Istrail może poszczycić się bardzo niskim wskaźnikiem wypadków przy pracy – jest to efekt wspólnych wysiłków i wzajemnej troski Pracowników.

Dbając o komfort Pracowników Istrail zapewnia im przestrzeń do odpoczynku, spożywania posiłków oraz szatnie. Istotnym elementem wykonywanych prac jest dbałość o ergonomię obciążenia tzn. pozycję w jakiej wykonywana jest praca, powtarzalność ruchów, obciążenie fizyczne, pozycje podnoszenia.

Wszyscy Pracownicy mają obowiązek stosować się do zasad BHP oraz do zaleceń mistrzów i bezpośrednich przełożonych.

W razie jakichkolwiek wątpliwości, pytań bądź chęci zgłoszenia pomysłów związanych z poprawą warunków miejsca pracy i dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy należy kontaktować się ze specjalistą ds. BHP i ochrony przeciwpożarowej.

Zgłaszanie Nieprawidłowości

Każdy Pracownik może i powinien zgłosić dostrzeżoną Nieprawidłowość. Sposób dokonywania zgłoszenia został szczegółowo opisany w **Procedurze Zgłaszania Nieprawidłowości i Prowadzenia Wewnętrznych Postępowań Wyjaśniających**.

Dlaczego zgłaszanie Nieprawidłowości jest ważne?

Ponieważ chroni spółkę, jej Pracowników i Kontrahentów. Działania sprzeczne z prawem lub etyką mają poważne konsekwencje – reputacyjne, finansowe i prawne.

W przypadku zgłoszenia Nieprawidłowości Istrail dokona jej wstępnej oceny i podejmie decyzję o wszczęciu bądź zaniechaniu wszczęcia wewnętrznego postępowania wyjaśniającego.

Jak można zgłosić Nieprawidłowość?

W Istrail Nieprawidłowości można zgłosić aż na 3 sposoby:

- ❖ Pisemnie
- ❖ Elektronicznie
- ❖ Osobiście

Wybierając opcję zgłoszenia pisemnego lub elektronicznego należy skorzystać ze specjalnego Formularza Zgłaszania Nieprawidłowości, który stanowi załącznik do Procedury Zgłaszania Nieprawidłowości i Prowadzenia Wewnętrznych Postępowań Wyjaśniających.

Pisemnie:

Na terenie Istrail w budynku biurowca, w hali nr 2 została powieszona skrzynka na propozycje i skargi. Obok skrzynki znajduje się ww. Formularz Zgłaszania Nieprawidłowości, który należy wypełnić i wrzucić.

Elektronicznie:

Nieprawidłowość można zgłosić także za pomocą emaila załączając wypełniony Formularz. Email ze zgłoszeniem należy przesłać na adres: zgloszenia@istrail.pl

Osobiście:

Zgłoszenia nieprawidłowości można także dokonać podczas osobistego spotkania z Dyrektorem Naczelnym.

Zgłoszenia można dokonać anonimowo bądź wskazując swoją tożsamość.

Istrail zachęca do imiennego dokonywania Zgłoszeń. Dokonanie Zgłoszenia nie pociąga za sobą negatywnych konsekwencji dla zgłaszającego – zgodnie z zapewnieniem o braku działań odwetowych, natomiast umożliwia Istrail zadanie dodatkowych pytań czy doprecyzowanie okoliczności opisanych w Zgłoszeniu.

Przeciwdziałanie Korupcji

Korupcja jest poważnym przestępstwem zagrożonym wysokimi karami, ale jest także powszechnym problemem społecznym.

Korupcja publiczna „stanowi zagrożenie dla praworządności, demokracji, praw człowieka, narusza dobre sprawowanie władzy, uczciwość i sprawiedliwość społeczną, spowalnia rozwój gospodarczy i zagraża stabilności instytucji demokratycznych i moralnym podstawom społeczeństwa”.

Natomiast korupcja w sektorze prywatnym stanowi zagrożenie dla zasad uczciwej konkurencji oraz etyki, jednocześnie będąc także zagrożeniem dla reputacji każdej organizacji.

Dlatego Istrail zakazuje przyjmowania bądź wręczania korzyści majątkowych bądź osobistych przez Pracowników .

Szczegółowe zasady dotyczące przyjmowania i wręczania upominków marketingowych oraz wyrazów gościnności zostały opisane w **Polityce Przeciwdziałania Korupcji**.

Rzetelność dokumentacji księgowej

Jedną z podstawowych zasad uczciwego biznesu jest rzetelne prowadzenia dokumentacji księgowej.



Istrail dokłada wszelkiej staranności, aby takich standardów dotrzymywać, w szczególności w zakresie dokumentowania wydatków marketingowych i przejawów gościnności zgodnie z zasadami opisanymi w **Polityce Przeciwdziałania Korupcji**.

Konflikt interesów

Zaistnienie konfliktu interesów jest sytuacją niepożądaną w działalności każdej spółki ponieważ rodzi niebezpieczną sytuację, w której Pracownik może być rozdarty pomiędzy lojalnością wobec Spółki a lojalnością wobec innej osoby lub podmiotu.

Konflikt interesów zachodzi w sytuacji gdy Pracownik pozostaje w relacjach osobistych bądź ekonomicznych/gospodarczych z innym podmiotem bądź inną osobą, która ta relacja może wpływać na podejmowane przez niego czynności bądź decyzje, co w konsekwencji może narazić Istrail na szkodę.

Przykład:

- konflikt interesów na tle osobistym może zachodzić w sytuacji, w której Pracownik zatrudniony na kierowniczym stanowisku jest małżonkiem pracownika innej spółki, od której Istrail nabywa istotne komponenty. W takiej sytuacji Pracownikowi Istrail może zależeć, aby te komponenty były nabywane od spółki, w której jest zatrudniony jej/jego małżonek, a nie od spółki, która oferuje najniższą cenę.

- konflikt interesów na tle ekonomicznym/gospodarczym może zachodzić w sytuacji, w której Pracownik jest jednocześnie członkiem zarządu lub innego organu innej spółki. Taka sytuacja może prowadzić do podejmowania działań na rzecz tej innej spółki w godzinach pracy Pracownika bądź do chęci działania na korzyść innej spółki, a nie na korzyść Istrail.

Własność intelektualna, uczciwa konkurencja, ochrona danych osobowych

Własność intelektualna

Własność intelektualna Istrail oraz jej Kontrahentów podlega ochronie.

Każdy przejaw działalności twórczej o indywidualnym charakterze jak również know-how, prawo do nazw, prawa własności przemysłowej, takie jak prawa z patentów, znaków towarowych, wzory przemysłowe i wzory użytkowe, oznaczenia geograficzne stanowią własność intelektualną.

Własność intelektualna dotyczy wszystkiego, co zostanie stworzone w czasie przeznaczonym dla Istrail, na koszt Istrail lub w ramach obowiązków zawodowych Pracowników.

Uczciwa konkurencja

Istrail jest renomowaną firmą z wieloletnią tradycją, która działania na rynku zgodnie z zasadami uczciwej konkurencji.

Istrail zakazuje stosowania działań, które mogłyby stanowić czyny nieuczciwej konkurencji.

Za czyn nieuczciwej konkurencji uznaje się działanie sprzeczne z prawem lub dobrymi obyczajami, jeżeli zagraża lub narusza interes innego przedsiębiorcy lub klienta. Czynami nieuczciwej konkurencji są w szczególności:

- wprowadzające w błąd oznaczenie przedsiębiorstwa,

- fałszywe lub oszukańcze oznaczenie pochodzenia geograficznego towarów albo usług,
- wprowadzające w błąd oznaczenie towarów lub usług,
- naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa,
- nakłanianie do rozwiązania lub niewykonania umowy,
- naśladownictwo produktów,
- pomawianie lub nieuczciwe zachwalanie,
- utrudnianie dostępu do rynku,
- przekupstwo osoby pełniącej funkcję publiczną,
- nieuczciwa lub zakazana reklama,
- organizowanie systemu sprzedaży lawinowej oraz
- prowadzenie lub organizowanie działalności w systemie konsorcyjnym.

Poufność

Zaufanie Kontrahentów jest dla Istrail szczególnie ważne.

Dlatego Istrail i jej pracownicy dochowują szczególnej staranności w zakresie zachowania w poufności informacji, które pozyskują w trakcie wykonywania obowiązków służbowych – dotyczy to zwłaszcza tajemnicy przedsiębiorstwa zarówno Istrail, jak i jej Kontrahentów.

Ujawnienie, wykorzystanie lub pozyskanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa jest czynem nieuczciwej konkurencji.

Zgodnie z przepisami prawa, przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, które jako całość lub w szczególnym zestawieniu i zbiorze ich elementów nie są powszechnie znane osobom zwykle zajmującym się tym rodzajem informacji albo nie są łatwo dostępne dla takich osób, o ile uprawniony do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi podjął, przy zachowaniu należytej staranności, działania w celu utrzymania ich w poufności.

Ochrona danych osobowych

Istrail i jej Pracownicy oraz Kontrahenci gromadzą, przetwarzają, wykorzystują i przechowują dane osobowe zgodnie z najwyższą starannością i przepisami prawa.

W razie wątpliwości lub pytań związanych z danymi osobowymi należy skontaktować się ze Specjalistą ds. ODO.

Cyberbezpieczeństwo

Wykorzystywanie sprzętu i własności firmowej

Wszelki sprzęt udostępniany Pracownikom jest własnością Spółki.

Pracownik, któremu powierzono dowolne mienie należące do Spółki jest zobowiązany o nie dbać i zwrócić w niepogorszonym stanie uwzględniającym stopień eksploatacji.

W szczególności zakazane jest wykorzystanie mienia stanowiącego własność Spółki do działań sprzecznych z prawem bądź etyką.



Social media

Istrail nie ingeruje w sposób w jaki Pracownicy korzystają z social mediów. Jednakże jeśli Pracownik przedstawia się w przestrzeni internetowej podając miejsce pracy – nazwę Spółki, jego aktywność w Internecie nie pozostaje obojętna dla wizerunku i reputacji Spółki.

Istrail sugeruje swoim Pracownikom ostrożność w upublicznianiu w Internecie, w tym na zamkniętych forach dyskusyjnych i w serwisach społecznościowych, swoich danych osobowych oraz zdjęć, które mogą być wykorzystane przez osoby trzecie z naruszeniem interesów użytkownika i Istrail.

Mając na uwadze dobre imię i wizerunek Istrail, a także chroniąc interesy klientów Spółki, zaleca się, by Pracownicy nie publikowali w Internecie zdjęć lub informacji, które mogą szkodzić wizerunkowi samych autorów wpisów oraz wizerunkowi Istrail jako instytucji poważnej, stabilnej i godnej zaufania.

Oszustwa

Istrail dba o cyberbezpieczeństwo swoje i swoich Pracowników. Jednakże najczęstszym sposobem przełamania zabezpieczeń jest ludzki błąd. Dlatego każdy Pracownik jest zobowiązany do zachowania najwyższej staranności oraz uwagi podczas korzystania ze służbowych urządzeń elektronicznych oraz sieci firmowej.

Zakazane jest otwieranie wiadomości email i załączników pochodzących z nieznanego lub podejrzanego adresu email.

Pracownik ma obowiązek zgłosić Menadżerowi IT każde nietypowe zdarzenie związane z korzystaniem z urządzeń elektronicznych lub firmowej sieci, w szczególności otrzymanie podejrzanego wiadomości email.

Szczegółowe zasady korzystania ze służbowych urządzeń elektronicznych oraz sieci firmowej zostały opisane w Regulaminie korzystania z komputerów służbowych oraz poczty elektronicznej, a także w Regulaminie korzystania ze służbowych telefonów komórkowych.

Spółeczna odpowiedzialność biznesu i dbałość o środowisko

Prowadzenie biznesu wiąże się z określną odpowiedzialnością. Dlatego ISTRAIL jako uznany producent wysokiej jakości produktów podchodzi do swojej roli odpowiedzialnie i prowadząc działalność gospodarczą nie zapomina o konieczności dbania o środowisko oraz o odpowiedzialność społeczną.

Zaangażowanie społeczne

Od 2013 r. Istrail współpracuje z Zespołem Szkół nr 2 w Golubiu-Dobrzyniu. W ramach współpracy Istrail organizuje 1-miesięczne staże dla uczniów kształcących się w zawodach mechanik, ślusarz oraz technik-ekonomista. Ponadto ISTRAIL finansuje pomoce naukowe oraz stypendia dla uczniów oraz finansuje im kursy zawodowe z obsługi wózków widłowych.

W latach 2014-2018 Istrail zorganizowało i sfinansowało wizyty studyjne w firmach produkcyjnych w kraju i zagranicą dla grup uczniów Zespołu Szkół nr 2 w Golubiu-Dobrzyniu.

Ponadto Istrail wspomaga darowiznami Fundację Dorotkowo, Fundację Zielona Lipa, pracownicze ogródki działkowe oraz lokalny klub sportowy MKS Drwęca.

Spółka jest także głównym sponsorem Wielkiego Międzynarodowego Turnieju Rycerskiego, który odbywa się od kilkudziesięciu lat w Golubiu-Dobrzyniu.

Istrail wysoko ceni również wartości rodzinne i organizuje dla swoich pracowników oraz ich rodzin wydarzenia integracyjne, takie jak rodzinny piknik na Zamku Golubskim, wigilię pracowniczą oraz Mikołajki dla dzieci pracowników.

Zrównoważony rozwój i ekologia

Istrail podejmuje starania, aby prowadzona przez spółkę produkcja była możliwie jak najmniej szkodliwa dla środowiska. W tym celu Istrail stosuje filtry węglowe, a 20% zużywanej energii jest wolna od paliw kopalnianych. W planach spółki na rok 2020 jest rozwój systemu fotowoltaicznego.

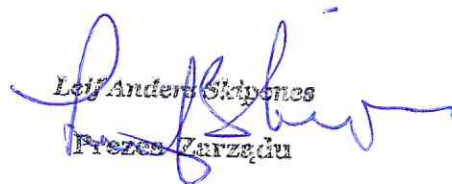
Łańcuch dostaw

Zaufani dostawcy i certyfikowane surowce

W Istrail obowiązuje Kodeks Postępowania dla Dostawców, z którym każdy nowy Kontrahent zostanie zapoznany przed podjęciem współpracy, a dotychczasowi Kontrahenci otrzymają ww. Kodeks e-mailowo.

Dostawcy Istrail są weryfikowani przed podjęciem współpracy pod kątem zrównoważonego rozwoju, pochodzenia surowców i należytej staranności przy świadczeniu usług.

Istrail pozyskuje surowce od sprawdzonych dostawców. Istrail dąży do dobrej współpracy ze swoimi dostawcami, aby zapewnić jak najwyższą jakość produktu, efektywność dostaw i dbałość o etyczny biznes.


Leif Anders Skjerve
Prezes Zarządu

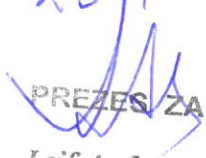
Zarządzenie Prezesa Zarządu Istrail Sp. z o.o. z dnia 25.10.2020

w sprawie wprowadzenia aneksu do Kodeksu etycznego Istrail Sp. z o.o. z dnia 03.02.2020

Kodeks etyczny Istrail Sp. z o.o. jest zarówno Kodeksem postępowania dla Dostawców.

Niniejszym zobowiązuje się kierowników działów do zapoznania pracowników z niniejszym aneksem.

Aneks wchodzi w życie z dniem podpisania.

25.10.20

PREZES ZARZĄDU
Leif Anders Skipenes

Aneks do Kodeksu etycznego Istrail Sp. z o.o.

Z dniem 25.10.2020 do Kodeksu etycznego dodaje się następujące kwestie:

Kontrola eksportu/importu i sankcje ekonomiczne

Istrail przestrzega wszystkich obowiązujących praw dotyczących eksportu, importu oraz handlu we wszystkich krajach, w których prowadzi działalność. Obejmuje to przepisy prawa i regulacje dotyczące m.in. embargo handlowego oraz sankcji ekonomicznych i kontroli eksportu.

Oczekujemy, że nasi dostawcy dokładają wszelkich starań, aby ich działalność biznesowa była zgodna z wszystkimi przepisami i regulacjami dotyczącymi eksportu i importu części lub komponentów pochodzenia krajowego i zagranicznego oraz związanych z nimi danych technicznych.

Podrabiane części

Oczekujemy od naszych dostawców utrzymywania metod i procesów, odpowiadających ich produktom i usługom, które mają na celu zminimalizowanie ryzyka wprowadzenia podrabianych części lub materiałów do dostarczanych produktów. Należy zaadaptować skuteczne procesy w celu detekcji podrabianych części lub materiałów oraz przypadków oznaczania starych części jako nadających się do użytku.

Punkt Rzetelność dokumentacji księgowej otrzymuje brzmienie:

Odpowiedzialność finansowa i rzetelne prowadzenie dokumentacji

Jedną z podstawowych zasad uczciwego biznesu jest rzetelne prowadzenie dokumentacji księgowej. Istrail dokłada wszelkiej staranności, aby takich standardów dotrzymywać, w szczególności w zakresie dokumentowania wydatków marketingowych i przejawów gościnności zgodnie z zasadami opisanymi w Polityce Przeciwdziałania Korupcji. Istrail oczekuje, że dostawcy również rejestrują i przechowują dokumentację biznesową, w tym, sprawozdania finansowe, sprawozdania dotyczące jakości, raporty wydatków w rzetelny sposób.

Punkt Zrównoważony rozwój i ekologia otrzymuje brzmienie:

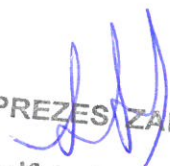
Zarządzanie zasobami naturalnymi, zarządzanie odpadami i chemikaliami.

Rozsądnie korzystamy ze środowiska, spełniając przy tym wszystkie wymagania prawne. Identyfikujemy aspekty środowiskowe naszej działalności, oceniamy wpływ decyzji i działań na środowisko, znamy źródła zanieczyszczeń środowiska oraz źródła powstawania odpadów. Mierzymy, rejestrujemy, raportujemy nasze oddziaływanie na środowisko, w tym wielkość zużycia wody, surowców i energii oraz ilość wytwarzanych odpadów. Jednocześnie, wykorzystując w procesie produkcji substancje niebezpieczne, stosujemy środki ochrony oraz zapobiegamy uwolnieniu tych substancji do otoczenia, stosując np. filtry węglowe. Jednocześnie racjonalnie gospodarujemy surowcami naturalnymi i podejmujemy działania dążące do oszczędnego gospodarowania energią elektryczną (20% zużywanej energii jest

wolna od paliw kopalnianych). Ww. kwestie szczegółowo reguluje polityka Ochrony Środowiska przyjęta w Istrail Sp. z o.o.

Od naszych dostawców oczekujemy, że będą:

- identyfikować wykorzystywane zasoby oraz mierzyć, rejestrować i raportować ich zużycie, a także będą poszukiwać i wdrażać metody, które poprawiają efektywność ich wykorzystania.
- monitorować i stale optymalizować zużywanie zasobów naturalnych, szczególnie wody i energii oraz stale mierzyć jakość wody.
- zapobiegać, monitorować oraz zmniejszać generację zanieczyszczeń, odpadów stałych, ścieków oraz emisji do atmosfery, aby utrzymywać odpowiednią jakość powietrza.
- dążyć do zmniejszania zużycia tworzyw sztucznych oraz zwiększania możliwości recyklingu dostarczanych materiałów opakowaniowych oraz przyczyniać się do rozwiązań w zakresie zbierania, sortowania i recyklingu tworzyw sztucznych w celu zmniejszenia ilości tworzyw sztucznych trafiających na składowiska odpadów.
- prowadzić rejestr materiałów niebezpiecznych, chemikaliów oraz innych niebezpiecznych substancji a także odpowiednio je przechowywać, poddawać recyklingowi, używać ponownie oraz utylizować zgodnie z zaleceniami producenta.
- wykorzystywać wyłącznie środki chemiczne dozwolone do użytku przez prawo.


PREZES ZARZĄDU
Leif Anders Skipenes

