


EMP_EX_C_22_0_PL		
Data wydania	28.02.2022r.	
Wersja C/EMP/22.0/EX/PL	Compliance / System Compliance / EMP / EX / PL	
Autor	Piotr Pękalski	
PUBLICZNY	Dokument publiczny	
		Strona 1 / 4

Polityka Zatrudnienia, Warunków Pracy i Praw Człowieka

AIUT to spółka inżynierska, która łączy doświadczenie branżowe i zaawansowane technologie, aby dostarczać najnowocześniejsze i innowacyjne rozwiązania spełniające wymagania klientów.


AIUT dostarcza praktyczne idee i produkty w zakresie projektowania, rozwoju, uruchomienia i utrzymania systemów automatyki przemysłowej i robotyki z uwzględnieniem inteligentnych mediów i systemów monitoringu paliwa oraz systemy informatyczne do zarządzania procesami. Oferowane przez AIUT produkty i usługi tworzą nową wartość, zwiększając efektywność operacyjną, zapewniając znaczną optymalizację procesów oraz redukując zagrożenia BHP i PPOŻ dla organizacji, wyznaczając przy tym nowe standardy współpracy.

AIUT obsługuje klientów w Polsce jak i na całym świecie, strategicznie rozszerzając swoją działalność i organizując lokalne centra kompetencyjne, aby zapewnić wykwalifikowaną obsługę inżynierską dla kluczowych klientów.


Niniejsza polityka stanowi część rozwiązań w zakresie społecznej odpowiedzialności Grupy AIUT - wdrożenie i rzetelne stosowanie zasad niniejszej polityki zatrudnienia, warunków pracy i praw człowieka stanowi naszą odpowiedź na chęć zapewnienia pracownikom, współpracownikom, kontrahentom i otaczającej nas społeczności poczucia bezpieczeństwa.

Polityka Zatrudnienia, Warunków Pracy i Praw Człowieka realizowana w Grupie AIUT oparta jest o:

- budowanie kultury zatrudniania i współpracy, niezależnie od poziomu zatrudnienia i zakresu wykonywanych obowiązków, zadań lub usług z pełnym uwzględnieniem krajowych, unijnych i światowych przepisów prawa powszechnie obowiązującego, standardów i zasad,
- wprowadzanie rozwiązań podnoszących świadomość i standardy zatrudnienia oraz podejmowania współpracy w podmiotach Grupy AIUT, a także zachęcających do zgłaszania pomysłów w tym zakresie oraz odpowiedzialnego wdrażania zasad zarządzania procesami zatrudniania i podejmowania współpracy,
- bieżącą weryfikację zmian w przepisach prawa powszechnie obowiązującego w zakresie zatrudniania i podejmowania współpracy oraz regularną weryfikację procedur wewnętrznych; obserwowanie i wdrażanie najnowszych standardów i praktyk z ww. zakresu oraz wdrażanie odpowiednich rozwiązań z własnej inicjatywy,

EMP_EX_C_22_0_PL		
Data wydania	28.02.2022r.	
Wersja C/EMP/22.0/EX/PL	Compliance / System Compliance / EMP / EX / PL	
Autor	Piotr Pękalski	
PUBLICZNY	Dokument publiczny	Strona 2 / 4

- wprowadzenie i przestrzeganie szczególnych zasad w zakresie pracy dzieci i młodocianych pracowników, w szczególności, z zastrzeżeniem wyjątków wyraźnie dozwolonych przepisami prawa powszechnie obowiązującego, polegających na następujących standardach:
 - zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat
 - dopuszczalne jest zatrudnienie wyłącznie osób, które ukończyły 15 lat a nie przekroczyły 18 lat (tzw. młodocianych), które łącznie:
 - ukończyły co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową (bądź równorzędną w rozumieniu innych niż polskie przepisy prawa powszechnie obowiązującego),
 - przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu,
 - młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego, na zasadach i warunkach nie gorszych niż wynikających z przepisów prawa,
- wprowadzenie i przestrzeganie szczególnych zasad w zakresie przeciwdziałania współczesnemu niewolnictwu (w tym poddaństwu, pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz handlowi ludźmi), w szczególności polegających na:
 - zakazie stosowania rekrutacji, nawiązywania współpracy, ukrywania, transportowania, zapewniania lub pozyskiwania człowieka do przymusowej pracy przy użyciu siły, oszustwa lub wymuszenia,
 - zakazie traktowania pracowników i współpracowników jako „przedmiot własności”,
- zapewnieniu wolności stowarzyszania i negocjacji zbiorowych w zakresie wynikającym z przepisów prawa powszechnie obowiązującego obowiązkowego, w szczególności polegających na:
 - wolności zrzeszania się z innymi w celu tworzenia struktur służących do realizacji wspólnych celów zbiorowych, w tym tworzenia związków zawodowych dla ochrony interesów ich członków oraz prawie do wstępowania do związków zawodowych,
 - aktywnemu włączaniu przedstawicieli pracowników do prac nad istotnymi dla pracowników sprawami organizacyjnymi spółki,
- przestrzeganiu godzin pracy wynikających z przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w tym:
 - poprzez zapewnienie odpowiedniego dobowego, tygodniowego i okresowego wypoczynku oraz właściwych przerw w trakcie wykonywania pracy,
 - uwzględnienie regulacji szczególnych dla określonych grup pracowników, w szczególności pracowników młodocianych i kobiet w ciąży,
- stosowanie niedyskryminujących zasad przy ustalaniu pensji i dodatków oraz innych korzyści dla pracowników oraz stosowanie równych szans w zatrudnieniu w szczególności poprzez kierowanie się wyłącznie obiektywnymi kryteriami oceny,

EMP_EX_C_22_0_PL		
Data wydania	28.02.2022r.	
Wersja C/EMP/22.0/EX/PL	Compliance / System Compliance / EMP / EX / PL	
Autor	Piotr Pękalski	
PUBLICZNY	Dokument publiczny	

- dbanie o odpowiednie warunki pracy, dostosowane zarówno do jej charakteru pracy, jak i osoby jej wykonującej, w tym w szczególności uwzględniających zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewniających możliwość jej efektywnego wykonywania,
- przestrzeganie praw człowieka realizowane poprzez wdrożenie regulacji składających się na system zarządzania prawami człowieka, opartych w szczególności na poszanowaniu wolności i odrębności, różnorodności i integracji oraz podejmowaniu działań w oparciu o niedyskryminujące zasady,
- przeciwdziałanie mobbingowi, prześladowaniu i dyskryminacji oraz stwarzanie przestrzeni umożliwiającej nieskrępowane zgłaszanie wszelkich przejawów nieakceptowalnego bądź budzącego wątpliwości etyczne zachowania,
- umożliwienie podejmowania działań podnoszących kwalifikacje, podkreślanie zaangażowania w szkolenia pracowników,
- podejmowanie działań nakierowanych na ciągłe doskonalenie w zakresie zatrudniania i współpracy, tworzenia odpowiednich warunków do wykonywania pracy i usług oraz przestrzegania przepisów, standardów i zasad,
- raportowanie najwyższemu kierownictwu Grupy AIUT o wszelkich nieprawidłowościach oraz inicjatywach w zakresie objętym niniejszą procedurą oraz przedstawianie protokołów z podejmowanych działań,
- informowanie partnerów biznesowych o stosowanych w Grupie AIUT rozwiązaniach w zakresie zatrudniania, współpracy, warunków pracy i praw człowieka oraz oczekiwanie wypełnienia przez nich standardów na co najmniej takim poziomie.

Wszyscy pracownicy i stali współpracownicy AIUT:


- ✓ Pracują przestrzegając najwyższych standardów w zakresie zatrudnienia, podejmowania współpracy, tworzenia odpowiednich warunków pracy i przestrzegania praw człowieka,
- ✓ Aktywnie uczestniczą realizacji regulacji dot. zatrudniania, współpracy, warunków pracy i przestrzegania praw człowieka,
- ✓ Współpracują z przełożonymi w celu wdrażania rozwiązań w zakresie wynikającym z niniejszej procedury.

Nasze zobowiązanie:

- Zarządzanie ryzykiem:

- ✓ nasze działanie poprzedza analiza ryzyka i wynikające z niej działania osłonowe,
- ✓ ewaluujemy ryzyko zawsze gdy zmieniają się sposoby lub warunki pracy;

- Szkolenie i praktyczna wiedza i umiejętności

EMP_EX_C_22_0_PL		
Data wydania	28.02.2022r.	
Wersja C/EMP/22.0/EX/PL	Compliance / System Compliance / EMP / EX / PL	
Autor	Piotr Pękalski	
PUBLICZNY	Dokument publiczny	Strona 4 / 4

- ✓ AIUT organizuje inicjatywy propagujące właściwe postawy w zakresie zatrudnienia, podejmowania współpracy, tworzenia odpowiednich warunków pracy i poszanowania praw człowieka,
- ✓ nasi podwykonawcy otrzymują pełne wsparcie w zakresie niezbędnym do wykonania zleconych prac przy zachowaniu odpowiednich standardów w zakresie zatrudnienia, podejmowania współpracy, tworzenia odpowiednich warunków pracy i poszanowania praw człowieka,

- Konsultacja z pracownikami

W celu zapewnienia najwyższych standardów bezpieczeństwa, spełnienia wymagań prawnych oraz transparentności działań Zarząd AIUT zobowiązuje się:

- ✓ regularnie konsultować z pracownikami wszelkie sprawy mające wpływ na stosowane standardy w zakresie zatrudnienia, podejmowania współpracy, tworzenia odpowiednich warunków pracy i poszanowania praw człowieka,
- ✓ pozostawać otwartym na wszelkie inicjatywy wpływające na zatrudnienie, podejmowania współpracy, tworzenia odpowiednich warunków pracy i poszanowania praw człowieka,
- ✓ zapewnić Pracownikom AIUT możliwość niezależnego wyboru swoich reprezentantów mających bezpośredni kontakt z Zarządem spółki


PREZES
 Marek Gabryś

aiut Sp. z o.o.
 44-109 Gliwice, ul. Wyczółkowskiego 113
 tel. 32 775 4000; fax: 32 775 4001
 NIP 631-020-03-40
 -62-