

Kornatka 05.05.2014 r.

AXEL-MALINA s.c.
Kornatka 1 70
32-410 Dobczyce

MISJA, WIZJA, POLITYKA JAKOŚCI

Misja firmy

1. Zapewnienie kompleksowej usługi - od doradztwa po produkcję i sprzedaż puzzli, gier planszowych, galanterii papierniczej.
2. Realizacja strategicznych celów biznesowych i ekonomicznych AXEL-MALINA s.c. na rynkach obsługiwanych przez firmę.
3. Być firmą przyjazną dla pracowników i społeczeństwa.

Wizja firmy

1. Firma będzie specjalizować się w dziedzinie produkcji i sprzedaży puzzli, gier planszowych, galanterii papierniczej.
2. Stałe doskonalenie jakości obsługi klienta przy jednoczesnej trosce o efektywność tych działań.
3. Firma będzie w bardzo efektywny sposób produkować wyroby niszowe na potrzeby rynku europejskiego.

Polityka jakości

Polityka jakości jest w firmie oparta na dążeniu, aby:

1. Stałe podnosić jakość w produkcji puzzli, gier planszowych, galanterii papierniczej.
2. Być spółką osiągającą wzorcowe wyniki finansowe.
3. Zapewnić jakość swoich wyrobów i usług odpowiadającą wymogom lub oczekiwaniom klientów.
4. Zapewnić bezpieczeństwo, wzrost i zyskowność kapitału poprzez realizację optymalnego zysku w najdłuższym okresie.

Slogan firmy:

STABILNY ROZWÓJ FIRMY RAZEM Z PRACOWNIKAMI

Kornatka, 30.04.2014 r.

AXEL-MALINA s.c.
Kornatka 170
32-410 Dobczyce

Akt powołania

Z dniem 30.04.2014 r. powołuje się na stanowisko Pełnomocnika ds. kodu ETI Pana Daniela Malinę.

KODEKS PODSTAWOWY ETI

1. DOBROWOLNOŚĆ ZATRUDNIENIA

Nie używa się pracy niewolniczej ani zatrudnienia przymusowego, w tym przymusowej pracy więźniów.

Nie wymaga się od pracowników składania „depozytów” ani deponowania dokumentów tożsamości u pracodawcy; pracownicy mają prawo zakończyć zatrudnienie po odpowiednim okresie wypowiedzenia.

2. WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ I PRAWO DO ZBIOROWYCH NEGOCJACJI WS. WARUNKÓW ZATRUDNIENIA

Pracownicy mają bez wyjątku prawo tworzenia i wstępowania do dowolnych związków zawodowych oraz prowadzenia zbiorowych negocjacji z pracodawcami.

Pracodawca przyjmuje otwartą postawę wobec działalności związków zawodowych i ich działań organizacyjnych. Przedstawiciele pracowników nie są dyskryminowani i mają swobodę wykonywania funkcji przedstawicielskich w miejscu pracy.

W przypadkach, gdzie wolność zrzeszania się i prawo do zbiorowych negocjacji są ograniczone przez prawo, pracodawca nie utrudnia rozwoju zastępczych środków niezależnego, swobodnego zrzeszania się i prowadzenia negocjacji, ale taki rozwój ułatwia.

3. BEZPIECZNE I HIGIENICZNE WARUNKI PRACY

Pracownikom zapewni się bezpieczne i higieniczne środowisko pracy, odpowiadające aktualnemu stanowi wiedzy w danej branży i uwzględniające ewentualne zagrożenia. Podejmowane będą odpowiednie działania mające na celu zapobieżenie wypadkom

i uszczerbkom na zdrowiu w wyniku pracy, w związku z nią lub w jej trakcie, poprzez ograniczenie przyczyn zagrożeń występujących w środowisku pracy na ile tylko jest to możliwe.

Pracownicy będą otrzymywać regularne udokumentowane szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; szkolenia takie będą przeprowadzane ponownie dla nowych i przeniesionych pracowników.

Zapewniony będzie dostęp do czystych toalet i wody pitnej oraz, w miarę potrzeby, higienicznych miejsc do przechowywania żywności.

Miejsce zakwaterowania, jeśli jest ono zapewnione, ma być czyste i bezpieczne oraz zaspokajać podstawowe potrzeby pracowników.

Firma przestrzegająca Kodeksu uczyni wyższego rangą przedstawiciela kierownictwa odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy.

4. FIRMA NIE BĘDZIE KORZYSTAĆ Z PRACY DZIECI

Nie będzie przeprowadzana jakakolwiek nowa rekrutacja dzieci.

Firmy opracują wytyczne i programy zapewniające przeniesienie każdego wykrytego pracującego dziecka do odpowiedniej szkoły i umożliwiające mu kontynuowanie nauki aż do czasu, gdy przestanie być dzieckiem, lub będą uczestniczyć w takich programach

i przyczyniać się do ich rozwoju; pojęcia „dziecko” i „praca dzieci” zdefiniowane są w dokumencie Zasady wdrażania Kodeksu.

Dzieci i młodzieży do lat 18 nie będzie się zatrudniać do pracy w nocy ani w warunkach niebezpiecznych.

Powyższe wytyczne i procedury będą zgodne z postanowieniami właściwych standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy.

5. GODZIWA PŁACA

Płace i świadczenia dodatkowe za standardowy tydzień pracy spełniają co najmniej wymogi krajowych norm prawnych lub porównawczych norm branżowych, zależnie od tego, które z nich są wyższe. Niezależnie od tego, płaca zawsze powinna być wystarczająca dla zaspokojenia podstawowych potrzeb i zapewnić niejaką nadwyżkę.

Wszystkim pracownikom przedstawione będą, na piśmie i w zrozumiałej formie, ich warunki zatrudnienia dotyczące płacy: przed rozpoczęciem zatrudnienia oraz, w odniesieniu do szczegółów płacy za dany okres, przy każdej wypłacie.

Potrącenia z wypłaty jako środek dyscyplinarny nie będą dozwolone; nie będą też dozwolone jakiegokolwiek potrącenia z wypłaty nie przewidziane przepisami prawa bez wyraźnej zgody danego pracownika. Wszelkie środki dyscyplinarne powinny być udokumentowane.

6. ODPOWIEDNI CZAS PRACY

Czas pracy jest zgodny z prawem krajowym i porównawczymi normami branżowymi, zależnie od tego, które z nich zapewniają lepszą ochronę.

Niezależnie od tego, od pracowników nie będzie się wymagać regularnej pracy powyżej 48 godzin tygodniowo oraz będzie im przysługiwał średnio co najmniej 1 dzień wolny na każde 7 dni. Godziny nadliczbowe będą dobrowolne, nie będą przekraczać 12 godzin tygodniowo, nie będzie się ich wymagać regularnie oraz zawsze będzie za nie przysługiwać wyższa stawka wynagrodzenia.

7 ZAKAZ DYSKRYMINACJI

W rekrutacji pracowników, wynagrodzeniach, dostępie do szkoleń, awansach, zwolnieniach z pracy i emeryturach nie ma dyskryminacji pod względem rasy, kasty, narodowości, religii, wieku, niepełnosprawności, płci, stanu cywilnego, orientacji seksualnej, przynależności związkowej ani przekonań politycznych.

8 UREGULOWANY STOSUNEK PRACY

Na ile tylko możliwe, każda wykonywana praca musi odbywać się na zasadach uznanego stosunku pracy przewidzianego przepisami prawa oraz praktyką danego kraju.

Pracodawca nie będzie uchylał się od zobowiązań wobec pracowników wynikających z przepisów prawa pracy bądź ustawodawstwa socjalnego i związanych z uregulowanym stosunkiem pracy poprzez stosowanie umów o podwykonawstwo lub pracę chałupniczą ani programów praktyk/szkoleń bez rzeczywistego zamiaru przekazywania umiejętności czy zapewnienia stałego zatrudnienia, ani też przez nadmierne stosowanie umów na czas określony.

9 ZAKAZ NIELUDZKIEGO TRAKTOWANIA

Obowiązuje zakaz stosowania przemocy i kar cielesnych, groźby przemocy, molestowania seksualnego lub innego, używania obraźliwych wyrażań oraz innych form zastraszania.

Postanowienia tego Kodeksu ustalają normy minimalne, nie maksymalne a Kodeks nie powinien być używany do powstrzymywania firm przed przekraczaniem tych norm. Od firm stosujących Kodeks oczekuje się działania zgodnego z obowiązującym prawem krajowym i innymi właściwymi przepisami prawa a w przypadkach, w których przepisy prawa i niniejszy Kodeks Podstawowy dotyczą tego samego zagadnienia oczekuje się od firm stosowania środka zapewniającego lepszą ochronę.