

PROCEDURA ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM I HIGIENĄ PRACY
W
GRUPIE ELEMENTAL

HISTORIA DOKUMENTU

Wersja dokumentu	Podmiot wprowadzający zmiany	Opis zmian	Data zatwierdzenia / data wejścia w życie	Osoba zatwierdzająca
v.1.0	Elemental Holding sa	Pierwsza wersja dokumentu	sierpień 2023	Head of Compliance Department

SPIS TREŚCI

WSTĘP	4
POLITYKA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY	5
DEFINICJE	6
ZASADY PODSTAWOWE	6
PLAN DZIAŁAŃ ORGANIZACJI W ZAKRESIE BHP	12
STRUKTURA ZATRUDNIENIA W SŁUŻBACH BHP	15
IDENTYFIKACJA ZAGROŻEŃ ORAZ OCENA RYZYKA	16
OCENA I DOSKONALENIE SYSTEMU ZARZĄDZANIA BHP	20
WYPADKI I DZIAŁANIA PREWENCYJNE	24
POSTANOWIENIA KOŃCOWE	25

Załączniki:

- a) **Załącznik nr 1 – Formularz Oceny**
- b) **Załącznik nr 2 – Karta Oceny ESMS**
- c) **Załącznik nr 3 – zestawienie fakultatywnych kluczowych wskaźników efektywności**
- d) **Załącznik nr 4 – przykładowe schematy procesów produkcyjnych w związku z wypadkami przy pracy**
- e) **Załącznik nr 5 – metoda oceny ryzyka zawodowego (PN-18002)**
- f) **Załącznik nr 6 – metoda oceny ryzyka zawodowego (risk score)**

WSTĘP

W **Grupie Elemental**, w związku z ustalonymi zasadami ogólnymi przyjmuje się **Procedurę Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy** (dalej również zwaną „**Procedurą Zarządzania BHP**”), której podstawowym elementem jest **Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy** (dalej również zwaną jako „**Polityka BHP**”). Dokument określa przyjęte w Grupie zasady, cele i standardy dotyczące bezpieczeństwa pracy w Organizacji, jak również identyfikuje zagrożenia, określa zasady oceny ryzyka wypadków przy pracy i działania prewencyjne zmierzające do zwiększenia poziomu bezpieczeństwa. Przyjęcie zasad ma na celu ujednoczenie w Organizacji kryteriów bezpieczeństwa, aby bez względu na miejsce działania danej Spółki z Grupy, warunki pracy były zgodne z najlepszymi praktykami, strategiami i obowiązującymi systemami. Realizacji wyznaczonych celów biznesowych cały czas towarzyszy dbanie o bezpieczeństwo i zdrowie wszystkich zatrudnionych i współpracujących osób, naszych klientów, dostawców, podwykonawców i pozostałych interesariuszy.

Grupa Elemental jako profesjonalna organizacja przyjęła w skali globalnej zasadę, bez dopuszczenia jakichkolwiek wyjątków w tym zakresie, iż wysoki poziom bezpieczeństwa jest istotnym warunkiem trwałego sukcesu w biznesie, a nasi pracownicy i współpracownicy stanowią naszą największą wartość.

Niniejsza Procedura Zarządzania BHP obowiązuje wszystkie spółki z Grupy z zastrzeżeniem, iż dopuszczalne są niewielkie modyfikacje w konkretnych porządkach prawnych, w szczególności jeśli lokalnie obowiązujące przepisy prawa zawierają surowsze zasady postępowania, niż normy określone w niniejszym dokumencie.

Procedura Zarządzania BHP powinna być interpretowana zgodnie z innymi procedurami przyjętymi w Organizacji, a wszelkie wątpliwości w zakresie jej stosowania powinny być kierowane do Działu Zrównoważonego Rozwoju lub Działu Compliance. Zgodnie z ogólnie przyjętymi zasadami w Grupie wszystkie regulacje, w tym niniejszy dokument łącznie z Polityką BHP, podlegają obowiązkowemu przeglądowi co najmniej raz na dwa lata oraz w przypadku wejścia w życie istotnych zmian w przepisach prawa dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy lub w przypadku gdy taka zmiana będzie warunkowana zmianą lub wprowadzeniem innej określonej polityki/procedury wewnętrznej w Grupie Elemental, czy też w przypadku zaistnienia innego ważnego powodu.

POLITYKA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Jednym z nadrzędnych celów Naszej Organizacji jest dbałość o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników oraz współpracowników i ciągłe podnoszenie standardów w tym obszarze. Grupa Elemental zobowiązuje się do wdrożenia i przestrzegania istniejących norm z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy opartych na ISO 45001:2018 oraz zapewnienia odpowiednich zasobów ludzkich, infrastrukturalnych i finansowych niezbędnych do skutecznego wdrażania i utrzymania systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

W szczególności Grupa i każda z jej Spółek zobowiązuje się do:

- zaangażowania Zarządu i zespołu menadżerskiego w obszar BHP oraz określenia odpowiednich odpowiedzialności i uprawnień;
- zapewnienia zgodności z wymaganiami prawnymi, krajowymi i międzynarodowymi standardami bezpieczeństwa;
- ustalania celów w obszarze BHP oraz rozwijania i promowania kultury bezpieczeństwa w celu skutecznej integracji procesów zarządzania BHP z procesami biznesowymi;
- podejmowania działań proaktywnych w celu minimalizacji ryzyka wypadków i chorób zawodowych poprzez wdrażanie odpowiednich środków ochronnych, szkoleń i kontroli procesów pracy;
- prowadzenia systematycznej identyfikacji i oceny ryzyka związanego z działaniami Spółek, aby skutecznie zarządzać zagrożeniami zdrowotnymi i bezpieczeństwa w miejscu pracy;
- ciągłej oceny osiągniętych wyników i monitorowania systemu zarządzania BHP w celu jego doskonalenia;
- wspierania aktywnego zaangażowania pracowników oraz współpracowników w proces zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, zachęcając do zgłaszania sugestii, obserwacji oraz informowania o potencjalnych zagrożeniach, a także do włączenia personelu w ocenę efektów działania i doskonalenia systemu zarządzania BHP;
- zapewnienia odpowiednich kompetencji i szkoleń personelu oraz kształtowania świadomości i motywowania zespołu;
- działania zgodnie z Polityką BHP również w stosunku do naszych dostawców i podwykonawców, wymagając od nich przestrzegania odpowiednich standardów;
- zapewnienia skutecznej komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej w zakresie BHP, aby interesariusze byli świadomi naszych celów i postępów ich realizacji.

Polityka BHP jest integralną częścią naszej Organizacji i jest stale dostępna dla wszystkich zainteresowanych stron. Wszyscy pracownicy i współpracownicy są odpowiedzialni za przestrzeganie jej postanowień i działanie zgodnie z duchem bezpieczeństwa i higieny pracy na każdym etapie swojej pracy.

DEFINICJE

§ 1

Ilekroć w Procedurze Zarządzania BHP jest mowa o:

1. **Dział Compliance** – rozumie się przez to wewnętrzny dział compliance danej Spółki, a w przypadku jego braku dział compliance innej Spółki działającej na zlecenie;
2. **Dział Zrównoważonego Rozwoju** – rozumie się przez to wewnętrzny dział zrównoważonego rozwoju danej Spółki, a w przypadku jego braku dział zrównoważonego rozwoju innej Spółki działającej na zlecenie;
3. **Służbie BHP** – rozumie się przez to osoby będące pracownikami, współpracownikami Spółki odpowiedzialne w Spółce za wdrożenie i prawidłowe działanie systemu zarządzania BHP;
4. **Pracownik** – rozumie się przez to osobę fizyczną zatrudnioną przez Spółkę na podstawie umowy o pracę;
5. **Spółce** – rozumie się przez to spółkę prawa handlowego należącą do Grupy Elemental;
6. **Spółce Dominującej** – rozumie się przez to spółkę **Elemental Holding SA (société anonyme)** z siedzibą w Luxemburgu, wpisaną do rejestru przedsiębiorców pod numerem B 252310;
7. **Współpracownik** – rozumie się przez to osobę świadczącą na rzecz Spółki usługi na podstawie jakiegokolwiek umowy cywilnoprawnej, w tym osoby reprezentujące Spółkę na podstawie udzielonych pełnomocnictw;
8. **Zakładzie zwiększonego ryzyka** – rozumie się przez to zakład stwarzający zagrożenie wystąpienia poważnej awarii przemysłowej zgodnie z brzmieniem Dyrektywy Seveso III – Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2012/18/UE z dnia 4 lipca 2012 r. w sprawie kontroli zagrożeń poważnymi awariami związanymi z substancjami niebezpiecznymi, zmieniająca, a następnie uchylająca dyrektywę Rady 96/82/WE. W zależności od rodzaju, kategorii i ilości substancji niebezpiecznej znajdującej się w zakładzie, uznaje się za zakład o zwiększonym ryzyku wystąpienia awarii albo za zakład o dużym ryzyku wystąpienia awarii.

ZASADY PODSTAWOWE

§ 2

[Zasada prymatu bezpieczeństwa i zdrowia ludzi]

1. Grupa Elemental jako dojrzała organizacja realizuje aktywności biznesowe z uwzględnieniem dbałości o bezpieczeństwo i higienę pracy w celu skutecznej realizacji Polityki BHP.
2. Podstawowym celem Grupy jest utrzymanie wysokiego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez ochronę życia i zdrowia personelu oraz podmiotów trzecich zaangażowanych w prowadzone działania. We wszystkich zakładach i obiektach zarządzanych przez Grupę Spółki są zobowiązane do zapewnienia odpowiedniego środowiska pracy, wymaganego sprzętu ochronnego, a także odpowiedniej jakości infrastruktury sanitarnej dostosowanej do potrzeb personelu.
3. Niedopuszczalne są odstępstwa i wprowadzanie wyjątków od przyjętych standardów bezpieczeństwa i higieny pracy, a za kluczowe uznaje się propagowanie wśród personelu i kontrahentów wartości wzajemnej odpowiedzialności za bezpieczeństwo swoje i innych. Utrzymywanie czujności i uważność na siebie nawzajem jest podstawą kultury bezpieczeństwa Organizacji.
4. Spółki zobowiązane są podejmować działania w celu promowania wśród personelu zdrowego stylu życia, w tym aktywności fizycznej oraz regularnych badań profilaktycznych. W niektórych sytuacjach zły stan fizyczny jednostki może skutkować powstaniem niebezpiecznego incydentu zagrażającego bezpieczeństwu większej liczby osób. Dlatego należy stale podnosić świadomość z obszaru BHP i budować wśród personelu współodpowiedzialność za zdrowie swoje i innych osób.

[Zasada legalizmu]

5. Wszystkie Spółki z Grupy Elemental są zobowiązane do przestrzegania i stosowania postanowień zawartych w Procedurze Zarządzania BHP, jak również przepisów prawa obowiązujących w kraju prowadzenia działalności przez daną Spółkę oraz wytycznych zgodnych z IFC Performance Standards oraz EBRD Performance Requirements. W przypadku wystąpienia różnic pomiędzy treścią Procedury Zarządzania BHP a przepisami danej jurysdykcji, zastosowanie mają standardy i wymogi, które są bardziej rygorystyczne. Szczegóły rozwiązań powinny zostać uzgodnione w porozumieniu z Działem Compliance Spółki Dominującej.

[Zasada jednolitości]

6. Niniejsza Procedura Zarządzania BHP wraz z Polityką BHP stanowią dokumenty nadrzędne w zakresie tematyki bezpieczeństwa i higieny pracy w Organizacji i inne regulaminy, procedury czy dokumenty z zakresu BHP obowiązujące w Spółkach powinny być do nich dostosowane.

7. Z uwagi na zróżnicowanie zakresów działalności poszczególnych Spółek z Grupy Elemental (działalność administracyjna, produkcyjna, transport) postanowienia Procedury Zarządzania BHP powinny być interpretowane przez Spółki odpowiednio, z uwzględnieniem ryzyk i zagrożeń związanych z prowadzonym rodzajem działalności. Brak możliwości zastosowania niektórych aspektów uwzględnionych w Procedurze Zarządzania BHP ze względu na rodzaj działalności, nie wpływa na obowiązek wdrożenia standardów postępowania w niej określonych.
8. Spółki prowadzące Zakłady Zwiększonego Ryzyka zobowiązane są dodatkowo wdrożyć wszelkie wymagane prawem i zgodne z międzynarodowymi standardami rozwiązania zarówno proceduralne, organizacyjne jak i techniczne w zgodzie z obowiązującą w Grupie Procedurą Zarządzania BHP dla zapewnienia odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa personelu i osób trzecich.
9. Rekomenduje się niezwłoczne przyjęcie Procedury Zarządzania BHP, przy czym dopuszczalne jest wydłużenie okresu wdrożeniowego za zgodą Zarządu Spółki Dominującej, pozwalającego Spółkom na przygotowanie swoich zakładów i prowadzonych procesów.

[Zasada powszechności]

10. Zarząd każdej ze Spółek jest zobowiązany do przedstawienia i zapoznania wszystkich Pracowników i Współpracowników z postanowieniami Procedury Zarządzania BHP, w tym Polityki BHP, w zrozumiałym dla nich języku i przystępnej formie. Propagowanie postanowień tych dokumentów powinno w szczególności odbywać się z wykorzystaniem inicjatyw szkoleniowych, umożliwiających właściwe ich zrozumienie i poznanie praktycznych przykładów.
11. Wszyscy Pracownicy oraz Współpracownicy są zobowiązani do bezpośredniego stosowania przepisów i zasad BHP wynikających z systemu prawnego obowiązującego w kraju prowadzenia działalności i Procedury Zarządzania BHP. Obowiązek ten obejmuje również postępowanie zmierzające do minimalizowania potencjalnych zagrożeń w pracy oraz raportowanie wszelkich niepokojących sytuacji do osób zajmujących się sprawami BHP w Spółce.
12. Spółki zobowiązane są zapewnić, aby współpracujący z Organizacją dostawcy towarów i usług stosowali standardy zgodne z Polityką BHP poprzez stosowanie odpowiednich kryteriów przetargowych, zapisów umownych, audytów.

[Zasada jawności]

13. Wszystkie procedury, standardy czy niezbędne instrukcje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy są ogólnodostępne i sporządzane w formie pisemnej.

14. Aby zachować przejrzystość i doskonalić swoje systemy, we wszystkich Spółkach obowiązkowo prowadzona jest ewidencja wypadków, urazów i innych zagrożeń w środowisku BHP, uwzględniająca lokalne wymogi prawne w tym zakresie.
15. Monitorowanie i analizowanie danych dotyczących bezpieczeństwa pozwala doskonalić system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy i odpowiednio zarządzać ryzykiem w obszarze BHP. Zakres ryzyk stanowiskowych jest obowiązkowo udostępniany personelowi przed podjęciem pracy na stanowisku.
16. Obowiązkowe są systematyczne szkolenia z bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i działań przeciwpożarowych oraz zalecane są szkolenia podnoszące kwalifikacje personelu z zakresu pierwszej pomocy przedmedycznej, kształtowania pozytywnego nastawienia Pracowników i Współpracowników w odniesieniu do problematyki bezpieczeństwa oraz zaangażowania ich w działania na rzecz zapobiegania wypadkom i zdarzeniom potencjalnie wypadkowym.

[Zasada współpracy]

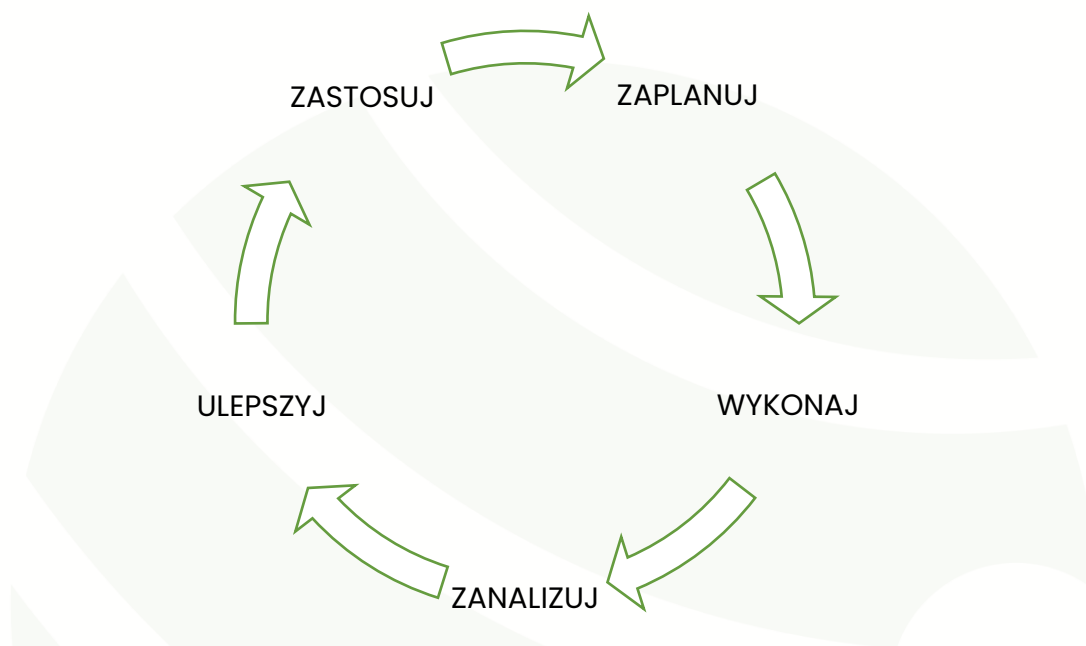
17. „*W pojedynkę możemy zrobić tak mało, razem możemy zrobić tak wiele*” kierując się tą zasadą Spółki z Grupy Elemental zapewniają aktywny współdział Pracowników i Współpracowników lub ich reprezentantów w konsultacjach z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy oraz współpracują z nimi na wszystkich poziomach zarządzania w zakresie BHP, włączając ich w procesy i działania w celu wymiany wiedzy, doświadczeń i obserwacji.
W szczególności obowiązek konsultacji dotyczy aspektów oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywanych pracach. Każda Spółka ze swojej strony powinna zapewnić odpowiednie zasoby ludzkie, infrastrukturalne, technologiczne i finansowe aby realizować cele wynikające z Procedury Zarządzania BHP oraz Polityki BHP i obowiązujących przepisów prawa, zwłaszcza aby wspierać osoby, które mają wpływ na skuteczność systemu zarządzania BHP.
18. Dążenie do angażowania Pracowników i Współpracowników w działania mające na celu doskonalenie rozwiązań w zakresie BHP, a także włączanie ich w działania uświadamiające i edukacyjne ma na celu uświadomienie krytycznej analizy zachowań własnych, unikanie rutyny, uwrażliwienie na konieczność zgłaszania zagrożeń i zauważonych nieprawidłowości.

[Zasada planowanego działania]

19. Wdrożenie, utrzymywanie i doskonalenie systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz zintegrowanie go z procesami biznesowymi Grupy jest niezwykle

¹ Cytat Helen Keller.

trudnym i skomplikowanym przedsięwzięciem, wymagającym skoordynowanego działania. W celu skutecznej realizacji tego zadania w Grupie Elemental przyjęto w tym zakresie zasadę 5 kroków:



Realizacja tych 5 kroków jest niezbędna, aby stworzyć odpowiedni system bezpieczeństwa i higieny pracy dostosowany do potrzeb Spółek, w tym przede wszystkim wielu biznesowych procesów generujących ryzyka dla ludzi i otoczenia.

1. początkowym krokiem jest zidentyfikowanie zagrożeń i zaplanowanie odpowiednich działań prewencyjnych
2. zapewniając odpowiednie zasoby do funkcjonowania systemu zarządzania BHP, należy wdrożyć odpowiednie procedury i zasady bezpieczeństwa oraz stworzyć środowisko pracy spełniające wymagane kryteria, jak również zobowiązać wszystkich uczestników poszczególnych procesów do ich przestrzegania
3. kolejnym etapem jest audyt i analiza zastosowanych rozwiązań, które pozwolą na dostrzeżenie braków systemu zarządzania BHP, jakie należy usprawnić
4. następnie należy opracować poprawione rozwiązania i uszczelnić ewentualne luki, które mogą spowodować niebezpieczne incydenty w środowisku pracy

5. ostatnim krokiem jest wdrożenie poprawionych procesów i ich dalsza obserwacja zgodnie z przyjętą w Procedurze Zarządzania BHP zasadą ciągłego rozwoju

W przypadku pojawienia się nowych procesów w danej Spółce cykl ten powinien zostać powtórzony w całości lub dla wyodrębnionej nowej działalności jeśli nie jest połączona z pozostałą częścią biznesu.

[Zasada gotowości na sytuacje awaryjne]

20. W związku z brakiem możliwości całkowitego wyeliminowania wypadków czy ryzyk w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy Zarządy Spółek zobowiązane są do opracowania procedur awaryjnych pozwalających na sprawne reagowanie w sytuacjach kryzysowych, w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony Pracowników, Współpracowników i osób trzecich. Celem tych działań jest wdrożenie praktyk i wewnętrznych schematów działania zapewniających w Spółkach jednolitą procedurę przepływu informacji w przypadku wystąpienia wypadku, zidentyfikowania sytuacji potencjalnie zmierzającej do jego powstania lub podejrzenia istnienia innego zagrożenia dla życia i zdrowia ludzi. Taki schemat, jak i późniejsza wnikliwa analiza konkretnych zdarzeń pozwala zwiększyć skuteczność w zapobieganiu wypadkom czy innym niepożądanym zdarzeniom w środowisku pracy oraz pokazuje obszary, w których należy wprowadzić bardziej innowacyjne rozwiązania i je udoskonalić poprzez wdrożenie nowoczesnych technik i technologii, uwzględniających najwyższy stopień ochrony życia człowieka.

[Zasada ciągłego rozwoju]

21. Nawet najlepiej opracowany system bezpieczeństwa i higieny pracy wymaga ciągłych zmian, monitorowania i ulepszania procesów w nim zawartych. Dotyczy to zarówno istniejących stanowisk i procedur jak i nowo wprowadzonych lub planowanych rozwiązań, które chce implementować Spółka. Należy wziąć również pod uwagę ciągły rozwój technologiczny i innowacyjne rozwiązania, których wprowadzenie może znacznie ograniczyć ryzyka występujące na stanowiskach pracy. W tym celu jako zasadę, poza doraźnymi sytuacjami, gdzie trzeba reagować natychmiastowo, wprowadza się obowiązek dla każdej ze Spółek do rewidowania dokumentacji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy co najmniej raz na 2 lata lub przy zmianie przepisów, w tym branżowych bądź uruchomieniu nowych procesów w Spółce. Dodatkowo odpowiednim cyklicznym uzupełnieniom i zmianom podlega dokumentacja szkoleniowa BHP, w tym o nowe czynniki ryzyka, ze szczególnym uwzględnieniem aktualnie stosowanych praktyk na rynku.

PLAN DZIAŁAŃ ORGANIZACJI W ZAKRESIE BHP

§ 3

1. Procedura Zarządzania BHP wraz z Polityką BHP stanowią element wdrożenia systemu zarządzania środowiskowego i społecznego w Grupie Elemental i obejmują stworzenie w Spółkach warunków umożliwiających stałe monitorowanie i poprawę środowiska pracy ze szczególnym uwzględnieniem zagrożeń, jakie są charakterystyczne dla branży recyklingu metali przy wykorzystaniu rozwiązań technicznych, organizacyjnych oraz przy zaangażowaniu personelu o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych i umiejętnościach niezbędnych do wykonywania poszczególnych zadań.
2. Z uwagi na różną wagę poszczególnych celów oraz czas ich realizacji wyróżniono:
 - działania bieżące,
 - cele krótkoterminowe (obejmujące okres do 1 roku licząc od końca roku kalendarzowego, w którym została przyjęta Procedura Zarządzania BHP w Spółce),
 - cele średnioterminowe (obejmujące okres do 3 lat licząc od końca roku kalendarzowego, w którym została przyjęta Procedura Zarządzania BHP w Spółce) oraz
 - cele długoterminowe (obejmujące okres do 5 lat licząc od końca roku kalendarzowego, w którym została przyjęta Procedura Zarządzania BHP w Spółce).
3. Do działań bieżących zalicza się:
 - a) prowadzenie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych;
 - b) w przypadku wystąpienia śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego wypadku na danym stanowisku pracy, obowiązkowe wdrożenie działań korygujących i odpowiednie oznaczenie wprowadzonych zmian oraz daty ich implementowania;
 - c) identyfikowanie i niezwłoczne eliminowanie zagrożenia, które pojawia się w środowisku pracy, jeśli jest to możliwe;
 - d) organizowanie wykonania pracy na poszczególnych stanowiskach w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
 - e) stałe podnoszenie świadomości i doskonalenie umiejętności personelu w obszarze BHP.
4. Do celów krótkoterminowych zalicza się:
 - a) weryfikację istniejącej dokumentacji w Grupie Elemental z obszaru BHP, stwierdzenie jej ewentualnych braków oraz ich uzupełnienie zgodnie z wymogami krajowymi właściwymi dla danej Spółki, Procedurą Zarządzania BHP lub innymi normami czy standardami znajdującymi zastosowanie;

- b) dokonywanie oceny i nadzorowanie ryzyka zawodowego w procesach pracy;
 - c) zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym poprzez identyfikowanie i eliminowanie zagrożeń oraz zmniejszanie ryzyka dla BHP;
 - d) coroczne dokonywanie oceny działań w obszarze BHP zgodnie z **Załącznikiem nr 1 – Formularz Oceny**, z zastrzeżeniem, że pierwsza ocena roczna powinna zostać sporządzona na dzień 31 grudnia 2023 roku;
 - e) aktualizacja oceny ryzyka na poszczególnych stanowiskach pracy w oparciu o wnioski z przeprowadzonej oceny rocznej;
 - f) coroczne sporządzenie oceny systemu zarządzania BHP w ramach dokonywanej oceny Systemu Zarządzania Środowiskowego i Społecznego (**ESMS**) w Organizacji zgodnie ze wzorem stanowiącym **Załącznik nr 2 – Karta Oceny ESMS**², z zastrzeżeniem, że pierwsza ocena ESMS powinna zostać sporządzona na dzień 31 grudnia 2023 roku .
5. Do celów średnioterminowych zalicza się:
- a) określenie metod walidacji i wprowadzenia działań korygujących w weryfikowanych dokumentach BHP;
 - b) wdrożenie systemu monitorowania zdarzeń okołowypadkowych;
 - c) analizowanie wyników audytów wewnętrznych i zewnętrznych oraz skuteczności wdrażanych działań korygujących i doskonalących;
 - d) monitorowanie stanu BHP oraz pojawiających się czynników wewnętrznych i zewnętrznych, które mogą mieć wpływ na funkcjonowanie Spółek w dziedzinie BHP.
6. Do celów długoterminowych zalicza się:
- a) przygotowanie wszystkich zakładów prowadzonych w Grupie Elemental do wdrożenia dokumentacji według normy ISO 45001:2018 oraz certyfikowanie systemu;
 - b) określenie procesów i działań realizowanych w Organizacji mających kluczowe znaczenie dla BHP;
 - c) ciągłe doskonalenie systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy w tym w związku ze zmieniającymi się przepisami prawnymi, tendencjami i globalnymi standardami.

§ 4

² Wypełniając Kartę Oceny ESMS należy się kierować wytycznymi przygotowanymi przez International Finance Corporation dostępnymi pod linkiem <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/esms-toolkit-general.pdf>

1. Kluczowe dla wdrożenia kultury bezpieczeństwa w Grupie Elemental i skutecznego systemu zarządzania BHP jest zaangażowanie i wzajemna interakcja personelu na wszystkich szczeblach Organizacji, co pozwala zidentyfikować najważniejsze ryzyka występujące w poszczególnych Spółkach i zapewnia ich skuteczne zmitigowanie, a także zapobiega podobnym zdarzeniom w przyszłości.
2. Najważniejszym elementem w zbudowanym systemie kultury bezpieczeństwa jest jego ciągła ewolucja. Spółki z Grupy powinny zastosować działania zmierzające do wdrożenia skutecznego systemu zarządzania BHP takie jak m.in.:
 - a) prowadzenie obserwacji bezpiecznych zachowań (pozytywnych) Pracowników i Współpracowników takich jak np. stała praca zgodna z wymogami bezpieczeństwa, dawanie pozytywnego przykładu, stosowanie dobrych praktyk czy też proponowanie przez Pracowników lub Współpracowników działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w Organizacji;
 - b) spotkania w kwestiach bezpieczeństwa w celu propagowania pozytywnej kultury bezpieczeństwa oraz prewencji wypadkowej. Rekomenduje się w szczególności:
 - i. nadzór produkcyjny, w cyklu dwutygodniowym, przy udziale menadżerów wszystkich szczebli zarządzania w danej Spółce oraz przedstawicieli Służby BHP. Celem jest omówienie bieżących problemów z zakresu BHP, będące wynikiem prowadzonych kontroli rutynowych i tematycznych;
 - ii. nadzór produkcyjny z personelem, w cyklu cotygodniowym, w celu zwiększania świadomości zespołu, w szczególności w dziedzinie BHP, poprzez omówienie bieżących problemów, spraw organizacyjnych;
 - iii. spotkania delegowanych Służb BHP z Zarządem Spółki, służące zaraportowaniu osobom zarządzającym o sytuacji w zakładzie w obszarze BHP, stopniu wdrożenia Procedury Zarządzania BHP oraz dalszych działaniach, inwestycjach zmierzających do poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.
 - c) obchody bezpieczeństwa – cotygodniowe wizytacje zakładów produkcyjnych (hal, magazynów, placów) przeprowadzane wspólnie przez służbę BHP oraz nadzór produkcyjny średniego szczebla w celu

zademonstrowania zaangażowania kierownictwa w sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy i obserwację odbywających się procesów. Obchody pozwalają również na zebranie informacji zwrotnej zarówno w zakresie złych jak i pozytywnych postaw, które mają miejsce na hali produkcyjnej;

- d) oceny bezpieczeństwa opartej na zachowaniu personelu tj. ustaleniu programu zawierającego określone zasady prowadzenia obserwacji, rekomendowane zwłaszcza w tych Spółkach gdzie występuje duże nagromadzenie zagrożeń i znaczne ryzyko ich wystąpienia. Decyzja o wdrożeniu takiego programu należy do Zarządu Spółki, jednakże przed jej podjęciem należy skontaktować się z przedstawicielami służb BHP w danej Spółce i lokalizacji celem uzyskania ich opinii, jak również przeprowadzić konsultacje z personelem zarządzającym określonymi procesami jak i poszczególnymi Pracownikami i Współpracownikami Spółki. W programach takich nacisk kładziony jest na obserwowanie zachowania personelu wykonującego pracę w celu wychwycenia niebezpiecznych zachowań, które mogą doprowadzić do zaistnienia niebezpiecznego zdarzenia, jakim może być wypadek przy pracy. W programie biorą udział wyznaczone osoby (Pracownicy/Współpracownicy), którzy dokonując obserwacji wypełniają odpowiednie listy kontrolne, więc są oni zachęcani do angażowania się w działania na rzecz poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, co powoduje rozwój ich świadomości i odpowiedzialności.

STRUKTURA ZATRUDNIENIA W SŁUŻBACH BHP

§ 5

1. Zgodnie z przyjętą zasadą powszechności w Organizacji kwestiami związanymi z bezpieczeństwem i higieną pracy nie zajmują się wyłącznie specjaliści z dziedziny BHP. Każdy Pracownik i Współpracownik oraz członek kadry kierowniczej są zobowiązani do realizowania w ramach wykonywania swoich zadań pracowniczych podstawowych obowiązków z zakresu BHP, jak: organizowanie, przygotowanie i prowadzenie prac w sposób uwzględniający zabezpieczenie zaangażowanego w dany proces personelu, w tym przed wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi związanymi z istniejącymi warunkami pracy.
2. Z uwagi na dużą różnorodność struktury zatrudnienia oraz potencjalnych zagrożeń występujących w Spółkach Procedura Zarządzania BHP dopuszcza zastosowanie różnych schematów organizacyjnych w zakresie struktury BHP.
3. W przypadku Spółek zatrudniających poniżej 100 osób, lub w których zidentyfikowano niski poziom zagrożeń (tj. występuje niska częstotliwość zdarzeń i incydentów, które mają nieznaczny poziom ciężkości oraz dodatkowo niski

parametr utraconego czasu pracy), przyjmuje się, że prowadzenie szkoleń BHP oraz dokumentacji związanej z tym obszarem powierza się, po przejściu odpowiedniego szkolenia członkowi Zarządu Spółki, chyba że lokalnie obowiązujące przepisy stanowią inaczej. Obowiązki takie mogą być, w przypadku decyzji Zarządu danej Spółki, powierzone specjalście ds. BHP spoza struktur Spółki, współpracującego na część lub całość etatu, w zależności od istniejących potrzeb.

4. W przypadku Spółek zatrudniających poniżej 100 osób, ale z wysokim poziomem zagrożeń lub zatrudniających co najmniej 100 osób – rekomendowane jest zatrudnienie specjalisty ds. BHP na stałe lub zaangażowanie specjalistycznej firmy świadczącej kompleksowe usługi z obszaru BHP.
5. Dla funkcjonujących w Grupie Elemental Zakładów Zwiększonego Ryzyka, zgodnie z wytycznymi przyjmuje się obowiązek zatrudnienia specjalistów z obszaru BHP, ochrony środowiska i bezpieczeństwa pożarowego, w zależności od intensywności tego typu zagrożeń.

IDENTYFIKACJA ZAGROŻEŃ ORAZ OCENA RYZYKA

§ 6

1. Skuteczne zarządzanie bezpieczeństwem polega na zidentyfikowaniu zagrożeń oraz dokonaniu oceny ryzyka, przy czym procesy te obejmują zarówno pojedyncze Spółki jak i poszczególnych wykonawców działających na ich rzecz. Należy je uporządkować według ważności i podjąć działania w celu ich kontrolowania.
2. Na potrzeby niniejszej procedury przyjmuje się że:
 - a) **zagrożenie** to stan, wydarzenie lub okoliczność, która potencjalnie może wyrządzić lub doprowadzić do urazu lub wypadku człowieka oraz spowodować zniszczenie maszyn, urządzeń czy infrastruktury, czyli może doprowadzić do negatywnych skutków (jest czymś potencjalnie niebezpiecznym);
 - b) **ryzyko** jest to prawdopodobieństwo wystąpienia szkodliwego zagrożenia, czyli jak w danej, rozpatrywanej sytuacji mającej miejsce w konkretnej lokalizacji, dane zagrożenie przełoży się na skutki i jak często może do takiego zdarzenia dojść.
3. W kontekście identyfikowania zagrożeń, należy poza zagrożeniami dla zdrowia i bezpieczeństwa, również wziąć pod uwagę jakość, środowisko i majątek Spółki, czy problemy w jednym obszarze mogą mieć wpływ na inny i czy nie wystąpi w związku z pojedynczym zdarzeniem efekt domina.
4. W pierwszej kolejności należy określić charakter i poziom ryzyka, na jakie narażona jest dana Spółka, jakie jest prawdopodobieństwo wystąpienia negatywnych skutków i poziom zakłóceń, jakie są potencjalne koszty związane z każdym rodzajem ryzyka oraz koszty zbudowania skutecznego systemu zapobiegania

samym zdarzeniom lub służącym łagodzeniu skutków, jaka jest aktualna skuteczność kontroli stosowanych w celu zarządzania tym ryzykiem i co można w tej materii udoskonalić.

5. Niezbędne do utworzenia skutecznego systemu zarządzania bezpieczeństwem jest przeprowadzenie procesu oceny działań w obszarze BHP zgodnie z **Załącznikiem nr 1** do niniejszej Procedury Zarządzania BHP (**Formularz Oceny**).
6. Zbudowanie systemu zarządzania bezpieczeństwem, zgodnego z niniejszym dokumentem i spełniającego określone standardy jest nie tylko celem poszczególnych Spółek z Grupy Elemental, ale również wymogiem i warunkiem współpracy jaki należy stawiać kontrahentom angażowanym przez Spółki.
7. Zgodnie z przyjętymi celami w Organizacji, Spółki są zobowiązane do dokonania takiej oceny corocznie, poczynając od roku w którym przyjęto niniejszą Procedurę Zarządzania BHP.
8. Przeprowadzona ocena działań w ramach Formularza Oceny jest podstawą oceny ryzyka na poszczególnych stanowiskach pracy. Należy mieć na uwadze, iż nawet na takim samym stanowisku pracy, z dokładnie analogicznym opisem obowiązków, w zależności od lokalizacji zagrożenia będą (lub najprawdopodobniej będą) takie same, ale ryzyko zdecydowanie inne, co ma szczególne znaczenie w globalnym zasięgu działalności Organizacji.
9. Ocena ryzyka powinna zawierać:
 - a) opis ocenianego stanowiska pracy;
 - b) wyszczególnienie stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów;
 - c) określenie wykonywanych zadań;
 - d) wskazanie niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy występujących na danym stanowisku;
 - e) stosowanych środków ochrony indywidualnej i zbiorowej na tym stanowisku;
 - f) wyniki przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego dla każdego z czynników środowiska pracy oraz niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko;
 - g) datę przeprowadzonej oceny oraz dane osób dokonujących oceny.
10. W Organizacji przyjmuje się następujące metody oceny ryzyka zawodowego, które znajdują zastosowanie w Spółkach:
 - a) PN 18002 – wzór – **Załącznik nr 5**,
 - b) Risc score – wzór – **Załącznik nr 6**.

Wybór metody zależy od decyzji Zarządu Spółki i powinien być dokonany w porozumieniu z Dyrektorem Działu Zrównoważonego Rozwoju.

11. Ocena ryzyka stanowiskowego polega na dokładnym przeanalizowaniu wszystkich zagrożeń, które w przyszłości mogłyby skutkować uszczerbkiem na zdrowiu lub urazem ciała, występujących na danym stanowisku pracy. Efektem przeprowadzenia rzetelnej oceny ryzyka jest minimalizacja możliwych zagrożeń lub ich całkowite usunięcie. Ocena ryzyka powinna być wykonana przez zespół złożony z osób, które znają poszczególne elementy procesu. W zespole powinny znaleźć się osoby, które znają analizowany proces z uwagi na bezpośrednie uczestniczenie w wykonywaniu danych czynności. Zespół co do zasady powinien być powołany przez Zarząd Spółki, chyba, że z uwagi na rozbudowaną strukturę w danej Spółce jest specjalnie dedykowana do tego osoba. Pracownik Służby BHP pełni w takim zespole funkcję wspierającą i zapewnia finalny kształt takiej oceny ryzyka.
12. Jeżeli dana Spółka zatrudnia nie więcej niż 20 osób i Zarząd Spółki posiada wiedzę jakie stanowiska pracy w niej występują, jakie czynności są na nich wykonywane oraz z jakimi zagrożeniami może się na nich spotkać Pracownik lub Współpracownik, może wykonać ocenę ryzyka osobiście. Odpowiedzialność za właściwie przeprowadzoną formułę za każdym razem ponosi Spółka.

§7

1. Za najczęściej występujące zagrożenia na stanowiskach pracy w branży przerobu i odzyskiwania metali należą:
 - ostre narzędzia lub fragmenty metalu,
 - wystające elementy maszyn,
 - upadek na tym samym lub na niższy poziom,
 - ruchome części maszyn,
 - porażenie prądem elektrycznym,
 - wybuch.Ponadto istnieją również zagrożenia dotyczące czynników szkodliwych dla zdrowia personelu, takie jak: hałas, wibracje oraz czynniki uciążliwe, jak np. mikroklimat i stres.
2. Na dzień przyjęcia Procedury Zarządzania BHP w Grupie Elemental wśród Spółek prowadzących działalność gospodarczą, z wyłączeniem Zakładów Podwyższonego Ryzyka³, zidentyfikowano, w zależności od typu działalności, trzy różne obszary zagrożenia wybuchem, które muszą być oznaczone w sposób zgodny z wytycznymi krajowymi dla danej Spółki, należą do nich:
 - a) punkty odzyskiwania wyrobów chłodniczych z lodówek;

³ Zakłady Podwyższonego Ryzyka zobowiązane są do dokonania odrębnej analizy zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

- b) najbliższe otoczenie młynów kulowych;
 - c) miejsce składowania gazów służących do napędzania wózków widłowych (propan-butan) i do palników cięcia (acetylen).
3. Wszelkie zagrożenia specyficzne dla danej Spółki muszą być rozpoznane i wpisane w ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych stanowisk.
 4. Do zadań Spółki jako pracodawcy oprócz ocenienia należy udokumentowanie ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą w zakładzie na poszczególnych stanowiskach. Spółka powinna stosować środki profilaktyczne, które są niezbędne do zmniejszania ryzyka. Dodatkowo musi poinformować swoich Pracowników i Współpracowników o ryzyku zawodowym, które wynika z wykonywanej przez nich pracy oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami.
 5. W zakładach należących do Grupy Elemental identyfikuje się i ocenia ryzyko związane z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz zdrowiem publicznym, a także potencjalnie niekorzystne oddziaływanie wynikające bezpośrednio lub pośrednio z działalności w sposób ciągły, stosując przy tym jako naczelną zasadę – zasadę ostrożności. Zakłada ona, że działania podejmowane są zapobiegawczo, w celu wyeliminowania wszelkich oddziaływań u źródła. Przyjęte środki dobierane są zależnie od charakteru i skali zidentyfikowanych zagrożeń, a także potencjalnych skutków. Środki ochrony, szkolenia stosowane są bez jakiegokolwiek dyskryminacji w szczególności przy takich czynnikach jak podstawa zatrudnienia, płeć czy staż pracy.
 6. Należy pamiętać, iż sporządzone oceny ryzyka zawodowego powinny być odpowiednio aktualizowane, zgodnie z przyjętą w danej Spółce częstotliwością, uzależnioną od wymogów prawnych danej lokalizacji lub wdrożonych systemów, norm i standardów zarządzania BHP.

§8

1. Spółka jest zobowiązana do przedstawienia raportu z oceny sporządzonej zgodnie z **Załącznikiem nr 1** na dzień 31 grudnia każdego roku kalendarzowego nie później niż do dnia końca lutego kolejnego roku Dyrektorowi Działu Zrównoważonego Rozwoju.
2. Spółka jest zobowiązana do przedstawienia Karty Oceny ESMS sporządzonej zgodnie z **Załącznikiem nr 2** na dzień 31 grudnia każdego roku kalendarzowego nie później niż do dnia końca lutego kolejnego roku Dyrektorowi Działu Zrównoważonego Rozwoju.
3. Spółki należące do Grupy Elemental mają obowiązek przechowywania pełnej dokumentacji z obszaru BHP, w tym Procedury Zarządzania BHP, Polityki Zarządzania BHP, wyników dokonywanych ocen i audytów, dokonanych ocen

ryzyka stanowiskowego, dokumentacji związanej z odnotowanymi wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi czy zdarzeniami potencjalnie wypadkowymi oraz wszelkie inne związane z obszarem BHP i pozwalające na potwierdzenie wypełniania standardów przyjętych w ramach systemu zarządzania BHP czy wynikających z obowiązujących przepisów prawa.

4. Skrupulatne i systematyczne prowadzenie dokumentacji, w tym list kontrolnych, raportów, notatek ze spotkań pozwoli na skuteczne utrzymanie systemu zarządzania BHP. Poza tym posiadanie spójnych, prowadzonych systematycznie zapisów w tym obszarze pozwoli na dzielenie się pomiędzy Spółkami wiedzą i skutkami swoich działań, dzięki czemu sprawniej i szybciej będzie można wdrożyć zadowalające efekty w innych lokalizacjach przynależących do Grupy Elemental i podnieść poziom kultury bezpieczeństwa w Organizacji jako całości.

OCENA I DOSKONALENIE SYSTEMU ZARZĄDZANIA BHP

§ 9

1. Jednym z celów Grupy Elemental jest zapewnienie sprawnie działającego systemu zarządzania BHP. Niezbędne w tym jest dokonywanie ocen i sukcesywne udoskonalanie przyjętych procesów. W związku z tym przyjmuje się, że wewnętrzny audyt w Grupie Elemental w spółkach będzie przeprowadzany raz do roku, a w przypadku zaistnienia wypadku śmiertelnego lub zbiorowego dodatkowo po każdym takim zdarzeniu. W Spółkach nieoperacyjnych audyty mogą być przeprowadzane raz na 3 lata.
2. Osoby przeprowadzające audyt przyjmują parametry i wskaźniki wymagające poprawienia w danej lokalizacji, weryfikują rezultaty uzyskiwane przez daną Spółkę z podziałem na przedziały kwartalne i półroczne, co ma pozwolić na odpowiednie określenie celów niezbędnych dla osiągnięcia wyznaczonych zadań długoterminowych z obszaru BHP. Taka dokumentacja powinna mieć charakter jawny (np. być dostępna w obszarze wspólnym dla BHP), zwłaszcza jeśli chodzi o wyniki zanonimizowanych postępowań powypadkowych, opisy podjętych akcji związanych z realizacją zadań mających na celu poprawę standardów bezpieczeństwa w Spółce.
3. W celu zapewnienia pełnego systemu audytowania stanu BHP w Grupie Elemental należy dokonać:
 - a) obserwacji zagrożeń
Obserwacje zbierane są za pomocą wszystkich dostępnych w Spółce narzędzi, jak: raporty z inspekcji BHP, zgłoszenia po obchodach bezpieczeństwa przeprowadzanych przez pracowników dozoru oraz

służbę BHP, zgłoszenia personelu zarówno werbalne jak i pisemne, raporty powypadkowe oraz wszystkie inne incydenty BHP ujawnione w rejestrach oraz podjęte działania naprawcze i korygujące, audyty klientów, audyty wewnętrzne czy też kontrole organów nadzoru nad warunkami pracy. Z tych dokumentów należy wziąć pod uwagę:

- i. zagrożenia związane z niewłaściwym zachowaniem Pracowników czy Współpracowników;
- ii. zagrożenia związane ze środowiskiem pracy;
- iii. zagrożenia związane z infrastrukturą i wyposażeniem stanowisk pracy;
- iv. zagrożenia środowiskowe;
- v. zagrożenia pożarowe.

b) ustalenia niebezpiecznych zachowań i warunków pracy

Niebezpieczne zachowania uznaje się za źródło wszystkich niebezpiecznych zdarzeń i wypadków. Mogą wynikać z różnych przyczyn, często są jednak ze sobą powiązane lub stanowią konsekwencje zaniedbań w określonych obszarach, jak: brak lub nieskuteczne szkolenia BHP, brak lub nieskuteczny nadzór, lekceważenie zasad BHP, brawura, pośpiech, rutyna czy omijanie zabezpieczeń. Przykładami niebezpiecznych warunków pracy są:

- i. niesprawne maszyny;
- ii. uszkodzone narzędzia;
- iii. nierówne i zniszczone podłoże;
- iv. nieszczelne zbiorniki;
- v. przekroczone warunki progowe najwyższego dopuszczalnego stężenia (NDS) i najwyższego dopuszczalnego natężenia (NDN) w odniesieniu do nadmiernego zapylenia czy hałasu.

c) identyfikacji zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych

Za zdarzenie potencjalnie niebezpieczne, uznaje się takie do których doszło bez udziału człowieka, ale z uszkodzeniem mienia, np. przewrócił się stos niewłaściwie składowanych lodówek przeznaczonych do demontażu, ale w chwili zdarzenia w pobliżu nie było ludzi.

d) identyfikacji zdarzeń potencjalnie wypadkowych

Za zdarzenia potencjalnie wypadkowe uznaje się zdarzenia, które tylko dzięki szczęśliwemu zbiegowi okoliczności, nie skończyły się urazem, np. przygnięcie wózkiem widłowym czy upadek transportowanego dźwigiem elementu z dużej wysokości, ale bez konsekwencji dla życia, zdrowia czy majątku.

4. W celu weryfikacji skuteczności działania systemu zarządzania BHP Organizacja wyznacza do prowadzenia **obligatoryjne kluczowe wskaźniki efektywności** – wskazane w ust. 7 poniżej oraz **fakultatywne kluczowe wskaźniki efektywności**, które powinny być wprowadzone w danej Spółce w przypadku zwiększonej liczby wypadków przy pracy czy powstania innych zdarzeń wpływających na poziom bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności jeśli zostaną zarekomendowane Spółce przez Dział Zrównoważonego Rozwoju Spółki Dominującej, na podstawie wyników przeprowadzonego audytu. **Zestawienie fakultatywnych kluczowych wskaźników efektywności** stanowi **Załącznik nr 3** do Procedury Zarządzania BHP.
5. Kluczowe wskaźniki efektywności (dalej „KPI”) powinny wskazywać gdzie należy skierować zasoby firmy w aspektach związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Pomagają mierzyć określone obszary z zakresu bezpieczeństwa, a złe wyniki w ich zakresie oznaczają, gdzie należy dołożyć starań w celu poprawy stanu bezpieczeństwa. W Organizacji wyróżniamy **wskaźniki opóźnione** – które mierzą wyniki firmy tj. co się wydarzyło oraz **wskaźniki wiodące**, które koncentrują się na wkładzie, a nie na wynikach, ale oczekuje się, że wpłyną na wyniki. Typowe wiodące wskaźniki obejmują szkolenia i audyty w zakresie bezpieczeństwa.
6. Co do zasady przyjmuje się jako podstawę prowadzenie wskaźników opóźnionych, natomiast określanie wskaźników wiodących pozostawia się do uznania danej Spółki.
7. Zgodnie z ust. 4 i 5 powyżej, przyjmuje się następujące kluczowe wskaźniki efektywności stanowiące wskaźniki opóźnione, które obligatoryjnie muszą być monitorowane w każdej Spółce:
 - a. liczba utraconych godzin roboczych na pracownika (rocznie) z powodu urazu lub wypadku przy pracy w stosunku do ogólnej liczby godzin przepracowanych w danej Spółce w ciągu roku. Odpowiednio niski wskaźnik sugeruje, że wdrożono skuteczne procedury i środki bezpieczeństwa, które pomagają minimalizować ryzyko urazów lub wypadków przy pracy. Wysoka liczba utraconych godzin roboczych na pracownika wskazuje na potencjalne problemy w obszarze bezpieczeństwa i zdrowia pracy. Może to oznaczać nieodpowiednie procedury bezpieczeństwa, słabe szkolenie pracowników, brak świadomości w zakresie zagrożeń lub nieodpowiednie warunki pracy. Monitorowanie liczby utraconych godzin roboczych na pracownika z powodu urazu lub wypadku przy pracy jest istotne, ponieważ pomaga firmie ocenić skuteczność jej polityki bezpieczeństwa i zdrowia pracy oraz identyfikować obszary wymagające poprawy.

- b. w transporcie ciężkim roczna wartość mandatów otrzymanych przez Spółkę: za niewłaściwy stan techniczny pojazdu, truck overloading, przekroczenia dopuszczalnej prędkości itp. Jednostką miary jest łączna wartość mandatów w przeliczeniu na EUR w stosunku do łącznej sumy przejechanych kilometrów w transporcie ciężkim. Wysoka wartość mandatów wskazuje na potencjalne problemy w działalności Spółki związane z bezpieczeństwem drogowym i przestrzeganiem przepisów. Każdy mandat otrzymany za niewłaściwy stan techniczny pojazdu, przeciążenie ciężarówką lub przekroczenie dopuszczalnej prędkości może oznaczać, że Spółka nie spełnia wymogów dotyczących bezpiecznego i zgodnego z przepisami prowadzenia działalności transportowej. Taki KPI wskazuje na potencjalne ryzyko dla bezpieczeństwa kierowców, innych użytkowników dróg oraz mienia. Może również świadczyć o braku odpowiednich procedur, szkoleń czy nadzoru nad flotą pojazdów. Nieterminowe naprawy i konserwacja pojazdów, nieprawidłowe pakowanie ładunków oraz nadmierne przyspieszanie mogą prowadzić do wypadków, opóźnień w dostawach, strat finansowych i pogorszenia wizerunku firmy. Monitorowanie rocznej wartości mandatów pozwala Spółce na ocenę skuteczności i zgodności z przepisami w zakresie transportu ciężkiego. Wysokie wartości mandatów sugerują konieczność wprowadzenia działań korygujących, takich jak lepsze zarządzanie flotą pojazdów, ścisłe przestrzeganie przepisów dotyczących ciężarówek i bezpieczeństwa drogowego, regularne przeglądy techniczne oraz odpowiednie szkolenia kierowców.
- c. całkowity współczynnik rejestrowanych incydentów (TRIR - Total Recordable Incident Rate). TRIR określa liczbę przypadków urazów, chorób zawodowych i innych incydentów związanych z pracą na milion przepracowanych godzin przez pracowników. Aby obliczyć TRIR, należy zbierać dane dotyczące wszystkich incydentów, w tym zarówno urazów, jak i chorób zawodowych, które wystąpiły w miejscu pracy. Następnie oblicza się całkowitą liczbę takich incydentów i dzieli się przez całkowitą liczbę przepracowanych godzin przez wszystkich pracowników w roku. Wynik jest następnie pomnożony przez milion, aby uzyskać TRIR. TRIR świadczy o ogólnym poziomie bezpieczeństwa i zdrowia pracy w miejscu pracy. Wyższy TRIR wskazuje na większą liczbę incydentów i może świadczyć o potencjalnych problemach związanych z bezpieczeństwem pracy, procedurami bezpieczeństwa, szkoleniami pracowników lub

kulturą bezpieczeństwa w firmie. Oznacza to, że ryzyko urazów i chorób zawodowych jest wyższe w takiej Spółce.

WYPADKI I DZIAŁANIA PREWENCYJNE

§ 10

1. W Grupie Elemental przyjmuje się, iż każde zdarzenie, nawet skutkujące drobnymi urazami, które nie wymagają udzielenia pomocy lekarskiej (tzw. incydenty) wymagają wszczęcia i przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, a wyniki postępowania powinny zostać udokumentowane i analizowane w ramach oceny systemu BHP.
2. Za wypadek przy pracy uznaje się:
 - a) zdarzenie nagłe (przy czym za nagłość zdarzenia przyjmuje się sytuację, która zaistnieje w czasie nie dłuższym niż trwanie jednej zmiany roboczej (dzień pracy),
 - b) wywołane przyczyną zewnętrzną (a więc czynnik zewnętrzny, który jest w stanie wywołać skutek w postaci urazu),
 - c) powodujące uraz lub śmierć i mające związek z pracą.
3. W zależności od rodzaju urazu, wypadki mogą mieć charakter: **lekki** (*powodujący czasową niezdolność do pracy nie będący wypadkiem ciężkim, śmiertelnym lub zbiorowym*), **ciężki** (*w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, czy choroba natury psychicznej, nieuleczalne zagrażające życiu schorzenie, zeszpecenie czy zniekształcenie ciała czy inne podobne skutki uniemożliwiające pracę w zawodzie*), **śmiertelny** (*w wyniku którego nastąpiła śmierć poszkodowanego*) lub **zbiorowy** (*gdy poszkodowane są minimum dwie osoby*).
4. Źródłem każdego wypadku przy pracy są drobne zaniedbania, lekceważenie nieprawidłowych zachowań, warunków itp. Dlatego niezmiernie ważne jest obserwowanie tego typu zachowań, ich odnotowywanie i analizowanie. Pozwoli to na ustalenie błędów systemowych popełnianych przez osoby z nadzoru lub błędów personelu i wyeliminowanie ich, co z kolei znacznie zmniejszy liczbę poważnych w skutkach zdarzeniach i przyczyni się do poprawy kultury bezpieczeństwa w Organizacji.
5. Istotnym narzędziem prewencyjnym pozwalającym na zmniejszenie wypadkowości w zakładzie pracy jest rejestrowanie i analizowanie zdarzeń potencjalnie wypadkowych, a więc takich, w których tym razem nie doszło do powstania wypadku, ale jeśli nie podejmie się działań naprawczych, następnym razem może tak się skończyć. Każdy Pracownik czy Współpracownik powinien takie zdarzenia potencjalnie wypadkowe traktować poważnie i zgłaszać je wyznaczonym osobom. Co do zasady działania eliminujące drobne zaniedbania są proste do

wprowadzenia, a mogą przynieść wymierne korzyści w obszarze podniesienia bezpieczeństwa i higieny pracy.

6. Szczególnie istotne jest wdrożenie programu eliminacji przyczyn powodujących zdarzenia potencjalnie wypadkowe w Spółkach z Grupy Elemental, w których dochodzi do wypadków i urazów o poważnych skutkach dla zdrowia Pracowników czy Współpracowników. W tym celu Organizacja opracowała **zestawienie podstawowych procesów produkcyjnych w związku z wypadkami przy pracy** stanowiące **Załącznik nr 4** do Procedury Zarządzania BHP. Określa ono gdzie i w jakich procesach mogą powstać ryzyka i powinno zostać włączone do dokumentacji BHP Spółek oraz zostać ujawnione wszystkim osobom uczestniczącym w danym procesie. Dokument ten ma charakter poglądowy i dopuszcza się jego modyfikację w celu dostosowania do potrzeb i procesów Spółki oraz obowiązujących przepisów, pod które podlega dana Spółka.
7. Poza wprowadzeniem rejestrowania zdarzeń okołowypadkowych, należy podjąć skuteczne działania mające na celu eliminację przyczyn tych zdarzeń na trzech płaszczyznach:
 - a) wymiana i modernizacja maszyn i urządzeń;
 - b) zmiana organizacyjna na stanowiskach pracy lub w miejscach o dużym natężeniu takich sytuacji;
 - c) dobór odpowiednich osób, mających lepsze predyspozycje psychofizyczne do pracy w takich miejscach.
8. Profilaktyka zapobiegania wypadkom przy pracy będzie tym skuteczniejsza, im więcej „zdarzeń okołowypadkowych” zostanie zaobserwowanych, zgłoszonych i przeanalizowanych. Będzie to podstawą do wdrożenia odpowiednich działań korygujących.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§11

1. Za wdrożenie Procedury Zarządzania BHP, w tym Polityki BHP na poziomie Grupy, ich aktualizację oraz szkolenia z zakresu zasad z nich wynikających odpowiedzialny jest Dział Zrównoważonego Rozwoju Spółki Dominującej, a na poziomie Spółek – osoby prowadzące działania w ramach Służby BHP w danej Spółce.
2. Załączniki są integralną częścią Procedury Zarządzania BHP, jednak ich zmiana nie wymaga zatwierdzenia zmiany niniejszego dokumentu i może odbywać się niezależnie od zmian do niego wprowadzanych. Zmiany Załączników są ustalane i zatwierdzone przez Dział Zrównoważonego Rozwoju i Dział Compliance Spółki Dominującej.



3. Definicje zawarte w Procedurze BHP mają znaczenie im nadane, bez względu na to czy są pisane wielką czy małą literą. Definicje użyte, a nie zdefiniowane w niniejszym dokumencie oraz nie zawierające odesłania do innej procedury, polityki czy regulaminu, mają znaczenie nadane im w Kodeksie Etyki Grupy Elemental.
4. Niniejszy dokument jest przechowywany w wersji elektronicznej oraz w wersji papierowej.

