

SITECH Sp. z o.o.
ul. Strefowa 2
59-101 Polkowice

Raport Społecznej
Odpowiedzialności
Biznesu
SITECH Sp. z o.o.
za lata

2016-2017

List wprowadzający 02

**Rozdział 1:
O organizacji**

1.1. Podstawowe informacje o firmie 06

1.2. Członkostwo w organizacjach 14

1.3. Nagrody i wyróżnienia 15

1.4. Zarządzanie 16

1.5. Odpowiedzialność społeczna 18

1.6. Nasze wartości 20

1.7. Jesteśmy blisko społeczności 24

**Rozdział 3:
Nasz zespół**

3.1. Pracownicy najcenniejszym kapitałem ... 38

3.2. Różnorodność w miejscu pracy 40

3.3. Dbamy o zdrowie i bezpieczeństwo 43

3.4. Dialog z pracownikami 46

3.5. Stawiamy na rozwój pracowników 48

3.6. Satysfakcja i zaangażowanie 50

**Rozdział 4:
Stale ograniczamy nasz
wpływ na środowisko**

4.1. Zarządzanie wpływem na środowisko ... 56

4.2. Think Blue. Factory. 57

4.3. Ograniczamy zużycie energii
oraz surowców 59

4.4. Edukacja ekologiczna 61

**Rozdział 5:
O Raporcie Zrównoważonego
Rozwoju SITECH**

Indeks GR 65

Spis treści

**Rozdział 2:
Odpowiedzialny partner na rynku**

2.1. Lider branży 30

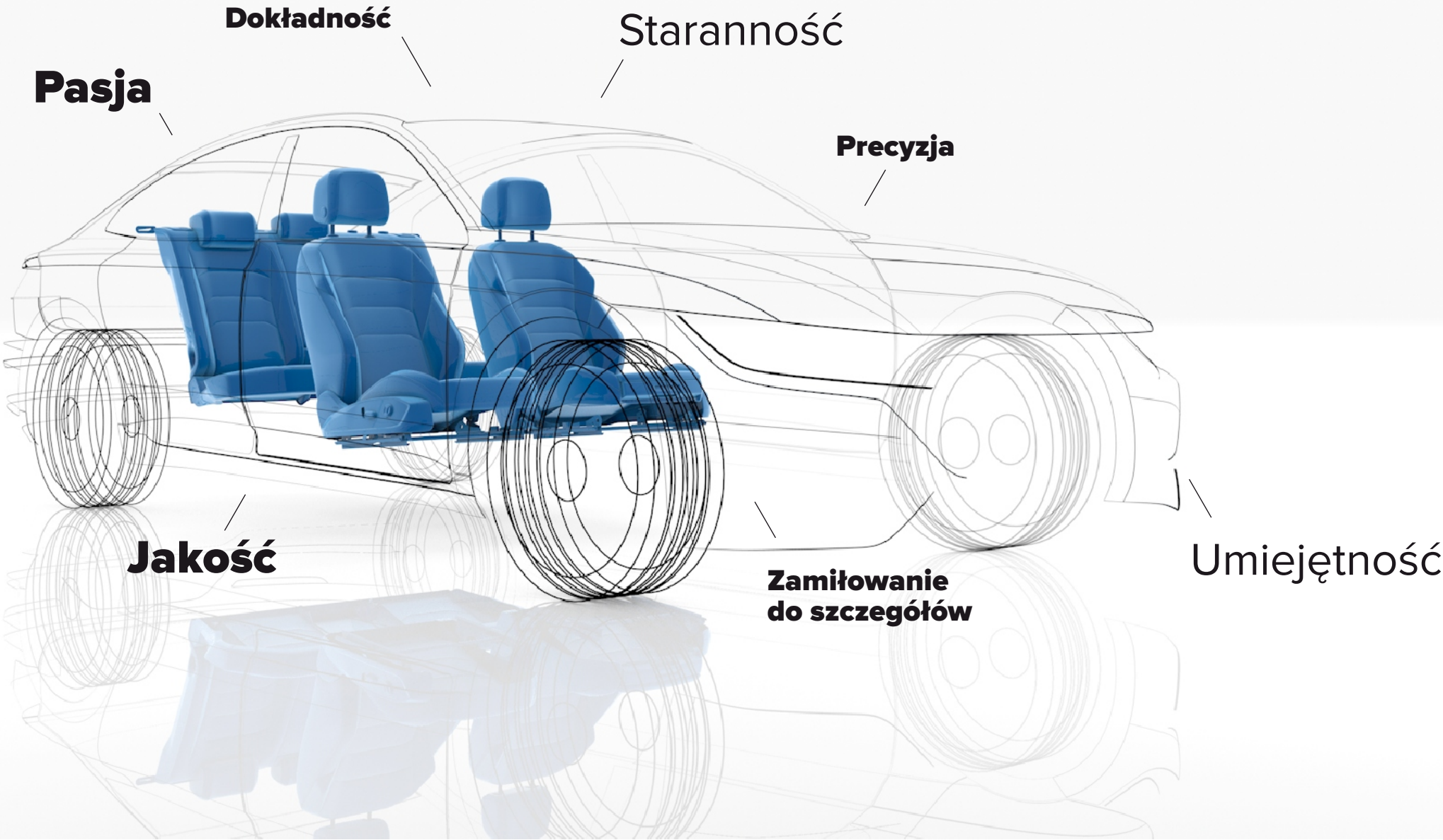
2.2. Jakość i bezpieczeństwo naszych
produktów 32

2.3. Nowoczesność i rozwój 32

2.4. Satysfakcja klientów 34

2.5. Łańcuch dostaw 34

2.6. Odpowiedzialne zamówienia 35



Szanowni Państwo,

”

[...] zrównoważony i odpowiedzialny rozwój jest podstawą naszej codziennej praktyki biznesowej oraz punktem wyjścia podczas opracowywania planów na przyszłość.



[G4-1, G4-2, G4-13]

W roku dwudziestolecia firmy oddaję w Państwa ręce drugi raport zrównoważonego rozwoju SITECH Sp. z o.o. Stanowi on bilans naszych działań w latach 2016-2017 w sferach takich jak zarządzanie pracownikami, ograniczanie wpływu na środowisko naturalne oraz wspieranie rozwoju społeczności wokół naszych zakładów. Jest także podsumowaniem stojących przed nami wyzwań z zakresu zrównoważonego rozwoju oraz zobowiązaniem do konkretnych działań, by im sprostać.

Ważnym źródłem satysfakcji jest dla nas nie tylko intensywny rozwój biznesu w ostatnich dwóch

latach, w tym zwłaszcza otwarcie nowego zakładu produkcyjnego we Wrześni (sierpień 2016 r.) ale również kolejne kroki poczynione na drodze odpowiedzialności społecznej i ekologicznej. W procesie zarządzania to właśnie odpowiedzialność za wpływ, jaki nasza działalność wywiera na interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych, jest dla nas wartością nadrzędną. Drogowskazami w praktycznych działaniach są dla nas przyjęta w 2017 r. Strategia SITECH 2025+, Strategia Społecznej Odpowiedzialności SITECH Sp. z o.o. oraz strategia Together 2025 koncernu Volkswagen, którego jesteśmy częścią. W każdym z tych dokumentów filozofia zrównoważo-

nego rozwoju jest centralnym punktem odniesienia. W efekcie zrównoważony i odpowiedzialny rozwój jest podstawą naszej codziennej praktyki biznesowej oraz punktem wyjścia podczas opracowywania planów na przyszłość.

Na najbliższe lata wytyczyliśmy sobie liczne, ambitne cele biznesowe oraz w sferze odpowiedzialności (m.in. zobowiązaliśmy się do redukcji w latach 2018-2025 wskaźników środowiskowych na jeden wyprodukowany komponent o kolejne 20%). Ich osiągnięcie będzie możliwe pod warunkiem pozyskiwania nowych projektów, generowania

innowacji oraz partnerskiej współpracy z otoczeniem. Dlatego liczymy, że niniejszy dokument będzie dla naszych interesariuszy nie tylko okazją do lepszego poznania firmy, ale także punktem wyjścia do rozmowy, co jeszcze możemy – wspólnie – zrobić lepiej.

W imieniu wszystkich przedstawicieli firmy z góry dziękuję za wszelkie opinie i serdecznie zapraszam do lektury.

Adam HOLEWA

Dyrektor Zarządzający ds. technicznych/
Dyrektor Zakładu

Rozdział 1

O ORGANIZACJI

[G4-3, G4-4, G4-5, G4-6, G4-9, G4-17]

1.1. Podstawowe informacje o firmie

Rok 2017 w liczbach



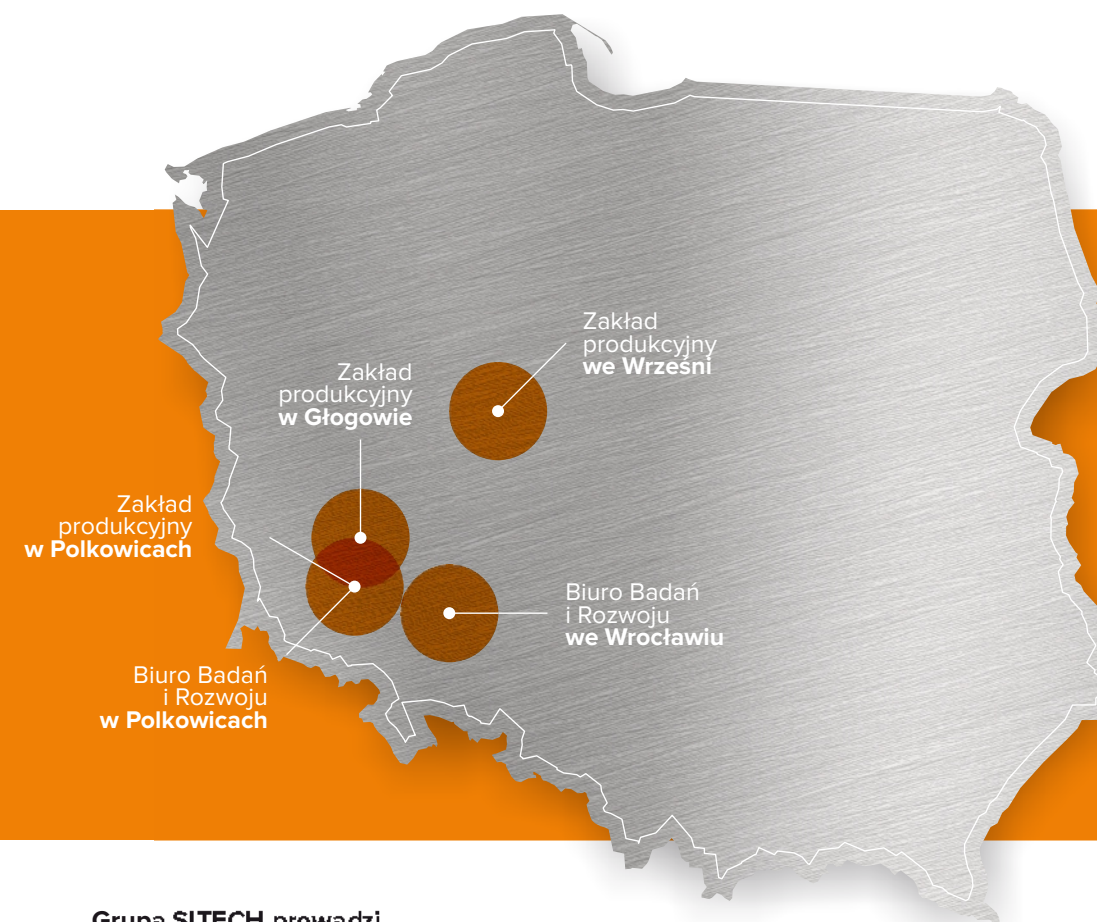
SITECH Sp. z o.o. jest firmą z branży motoryzacyjnej, wyspecjalizowaną w konstrukcji i produkcji metalowych stelaży siedzisk samochodowych.

Produkujemy również fotele tapicerowane, pojemniki transportowe oraz komponenty (struktury oparcia, ramy, konsole), a w kooperacji z firmą Fisher Dynamics zamki samochodowe. Naszymi klientami są spółki należące do koncernu Volkswagen, będącego właścicielem SITECH.

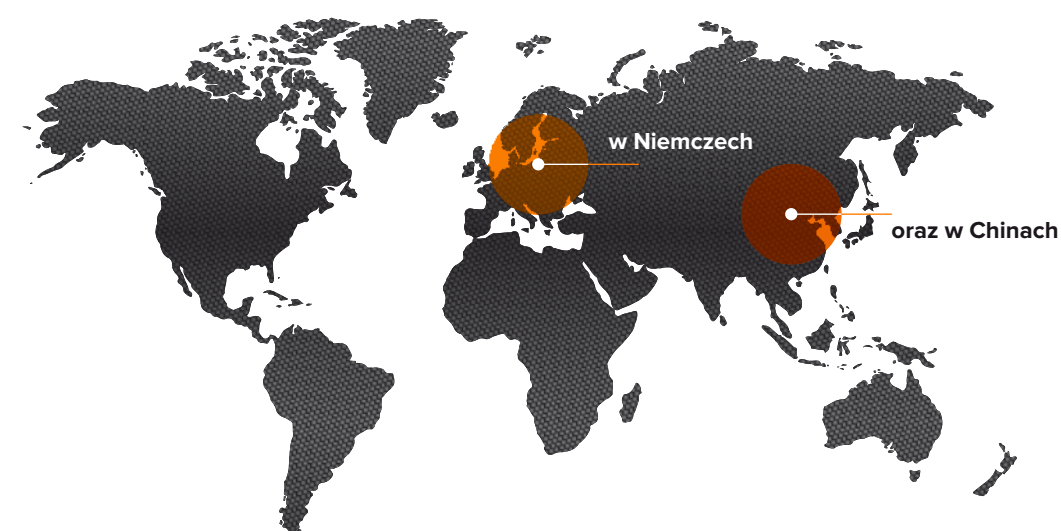
* średnia dla roku

Firma została założona w 1998 r. w Polkowicach przez spółki Volkswagen AG oraz KWD GmbH.

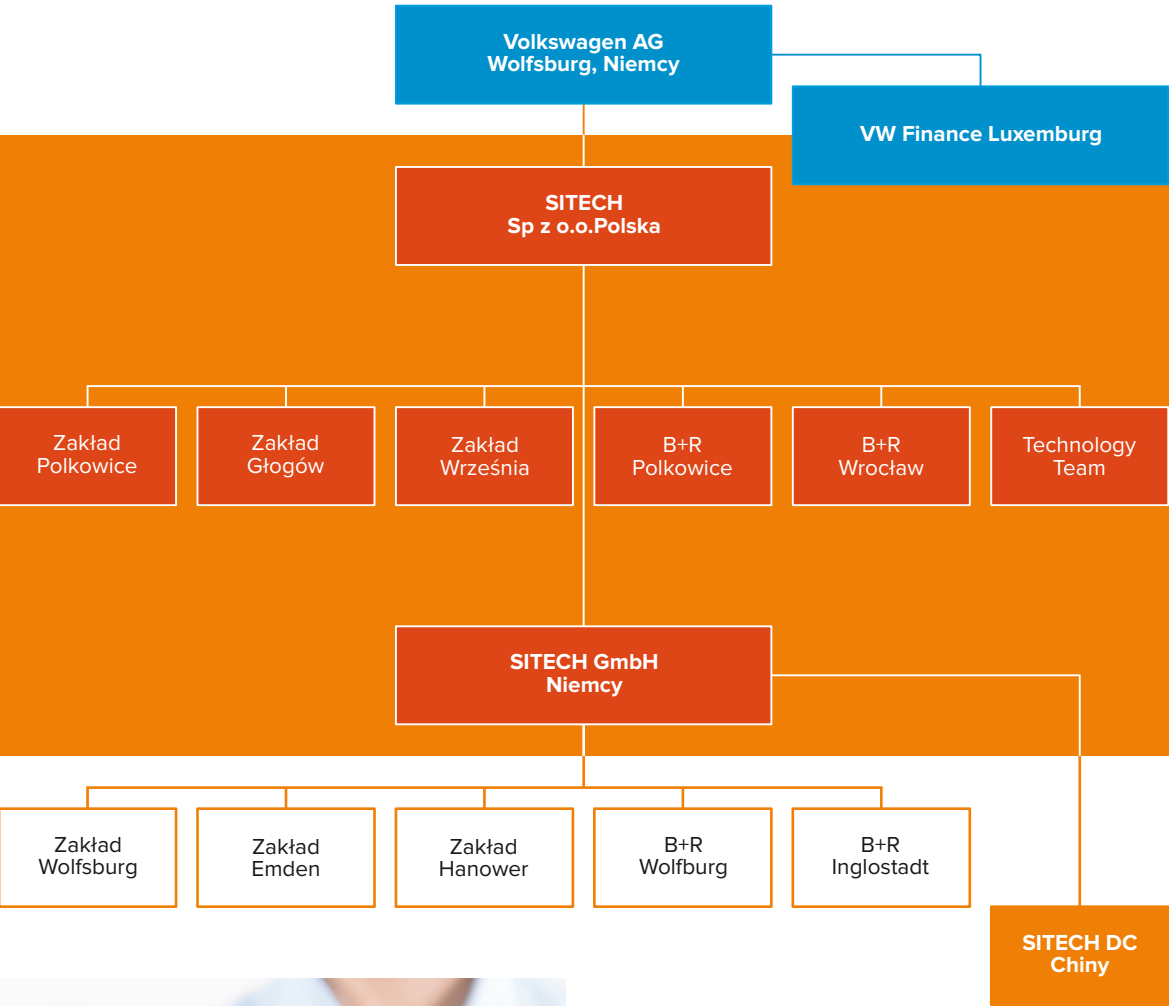
Dzisiaj tworzą ją:



Grupa SITECH prowadzi ponadto działalność



SITECH Sp. z o.o. w strukturze Volkswagen



[G4-8]
Odbiorcy produktów SITECH

Prowadzimy działalność na terenie Polski, ale nasze produkty sprzedajemy odbiorcom z całego świata: z Niemiec, Rosji, Chin, RPA, Argentyny, Hiszpanii, Belgii, Czech, Słowacji i również Polski.

Naszymi klientami są:



[G4-7]
100%

udziałów w SITECH Sp. z o.o. posiada Volkswagen Finance Luxembourg S.A., będąca podmiotem prawa luksemburskiego.



Volkswagen

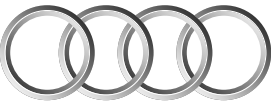


Nutzfahrzeuge



SEAT

ŠKODA



Audi



PORSCHE



Nasze lokalizacje i główne procesy

Zakład Polkowice

- tłoczenie
- spawanie
- zgrzewanie
- lakierowanie
- montaż



1 643
liczba
pracowników*



Zakład Głogów

- zgrzewanie
- spawanie
- montaż

133
liczba
pracowników*



Zakład Września

- montaż
- tapicerowanie
- dostawy w systemie Just in Sequence (dostarczanie produktu w wyznaczonym czasie i w odpowiedniej kolejności na linię produkcyjną)



106
liczba
pracowników*



*średnia liczba pracowników w 2017 r.

[G4-8]
Kluczowe dane finansowe (w PLN)

2016	2017
Przychody ze sprzedaży	
1 629 160 624	1 673 418 570
Koszty operacyjne	
1 277 317 348	1 305 526 874
Koszty pracownicze*	
171 323 472	190 626 821
Płatności na rzecz państwa**	
1 725 681	2 418 169
Płatności na rzecz inwestorów (dywidenda)	
180 965 561	167 371 008
Inwestycje społeczne***	
0	0

Całkowity dochód ogółem	Całkowity dochód ogółem
166 867 184	193 060 669

* Place pracowników i koszty dodatkowych benefitów
** Podatek dochodowy + od nieruchomości
*** SITECH skupiał się głównie na wsparciu organizacji wolontariatu pracowniczego, aktywności sportowej pracowników i dzieci oraz akcji uświadamiających w zakresie bezpieczeństwa.

[G4-34]
Władze firmy

Rada Nadzorcza

Thomas Schmall
Reichsgraf von und zu Westerholt
Przewodniczący Rady Nadzorczej

Rainer Jochen Stutz
Członek Rady Nadzorczej

Carsten Stapel
Członek Rady Nadzorczej

Johannes Neft
Członek Rady Nadzorczej

Zarząd

Zarząd firmy składa się z trzech członków, powoływanych na 3-letnią kadencję. Zasiadają w nim:

Thomas Hegel Gunther
Prezes Zarządu

Michael Breuer
Członek Zarządu

Sebastian Patta
Członek Zarządu

Organem zarządzającym w SITECH Sp. z o.o. jest troje Prokurentów, pełniących rolę Dyrektorów Zarządzających. Są to:



Adam HOLEWA
Dyrektor Zarządzający
ds. technicznych
Dyrektor Zakładu, Prokurent



Edyta ZARECKA
Dyrektor Zarządzający
ds. personalnych IT
i organizacyjnych, Prokurent



Sebastian LOTZ
Dyrektor Zarządzający
ds. ekonomicznych
Prokurent

Prokurenci są umocowani do samodzielnej reprezentacji spółki we wszystkich sprawach związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa, za wyjątkiem jego zbycia, oddania do czasowego korzystania oraz zbywania i obciążania nieruchomości (prokura samoistna).



W raportowanym okresie miały miejsce zmiany w składzie Rady Nadzorczej, Zarządu oraz Dyrektorów Zarządzających. 1 marca 2016 r. z funkcji Członków Rady Nadzorczej zrezygnował Elmar Marius Licharz, którego zastąpił Carsten Stapel. Tego samego dnia funkcję Członka Rady Nadzorczej objął Johannes Neft. 31 sierpnia 2016 r. z funkcji Członka Zarządu

ustąpił Martin Ulfig, którego miejsce zajęła Nicole Kösling. Piastowała ona stanowisko do 31 grudnia 2016 r. 1 stycznia miejsce w Zarządzie objął Sebastian Patta. Tego samego dnia stanowisko Dyrektora Zarządzającego ds. personalnych, IT i organizacyjnych, zajmowane do tej pory przez dr Marcina Czyczerskiego, objęła Edyta Zarecka.

Dyrektorzy oddziałów firmy SITECH Sp. z o.o.:



Jarosław GAWORCZAK
Dyrektor Zakładu Głogów



Stanisław TEREPKA
Dyrektor Zakładu Września

* Stan na 31 grudnia 2017 r.

[G4-26]

W SITECH funkcjonują również komisje, dzięki którym możliwa jest trwała i efektywna współpraca pracodawcy ze związkami zawodowymi. Po zmianach w raportowanym okresie są to obecnie:



[G4-15; G4-16]

1.2. Członkostwo w organizacjach

SITECH jest aktywnym członkiem wielu organizacji. Do najważniejszych z nich należą:



1.3. Nagrody i wyróżnienia

W raportowanym okresie nasze osiągnięcia biznesowe oraz wysiłki w dziedzinie zrównoważonego rozwoju zostały docenione przez otoczenie m.in. w następujących formach:



2016

- Diament do Statuetki Lidera Polskiego Biznesu za poprawę pozycji na rynku
- tytuł Ambasadora Polskiej Gospodarki w kategorii „Najwyższa jakość”
- 16. miejsce w klasyfikacji ogólnej X Rankingu Odpowiedzialnych Firm i 2. miejsce w klasyfikacji branżowej – produkcja przemysłowa i chemiczna
- nagroda w konkursie Firma Dobrze Widziana
- nagroda za innowacyjny pomysł na biznes/rozwój dla średnich i dużych przedsiębiorstw w konkursie Dolnośląski Gryf Gospodarczy

2017

- Diament do Statuetki Lidera Polskiego Biznesu
- nagroda w konkursie Firma Dobrze Widziana
- tytuł Ambasadora Polskiej Gospodarki w kategorii „Marka europejska”
- nagroda w konkursie Dolnośląski Gryf Gospodarczy w kategorii „Społeczna odpowiedzialność firmy”
- 2. miejsce na Poziomie Platynowym Rankingu Odpowiedzialnych Firm (najwyżej sklasyfikowane przedsiębiorstwo z branży automotive)
- Srebrny Listek CSR tygodnika „Polityka”
- nagroda w konkursie Liderzy Świata Produkcji w kategorii „Społeczna odpowiedzialność biznesu”
- tytuł Gwiazdy Biznesu w Dolnośląskim Plebiscycie Gospodarczym w kategorii „Biznes odpowiedzialny społecznie”
- DEKRA Award w kategorii „Bezpieczeństwo środowiska w przemyśle motoryzacyjnym”
- statuetka oraz wyróżnienie w kategorii „Zawodowcy” przyznane podczas konferencji Zawodowa Strefa 2017



[G4-2]

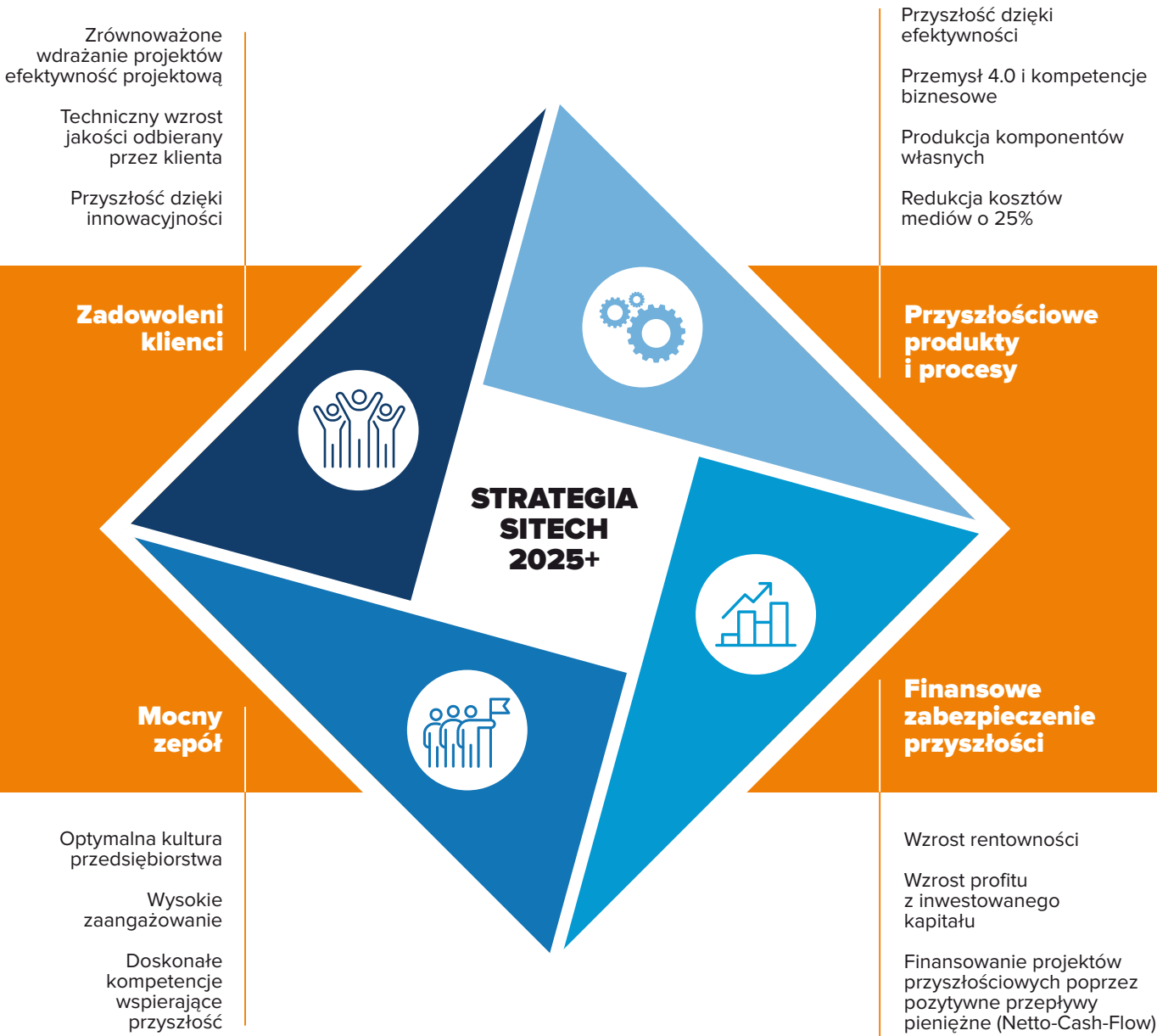
1.4. Zarządzanie

Wizja firmy:

Jesteśmy wiodącym producentem siedzisk samochodowych dla koncernu Volkswagen. Dzięki naszej wiedzy powstają produkty wysokiej jakości oraz stabilne miejsca pracy. Działamy globalnie, odpowiedzialnie, kompetentnie, zyskownie i długofalowo. **TWORZYMYSIEDZENIA!**

[G4-13]

Na początku raportowanego okresu cele i kierunki działania firmy wyznaczała Strategia SITECH Sp. z o.o., przyjęta w 2011 r. W 2017 r. opracowaliśmy nową strategię, SITECH 2025+, w ramach której wyróżniliśmy cztery obszary strategiczne. Każdy z nich ma przypisanego koordynatora oraz szczegółowe zadania do realizacji.



Nasze postępowanie jest ponadto spójne ze strategią Together 2025 koncernu Volkswagen.



Zgodnie z nią głównym celem koncernu jest zostanie wiodącym w skali świata producentem środków transportu zgodnych z zasadami zrównoważonego rozwoju.

[G4-13]

W codziennym zarządzaniu firmą wspiera nas Zintegrowany System Zarządzania Jakością i Środowiskiem, BHP oraz Energią. Opiera się on o certyfikowane systemy zarządzania: ISO 9001, ISO/TS 16 949, ISO 14001, BS OHSAS 18001, ISO 50001 (wdrożony w 2016 r.), AEO oraz IQ NET. Ponadto, w firmie został powołany Compliance Officer.

Do jego zadań należy m.in. dbałość o uwzględnianie przez spółkę wymogów prawnych i biznesowych, identyfikacja istniejących oraz mogących się pojawić ryzyk związanych ze zgodnością, monitorowanie i ocena procedur zapewniania zgodności i procedur kontrolnych oraz dostosowywanie, koordynowanie i wdrażanie działań w zakresie zapewniania zgodności.



Zasada przejrzystości jest również stosowana poprzez przestrzeganie

Zasad postępowania w koncernie Volkswagen

oraz wprowadzanie instrukcji organizacyjnych obowiązujących wszystkich pracowników, takich jak

Zapobieganie konfliktom interesów i korupcji

czy zaproszenia i prezenty dla pracowników SITECH i osób trzecich.

W 2016 r. dołączyły do nich



System Zarządzania Ryzykiem

oraz

Przeciwdziałanie praniu pieniędzy,

a w 2017 r. –

Weryfikacja uczciwości i wiarygodności.

1.5. Odpowiedzialność społeczna

[G4-2; G4-56]
Strategia Społecznej Odpowiedzialności SITECH Sp. z o.o. została zatwierdzona w czerwcu 2013 r. W 2017 r. zaktualizowaliśmy ten dokument.

Zrównoważony i odpowiedzialny rozwój jest podstawą naszej codziennej praktyki biznesowej, na podstawie której kształtujemy plany na przyszłość. Działamy odpowiedzialnie na rzecz naszych pracowników, partnerów biznesowych, społeczności lokalnej i środowiska naturalnego.

Zgodnie ze strategią nasze działania w zakresie społecznej odpowiedzialności (CSR) koncentrują się na czterech podstawowych obszarach.



Zapewniamy bezpieczne i atrakcyjne warunki pracy
Dbamy o rozwój naszych pracowników
Doceniamy odpowiedzialne postawy
Szanujemy różnorodność
Wspieramy pracowników w działaniach wolontariackich

Kapitał ludzki



Kapitał społeczny

Edukujemy w zakresie bezpieczeństwa
Promujemy dualny system kształcenia
Angażujemy się na rzecz promowania działań społecznie odpowiedzialnych



Minimalizujemy negatywny wpływ na środowisko
Promujemy ochronę środowiska wśród pracowników społeczności lokalnej
Wdrażamy politykę środowiskową

Ochrona środowiska



Integracja z rynkiem i interesariuszami

Podnosimy świadomość partnerów biznesowych na temat odpowiedzialnego rozwoju
Wspieramy innowacyjność
Działamy zgodnie z zasadami Compliance
Słuchamy naszych interesariuszy



Nasza strategia społecznej odpowiedzialności jest skoncentrowana przede wszystkim na pracownikach. To ludzie są fundamentem i najcenniejszym zasobem firmy. Czujemy się odpowiedzialni za ich bezpieczeństwo w pracy oraz rozwój osobisty. Stawiamy na budowanie dobrych relacji oraz komunikację między pracownikami.

Chcemy być odpowiedzialni względem społeczności, w których funkcjonujemy. W sposób zrównoważony wykorzystujemy zasoby naturalne, dzięki czemu minimalizujemy negatywny wpływ na środowisko. Zależy nam na długotrwałych i opartych na zaufaniu relacjach z interesariuszami.

Chcemy być świadomym i uczciwym partnerem biznesowym. Przeciwdziałamy korupcji i popieramy uczciwą konkurencję. Zobowiązujemy się do poszukiwania nowych rozwiązań technologicznych, tak by nasze produkty w dalszym ciągu były najwyższej jakości.

Chcemy pozyskiwać kolejne projekty, aby poszerzyć naszą działalność oraz zapewnić miejsca pracy naszym pracownikom.

Zaufanie i zadowolenie naszych klientów jest dla nas priorytetem.

CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

[G4-15]
Nasza działalność wpisuje się w międzynarodowe zasady oraz inicjatywy z obszaru odpowiedzialności społecznej.

Przykładowo, nasza strategia CSR jest spójna z Globalnymi Celami Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych.

Jako członek CSR Projektteam w koncernie Volkswagen co kwartał bierzemy udział w spotkaniach w jego siedzibie w Wolfsburgu, których celem jest m.in. omówienie stanu prac związanych z realizacją wspomnianych Celów. W marcu 2017 r. przyłączyliśmy się do obchodów Międzynarodowych Tygodni Przeciwko Rasizmowi. Pracownicy z całego koncernu Volkswagen fotografowali się z napisem „Jestem przeciwko rasizmowi”, a film stworzony na podstawie tych zdjęć obiegł cały świat. Z kolei w grudniu dołączyliśmy do grona sygnatariuszy Karty Różnorodności.

Chętnie włączamy się również w przedsięwzięcia o zasięgu krajowym, m.in. należeliśmy do grupy roboczej ds. edukacji i popularyzacji CSR przy Ministerstwie Rozwoju, w której aktywnie uczestniczyliśmy w pracach podgrupy przygotowującej kampanię edukacyjną na temat odpowiedzialnego biznesu.

Z kolei do wspieranych przez nas działań o zasięgu regionalnym należy choćby coroczny udział we wrocławskiej edycji Tygodnia Odpowiedzialnego Biznesu, organizowanego przez CSRIinfo.



Różnorodność jest fundamentalną wartością współczesnego społeczeństwa. Polityka równego traktowania i zarządzanie różnorodnością przynosi wymierne korzyści i wpływa na rozwój oraz innowacyjność organizacji. Mając na uwadze poszanowanie dla różnorodnego, wielokulturowego społeczeństwa oraz kładąc szczególny nacisk na politykę równego traktowania ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonanie polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę, zakres i podstawę zatrudnienia, pozostałe typy współpracy oraz inne przesłanki narażające na zachowania dyskryminacyjne nasza organizacja zobowiązuje się do wdrażania zasad zarządzania różnorodnością i polityki równego traktowania oraz ich promowania i upowszechniania wśród wszystkich interesariuszy organizacji. Mając na uwadze powyższe, zobowiązujemy się do:

- tworzenia atmosfery i kultury organizacyjnej, która zapewnia szacunek dla różnorodności, poprzez włączanie zarządzania różnorodnością i kwestii zarządzania wielkimi i różnymi płci do polityki i procedur stosowanych w naszej organizacji;
- wprowadzenia instytucjonalnych, wewnątrzorganizacyjnych rozwiązań w celu rozwoju polityki równego traktowania, w tym wskazania osoby lub zespołu koordynującego przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy;
- wypracowania i wdrożenia polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów: rekrutacji, dostępu do szkoleń i zwanów, wynagrodzeń, godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym i rodzinnym, ochrony przed nieuczciwymi zwolnieniami;
- wprowadzenia monitoringu antydyskryminacyjnego oraz antymobbingowego, a także cyklicznej edukacji na temat przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, w celu podnoszenia świadomości i wiedzy na ten temat poprzez szkolenia, warsztaty i działania skierowane odpowiednio do wszystkich osób zatrudnionych, w tym w szczególności do kadry zarządzającej;
- prowadzenia dialogu z osobami zatrudnionymi na temat przyjętej polityki zarządzania różnorodnością oraz informowania interesariuszy organizacji – w szczególności osób zatrudnionych, ale także klientów/ek, współpracowników/ek, partnerów biznesowych, akcjonariuszy, dostawców i podwykonawców – o stosowaniu modelu zarządzania różnorodnością oraz rezultatach takiego podejścia;
- corocznego raportowania na temat podjętych działań i ich praktycznych rezultatów;
- promowania i upowszechniania zarządzania różnorodnością w Polsce.

Adrian Holownia
Zawodowy doradca ds. technicznych SITECH Sp. z o.o.

Sebastian Lato
Zawodowy doradca ds. ekonomicznych SITECH Sp. z o.o.

Edyta Zamojska
Dyrektor zarządzająca ds. zarządzania IT i organizacyjnych SITECH Sp. z o.o.

1.6. Nasze wartości

We wszelkiej działalności kierujemy się ustalonymi wartościami, stanowiącymi dla nas drogowskaz właściwego postępowania. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracowników, wyrażonym w ankiecie oceniającej naszą kulturę organizacyjną, a także identyfikując się ze zmianami wprowadzonymi przez koncern Volkswagen, postanowiliśmy zaktualizować nasz system wartości i zasad współpracy.

W tym celu na przełomie maja i czerwca 2017 r. przeprowadziliśmy ankietę, w której każdy pracownik mógł się wypowiedzieć, co jest dla niego najważniejsze w firmie, co mu się nie podoba itd. Na jej podstawie na nowo zdefiniowaliśmy wartości i zasady spółki, w centrum stawiając współpracę, odwagę, wydajność, bliskość wobec klienta, wzajemną uwagę i szczerość.

Współpracując ze sobą **razem** w zespole, między działami czy obszarami, wymieniając się wiedzą i doświadczeniem, łatwiej będzie nam realizować wspólne cele i zadania. Aby iść naprzód i rozwijać przedsiębiorstwo, warto także zmienić nasze dotychczasowe przyzwyczajenia, **odważnie** wyrażać swoje zdanie i dzielić się opinią, **odważnie** podejmować

niełatwe często decyzje oraz nowe wyzwania. Takie założenia wymagają od nas wszystkich **szczerości** w naszych codziennych rozmowach oraz gotowości, aby otwarcie rozmawiać ze sobą o problemach. Wymagają także specjalnej wzajemnej uwagi, traktowania się z szacunkiem i empatią, budowania wzajemnego zaufania i zrozumienia. Tak pielęgnowana kultura SITECH Sp. z o.o. pozwoli na realizację naszych założeń strategicznych i osiągnięcie sukcesu.

Pracując **wydajnie**, czyli podejmując odpowiedzialność za każde działanie oraz zwracając uwagę na ekonomiczność i efektywność tychże działań, mamy możliwość realnie wzmacniać konkurencyjność naszej firmy.

Na początku oraz na końcu naszych działań stoi Klient. Chcemy być **blisko Klienta**, aby rozumieć jego potrzeby, wychodzić naprzeciw jego oczekiwaniom oraz zapewnić najlepsze produkty o najwyższej jakości. Mamy nadzieję, że te na nowo określone wartości wzmocnią fundament kultury SITECH Sp. z o.o. i zapewnią rozwój nowoczesnego, transparentnego i odnoszącego sukcesy przedsiębiorstwa.



[GG4-56; SO-DMA (zgodność); G4-SO8]
Polityka Compliance jest wpisana w zasady działania koncernu Volkswagen i wszystkich należących do niego spółek. W SITECH obowiązują Zasady postępowania w koncernie Volkswagen. Regulują one szeroki zakres zagadnień, m.in. unikanie konfliktu interesów, zapobieganie korupcji, postępowanie z informacjami oraz ochronę środowiska. Obowiązują także instrukcje wewnętrzne, np. dotyczące przyjmowania zaproszeń i prezentów czy przeciwdziałania praniu pieniędzy. Ponadto, w lutym 2015 r. w strukturze firmy ustanowiliśmy Compliance Officera.

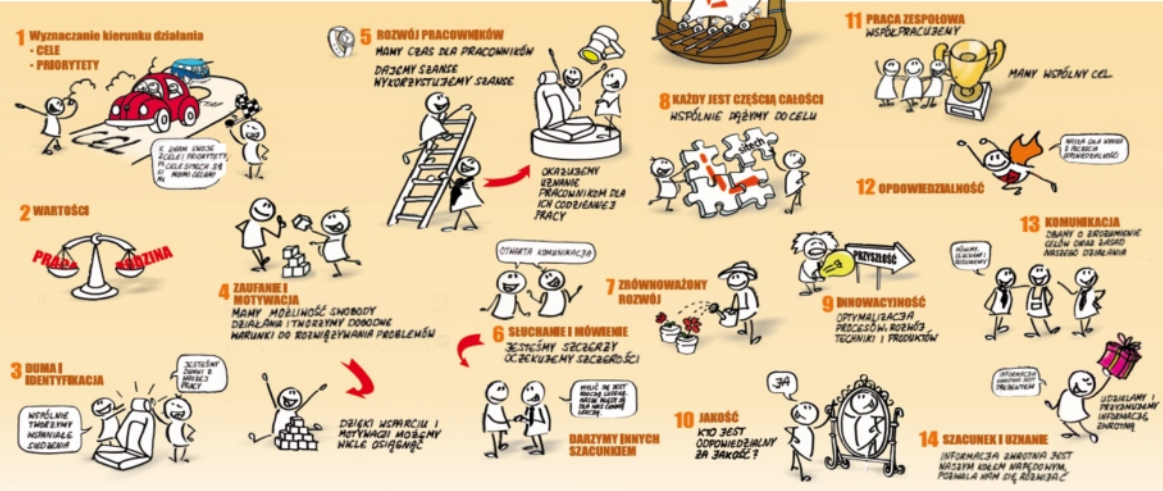
Bierzemy udział w koncernowych programach Compliance. Podejmowane przez nas działania w zakresie zapobiegania korupcji raportowane są do komórki Compliance właściciela spółki, która ocenia stopień spełniania wymagań oraz wyznacza ewentualne dodatkowe działania. Nasi pracownicy i kadra zarządzająca są zapoznawani z obowiązującymi procedurami oraz biorą udział w szkoleniach z zakresu Compliance. Potwierdzeniem skuteczności całego systemu zapewniania zgodności jest fakt, że w raportowanym okresie na spółkę nie nałożono

żadnych kar ani sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami.

[SO-DMA (antykorup)]
Działamy na rzecz podnoszenia świadomości pracowników w zakresie zapobiegania korupcji. W tym celu m.in. prowadzimy kampanie informacyjne za pośrednictwem Internetu, intranetu i czasopism wewnętrznych, a także bierzemy udział w Międzynarodowym Dniu Przeciwdziałania Korupcji. W firmie obowiązują instrukcje Zapobieganie konfliktom interesów i korupcji oraz Zaproszenia i prezenty dla pracowników SITECH Sp. z o.o. i osób trzecich, z którymi zapoznawani są wszyscy zatrudnieni. Otrzymują oni ponadto specjalny Przewodnik Antykorupcyjny, który pokazuje, jak unikać zagrożeń z tej sfery.

[SO-DMA (antykorup)]
Wszyscy Dyrektorzy Zarządzający są przeszkoleni w zakresie walki z korupcją oraz tematu Compliance. Co więcej, szkolenia ze sfery Compliance przechodzą wszystkie osoby rozpoczynające zatrudnienie w SITECH Sp. z o.o.

Dotychczasowe wartości i zasady współpracy



	2016	2017
Pracownicy na stanowiskach niższych niż kierownicze	15	10
Pracownicy na Stanowiskach Kierowniczych i wyższych	2	4
Łącznie	17	14

[PR-DMA (zarządzanie)]

Od 2017 r. w firmie obowiązuje nowa Polityka bezpieczeństwa informacji. W związku z tym odbyły się krótkie szkolenia wprowadzające oraz uruchomiliśmy platformę e-learningową.

Aktualne normy i wartości Sitech



Nasi interesariusze

[G4-24; G4-25; G4-26]

Podczas warsztatów dla kadry menedżerskiej, które odbyły się w 2016 r., zidentyfikowaliśmy naszych interesariuszy. Ponieważ wszystkie grupy są dla nas

ważne, z każdą z nich komunikujemy się w indywidualny sposób. Pozwala to nam dobrze poznać się wzajemnie, realizować wspólne projekty, edukować i wspierać.

INTERESARIUSZE SITECH	SPOSOBY ANGAŻOWANIA I KOMUNIKACJI
Udziałowcy	Sprawozdania finansowe
Pracownicy	Kwartalne spotkania z załogą, dialog z zakładowymi komisjami związkowymi, intranet, tablice informacyjne, rundy poranne, Forum Liderów, broszury, kwartalnik „Stelaż”, skrzynki do zadawania pytań, badanie opinii i satysfakcji z pracy, badanie zaangażowania pracowników Aon Hewitt, pikniki dla pracowników i ich rodzin, wolontariat pracowniczy, Ideenmanagement (wnioski racjonalizatorskie), udział w grupach projektowych, szkolenia wstępne, szkolenia rozwojowe, możliwość osobistego kontaktu z Dyrektorami w ramach Drzwi Otwartych u Dyrekcji, coroczny informator CSR, informator środowiskowy Więcej informacji w rozdziale 3.4.
Klienci	Regularne spotkania dwustronne, raportowanie statusowe, realizacja wspólnych projektów (np. Think Blue. Factory.)
Środowisko naturalne	Komunikacja i współpraca z Urzędem Marszałkowskim, Wojewódzkim Inspektorem Ochrony Środowiska, Starostwem, Urzędem Gminy, Ministerstwem Środowiska, Organizacją Odzysku Opakowań Eko Cykl S.A., Nadleśnictwem Przemków, Pracownią Pomiarów Środowiskowych ENEKO, KGHM Cuprum, odbiorcami odpadów, firmami konsultingowymi (Atmoterm, Lemitor)
Związki zawodowe	Regularne spotkania, udział w negocjacjach
Dostawcy	Dzień Dostawcy, kontakt i negocjacje handlowe z Działem Zakupów, kontakt z działami fachowymi, forum dostawców, audyt dostawców
Instytucje edukacyjne	Udział w konwentach uczelnianych, realizacja wspólnych projektów, udział w Dolnośląskim Kłastrze Edukacyjnym i Dolnośląskim Kłastrze Motoryzacyjnym, udział we wspólnych konferencjach i spotkaniach dyskusyjnych, członkostwo w Klubie Partnera Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Społeczności lokalne	Spotkania dialogu z interesariuszami, akcje edukacyjne adresowane do uczniów, organizacja imprez okolicznościowych dla dzieci z domów dziecka
Instytucje rządowe i samorządowe	Spotkania z przedstawicielami m.in. Ministerstwa Rozwoju i urzędów miast, kontakty z członkami rządu podczas konwentów Business Centre Club, uczestnictwo członków rządu w wydarzeniach organizowanych przez SITECH, wspólna realizacja projektów



Dla zainteresowanych osób i grup istnieje ponadto możliwość zwiedzania fabryki, podczas którego można się zapoznać ze strukturą organizacyjną oraz procesami produkcyjnymi SITECH. Regulamin zwiedzania oraz formularz zgłoszeniowy znajdują się na stronie www.sitech.com.pl.

[G4-27]
Zależy nam na budowaniu długofalowych, partnerskich relacji z otoczeniem, opartych o zaufanie, współpracę oraz przejrzystą komunikację.

W grudniu 2017 r. w naszej siedzibie odbył się panel dyskusyjny z interesariuszami, zgodny z wytycznymi międzynarodowego standardu dialogu AA1000.

Celem spotkania były:

- wymiana informacji i poglądów na temat dotychczas podejmowanych działań w zakresie społecznej odpowiedzialności firmy,
- zaspokojenie potrzeb informacyjnych interesariuszy,
- dyskusja na temat możliwych kierunków rozwoju działań SITECH w sferze CSR.

W panelu wzięli udział przedstawiciele m.in. samorządów, związków zawodowych, szkół i uczelni, Business Centre Club, Legnickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, policji, straży miejskiej, naszych

partnerów biznesowych, mediów oraz firmy Volkswagen Motor Polska.

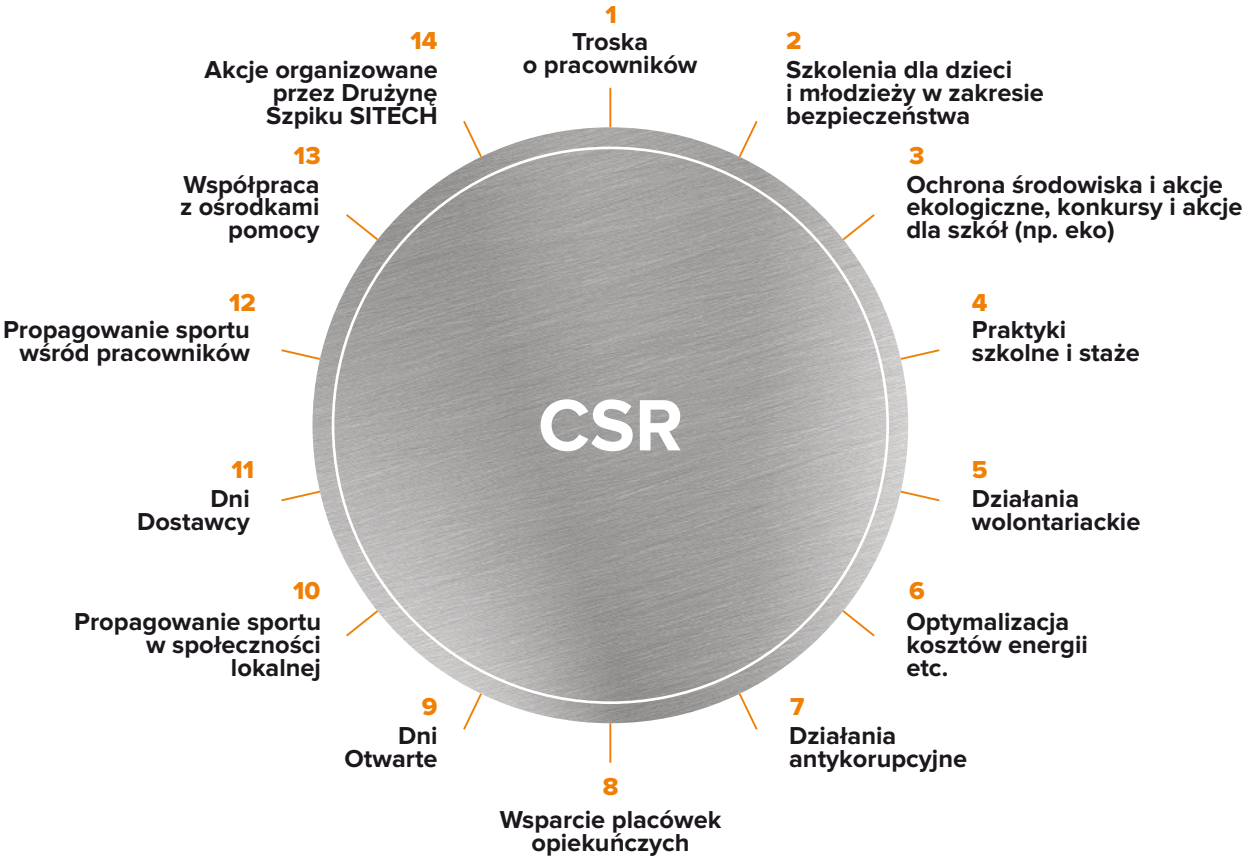
Uczestnicy spotkania wskazali nasze mocne strony w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu. Ich zdaniem SITECH cechuje się:

- nastawieniem na długoterminową współpracę, dialog społeczny i współdecydowanie,
- wysoką rozpoznawalnością w obszarze CSR,
- dużym naciskiem na ochronę środowiska, wysoką jakość produktów, rozwój produktu i nowe technologie,
- dbałością o pracowników, w tym przestrzeganiem Kodeksu pracy, dużym zaangażowaniem w proces kształcenia kadr,
- wizerunkiem solidnej firmy.

Według interesariuszy wyzwania w obszarze CSR stanowią dla nas:

- mało widoczne lub brak wsparcia dla stowarzyszeń sportowych funkcjonujących poza SITECH,
- mały udział mieszkańców gminy Polkowice wśród zatrudnionych.

Uczestnicy spotkania wskazali najważniejsze w ich opinii działania CSR podejmowane przez firmę. Są to, w kolejności od najbardziej kluczowych:



Podczas części warsztatowej uczestnicy sformułowali różnorodne pytania do firmy, na które odpowiedziała Wioletta Cichła, odpowiedzialna w spółce za działania CSR. Raport z panelu został udostępniony wszystkim uczestnikom w celu zgłaszania dalszych uwag oraz propozycji.

1.7. Jesteśmy blisko społeczności

[G4-EC7]

Zatrudnienie w zakładach SITECH znajdują przede wszystkim mieszkańcy pobliskich miejscowości, a w naszych inicjatywach często biorą udział członkowie ich rodzin. Dzięki stałemu rozwojowi firmy możemy wspierać społeczności lokalne również finansowo.

Przykładowo, w 2016 r. partycypowaliśmy w kosztach budowy drogi na terenie należącym do gminy Polkowice, co pozwoliło na odciążenie z ruchu innych ulic, dzięki czemu zwiększyło się bezpieczeństwo pieszych i innych uczestników ruchu drogowego. Przy nowej drodze powstało ponad 140 miejsc parkingowych, co pozwoliło na lepszą organizację ruchu w mieście.



Nasi interesariusze



W odpowiedzi na potrzeby branży oraz regionalnego rynku pracy, wspólnie z uczelniami wyższymi oraz szkołami ponadgimnazjalnymi rozwijamy programy łączące naukę teoretyczną z praktyką zawodową w naszej firmie. W tym celu uruchomiliśmy program „Startuj z SITECH”, w ramach którego oferujemy bezpłatne praktyki oraz płatne staże/staże absolwenckie w różnych działach firmy. Współpracujemy z Zespołem Szkół w Polkowicach, uczniowie szkolący się w zawodzie elektromechanika już od pierwszej klasy jeden dzień tygodniu spędzają w naszym zakładzie.

Z kolei wspólnie z Zespołem Szkół w Chocianowie już w 2007 r. utworzyliśmy pierwszą klasę szkoły zawodowej o profilu monter mechatronik. Pierwsze doświadczenie praktyczne jej uczniowie zdobywają w drugiej klasie, podczas 6-tygodniowej praktyki w spółce, a w klasie trzeciej przebywają już w SITECH przez dwa dni w tygodniu. Praktykanci otrzymują umowę o pracę jako pracownicy młodociani, a dzięki trafieniu pod skrzydła wykwalifikowanego nauczyciela zawodu zyskują znakomite przygotowanie teoretyczne i praktyczne do egzaminów zawodowych.

Od 2015 r., jako jedno z nielicznych przedsiębiorstw w Polsce oraz pierwsze na Dolnym Śląsku, realizujemy program praktycznego kształcenia studentów, we współpracy z Politechniką Wrocławską oraz Polsko-Niemiecką Izbą Przemysłowo-Handlową (AHK).

Studenci kierunku Mechanika i budowa maszyn odbywają u nas płatne praktyki, których tygodniowy wymiar w kolejnych semestrach wzrasta, a częścią egzaminu zawodowego jest projekt dotyczący pracy w SITECH.

Po zakończonych studiach otrzymują oni nie tylko tytuł inżyniera, ale również tytuł zawodowy projektanta technicznego, zaś na najlepszych z nich czeka zatrudnienie w naszym przedsiębiorstwie. Ścisłe współpracujemy także z Uniwersytetem Ekonomicznym we Wrocławiu, m.in. w formie organizacji wizyt studyjnych w naszej firmie oraz udziału naszych pracowników w kadrcie dydaktycznej studiów podyplomowych Menedżer branży automotive oraz Lean management.

Podobną formę ma współpraca z Uczelnią Jana Wyżykowskiego w Polkowicach oraz z Wydziałem Zamiejscowym w Lubinie tej uczelni. Współpracujemy również z Państwową Wyższą Szkołą Zawodową w Głogowie, której słuchaczom oferujemy praktyki i staże.

W ramach współpracy z sektorem nauki chętnie uczestniczymy w spotkaniach organizowanych przez Dolnośląską Sieć Biur Karier, do której należą biura karier uczelni wyższych z regionu. Ponadto jesteśmy aktywnym partnerem Klastra Edukacyjnego przy Legnickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej.



Rozwijamy wolontariat

Pracownicy SITECH chętnie powołują grupy realizujące programy zaangażowania społecznego. Jedną z nich jest Drużyna Szpiku, której celem jest zachęcanie do rejestrowania się w bazie potencjalnych dawców szpiku. W latach 2016-2017 dzięki jej wysiłkom zarejestrowano 96 kandydatów na dawców. Ponadto członkowie Drużyny organizują akcje charytatywne, wzięli udział w biegach, promując dawstwo.

W firmie działa również Klub Honorowych Dawców Krwi. Należący do niego pracownicy nie tylko popularyzują krwiodawstwo, ale również wspierają różnego rodzaju inicjatywy na rzecz potrzebujących, a przy okazji wydarzeń firmowych, takich jak pikniki rodzinne czy turnieje piłkarskie, szkolą resztę załogi z udzielania pierwszej pomocy. W latach 2016-2017 nasi pracownicy łącznie oddawali krew aż

1456 razy,
co oznacza ponad
650 litrów
tego najcenniejszego leku.

Stowarzyszenie „Sygnał Serca”, mające siedzibę w naszym zakładzie w Polkowicach, skupia członków załogi SITECH, którzy postanowili nieść bezinteresowną pomoc duchową i materialną najbardziej potrzebującym: chorym, opuszczonym, ubogim. Wolontariusze stowarzyszenia m.in. prowadzą zbiórki słodczy i artykułów szkolnych dla dzieci z rodzin wielodzietnych oraz z domów dziecka, a także włączają się w ogólnopolską akcję Szlachetna Paczka. „Sygnał Serca” co roku organizuje kilka wydarzeń.

W 2016 r. był to m.in. piknik charytatywny dla dzieci niepełnosprawnych w Jaskocie, zaś w 2017 r. chociażby zbiórka na rzecz Domu Dziecka w Golance Dolnej, spełnienie życzenia z listu Dawida z Domu

Dziecka w Legnicy do św. Mikołaja czy akcje świąteczne dla dzieci ze świetlicy środowiskowej OPS w Polkowicach.

Również w innych społecznościach działamy na rzecz dzieci o mniejszych szansach. W 2016 r. na terenie naszej fabryki w Głogowie przy wsparciu prezydenta miasta zorganizowaliśmy Mikołajki dla podopiecznych tamtejszego Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej. W 2017 r. podobną imprezę zorganizował Zakład Września, Oddział w Chocicz Małej dla podopiecznych Stowarzyszenia Rodzin Zastępczych i Adopcyjnych „Pokochaj Mnie” we Wrześni – Nowym Folwarku.

W 2017 r. zainaugurowaliśmy w SITECH wolontariat pracowniczy. Pomysł wyszedł od 4 pracowników spółki przy okazji jednej z akcji charytatywnych i spotkał się z dużym zainteresowaniem załogi. Motto wolontariatu, nieujętego w ramy ściśle określonego programu, brzmi

„Jest akcja – jest reakcja”.

W pierwszym roku funkcjonowania wolontariatu nasi pracownicy przeprowadzili szereg działań na rzecz akcji charytatywnej „Okaż serce, podaruj uśmiech Oli”, mającej na celu wsparcie pięcioletniej Aleksandry Łuczak, walczącej ze złośliwym nowotworem mózgu. Na terenie firmy zorganizowano loterię fantową, z której dochód przeznaczono na ten cel. Pracownicy mogli również wesprzeć dziewczynkę poprzez wypełnienie formularza „Zgoda na dokonanie potrącenia z wynagrodzenia za pracę na rzecz Oli”. Wolontariuszki zorganizowały ponadto zbiórkę podczas koncertu Thomasa Andersa i Modern Talking Band, który odbył się 4 listopada w Lubinie.

Łącznie zebrano
ok. 12 000 zł.



Edukujemy najmłodszych



W społecznościach, w których działamy, realizujemy liczne akcje edukacyjne, przede wszystkim na rzecz dzieci. Jako spółce z branży motoryzacyjnej szczególnie zależy nam na promowaniu wśród nich zasad bezpiecznego poruszania się po drogach.

Pod koniec 2015 r. rozpoczęliśmy projekt „Jestem bezpieczny w podróży”, którego celem jest edukacja przedszkolaków oraz uczniów szkół podstawowych w zakresie bezpiecznego podróżowania pojazdami, w tym prawidłowego zapinania pasów bezpieczeństwa.

Projekt jest z powodzeniem rozwijany przy współpracy z Komendą Powiatową Policji w Głogowie: w latach 2016-2017 przeszkoliliśmy łącznie
ok. 3000 dzieci.

W akcjach edukacyjnych na rzecz szeroko rozumianego bezpieczeństwa współpracujemy również ze strażą miejską, strażą pożarną i pogotowiem ratunkowym. Angażujemy się ponadto w edukację ekologiczną, która została szerzej opisana w rozdziale 4.4.

Dzieci edukujemy również poprzez zabawę i zajęcia sportowe. W firmie powstała

Akademia piłkarska SITECH

do której należą dzieci pracowników, a ich trenerami są wykwalifikowani trenerzy – pracownicy spółki. W ramach treningów dzieci grają w piłkę lub w inny sposób bawią się sportem. Chętnie uczestniczą w zawodach sportowych organizowanych dla najmłodszych.



Firma przeznaczyła dodatkowy budżet na rozwój dzieci w ramach **Akademii piłkarskiej.**



Rozdział 2

ODPOWIEDZIALNY PARTNER NA RYNKU

2.1. Lider branży

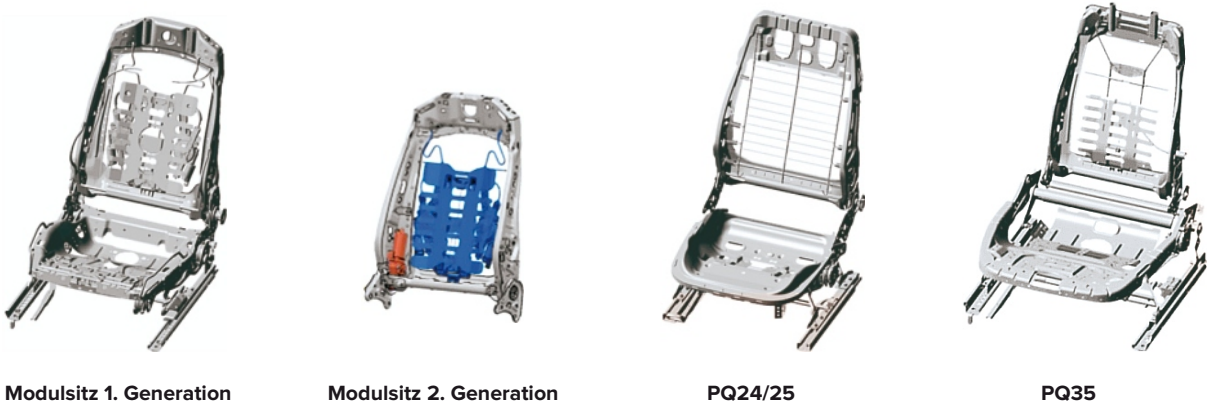
Dokładamy wszelkich starań, aby nasze produkty były bezpieczne, trwałe i nowoczesne. W tym celu starannie kontrolujemy jakość produkcji oraz nieustająco ulepszamy dostępne technologie i opracowujemy nowe. Dzięki takiemu podejściu należymy do grona liderów branży producentów siedzeń samochodowych.

Naszym głównym produktem są metalowe stelaże siedzeń samochodów osobowych i użytkowych marek należących do koncernu Volkswagen.

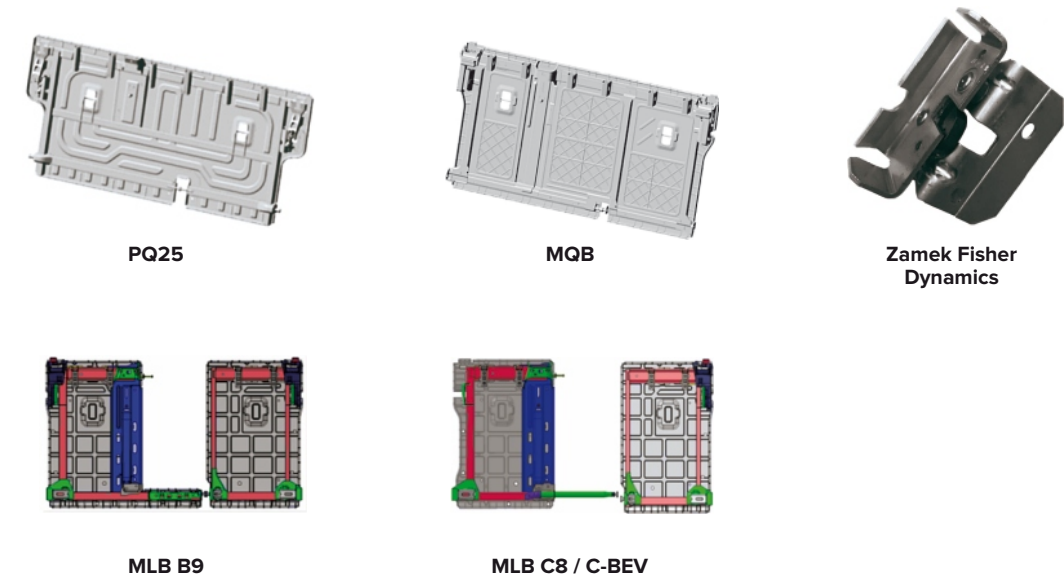
[G4-4]

Produkty SITECH

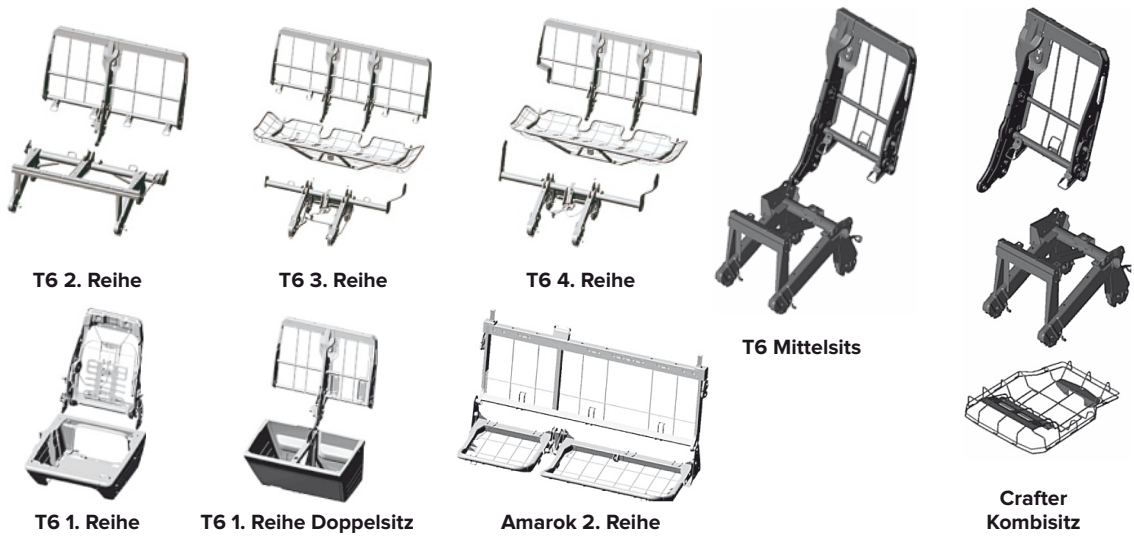
Siedziska przednie



Siedziska tyłnie



Struktury (samochody użytkowe)



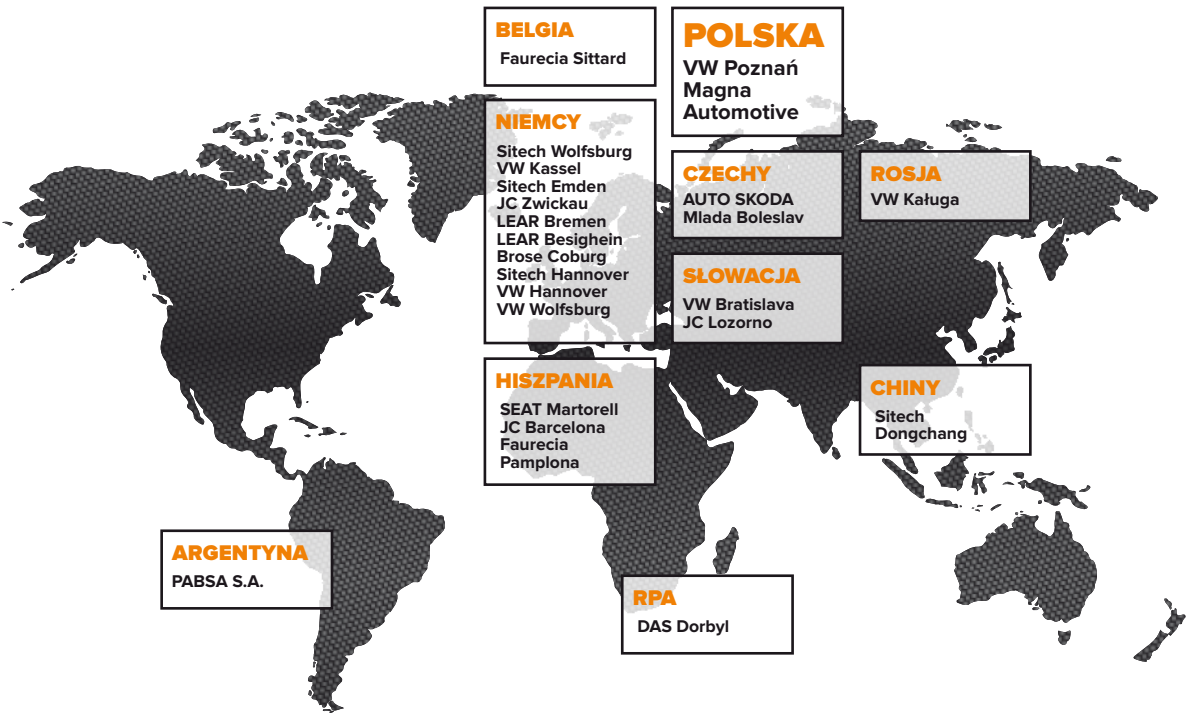
Części pojedyncze/konsole



[G4-6; G4-8]

Naszymi klientami są spółki z branży motoryzacyjnej należące do koncernu Volkswagen, głównie z Europy.

Klienci SITECH



2.2. Jakość i bezpieczeństwo naszych produktów



[PR-DMA (zdrowie i bezpieczeństwo)]

Od efektów naszej pracy zależy nie tylko komfort użytkownika siedzisk i foteli, ale także ochrona zapewniana przez nie podczas wypadków.

Dlatego jakość jest dla nas absolutnym priorytetem: nie tylko na etapie produkcji, ale już podczas projektowania wyrobów i procesów czy budowy prototypów.

Nasze siedzenia poddajemy m.in. testom rozwojowym, dopuszczającym, produkcji seryjnej, bezpieczeństwa, funkcyjności i akustyki.

[G4-14]

W naszych zakładach wdrożyliśmy najwyższe standardy zarządzania jakością. Działamy zgodnie ze specyfikacją techniczną dla przemysłu motoryzacyjnego ISO/TS 16949 oraz międzynarodowymi normami ISO 9001, ISO 14001, BS OHSAS 18001 oraz AEO.

[G4-PR1]

Wszystkie nasze produkty są regularnie oceniane oraz kontrolowane pod kątem wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo użytkowników. Stale dążymy do poprawy wyników w tym obszarze, m.in. poprzez poszukiwanie nowych rozwiązań w naszych centrach badań i rozwoju w Polkowicach i we Wrocławiu.

Posiadamy zaawansowane Centrum Kompetencji, które odzwierciedla naszą wiedzę i doświadczenie w zakresie rozwoju i produkcji struktur siedzisk. Posiada ono pięć kluczowych kompetencji.



Projektowanie produktu



Analizy produktu



Wdrażanie projektów



Produkcja seryjna



Szkolenia pracowników



2.3. Nowoczesność i rozwój



Wykorzystanie innowacyjnych technologii oraz wiedza i doświadczenie pracowników sprawiają, że SITECH należy do najnowocześniejszych przedsiębiorstw produkcyjnych w Polsce oraz jest zaufanym partnerem biznesowym w obrębie koncernu Volkswagen.

Team Technologiczny

Stworzony w 2011 r. Team Technologiczny ma za zadanie bieżące wsparcie produkcji, produkcję części zamiennych oraz odnawianie i produkcję nowych środków okołoprodukcyjnych. Ideą przyświecającą powstaniu Teamu było wykorzystanie wiedzy własnych pracowników oraz maszyn i urządzeń do produkcji zasobów, które do tej pory były zamawiane w firmach zewnętrznych. Działania Teamu obejmują zarówno Grupę SITECH, jak i spółki koncernowe VW Kassel i VW Slovakia.

Biuro Badań i Rozwoju

Nasze centra badawczo-rozwojowe, zlokalizowane w Polkowicach i Wrocławiu, zajmują się przede wszystkim rozwojem innowacyjnych technologii oraz wiedzy w zakresie konstrukcji lekkich materiałów, procesów produkcyjnych, komponentów elektronicznych i akustyki.

Oprócz zaawansowanych systemów i wyposażenia, posiadamy również własną prototypownię, która zajmuje się m.in. konstruowaniem narzędzi i przyrządów spawalniczych dla prototypów, obróbką metalu czy produkcją prototypów w warunkach seryjnych.

Dział EDK (rozwój, usługi, komponenty) oferuje ponadto wsparcie konstrukcyjne w obszarze rozwoju złożów siedzisk, elektryki (systemy bateryjne) i elektroniki.



Firma na miarę czwartej rewolucji przemysłowej

Od 2015 r. w Zakładzie Polkowice wykorzystywany jest RoMan® – pierwszy w Polsce niezabudowany robot współpracujący z człowiekiem na linii montażu nowoczesnych siedzisk samochodowych. Z kolei w 2017 r. w zakładzie we Wrześni pojawił się samojedźny robot transportowy AGV (Automated Guided Vehicle). Dzięki niemu fabryka odchodzi od transportu ręcznego wykonywanego przez pracowników. Kolejnym innowacyjnym projektem wyróżniającym SITECH w skali ogólnokrajowej jest uruchomiony

w 2017 r. program szkoleń wirtualnych przy użyciu cyberokularów HoloLens firmy Microsoft. Pozwalają one wyświetlić dowolne treści w formie trójwymiarowych obrazów widocznych nie na ekranie komputera, ale na wyciągnięcie ręki. Moduł szkoleniowy z użyciem cyberokularów składa się z czterech części, które stanowią Kompletowanie wyrobów, Znajomość części pojedynczych, Znajomość projektów produkcyjnych oraz Postępowanie z wyrobem niezgodnym.

2.4. Satysfakcja klientów



[G4-PR5]
Aby jeszcze lepiej reagować na aktualne i przyszłe potrzeby odbiorców naszych wyrobów, a także by wypełnić zobowiązania wynikające ze specyfikacji technicznej ISO/TS 16949:2009, raz na rok przeprowadzamy wśród klientów ankietę. Oceniają w niej oni m.in. terminowość dostaw, poziom obsługi, jakość produktów oraz współpracę z SITECH. W kolejnych badaniach poziom satysfakcji klientów utrzymuje się powyżej 80%.

Zadowolenie klientów jest ponadto oceniane w cyklu miesięcznym, na podstawie wskaźników jakościowych i logistycznych.

2.5. Łańcuch dostaw

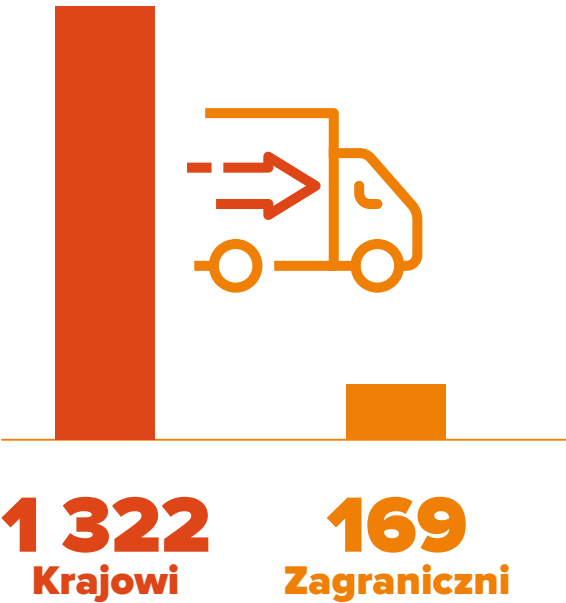


[G4-12]
Dzięki strategicznemu planowaniu jesteśmy w stanie zoptymalizować załadunek i transport produktów do klienta. Uwzględnia ono aspekty takie jak terminowość, wykorzystanie przestrzeni ładunkowej, maksymalna redukcja kosztów oraz optymalna wielkość zapasów. Pozwala to na ułożenie efektywnego tygodniowego planu transportowego z równoczesnym uwzględnieniem specyficznych wymagań klientów oraz dysponentów części zakupowych.

Stawiamy na lokalnych dostawców

Współpraca z lokalnymi dostawcami pozwala nam na oszczędności, dzięki obniżeniu kosztów transportu, a także na zmniejszenie jego oddziaływania na środowisko. Przyczynia się ona także do rozwoju gospodarczego Polski. Dlatego realizujemy projekt Local Sourcing, którego celem jest zwiększenie udziału krajowych dostawców w zamawianych przez nas produktach i usługach. Jest to długotrwały proces, wymagający przygotowywania nowych kontrahentów do udziału w przetargu, a w dalszej perspektywie do realizacji seryjnych dostaw.

Dostawcy materiałów okołoprodukcyjnych:



W tym celu m.in. organizujemy cieszący się dużym zainteresowaniem Dzień Dostawców, a także przeprowadzamy liczne rozmowy techniczno-jakościowe.

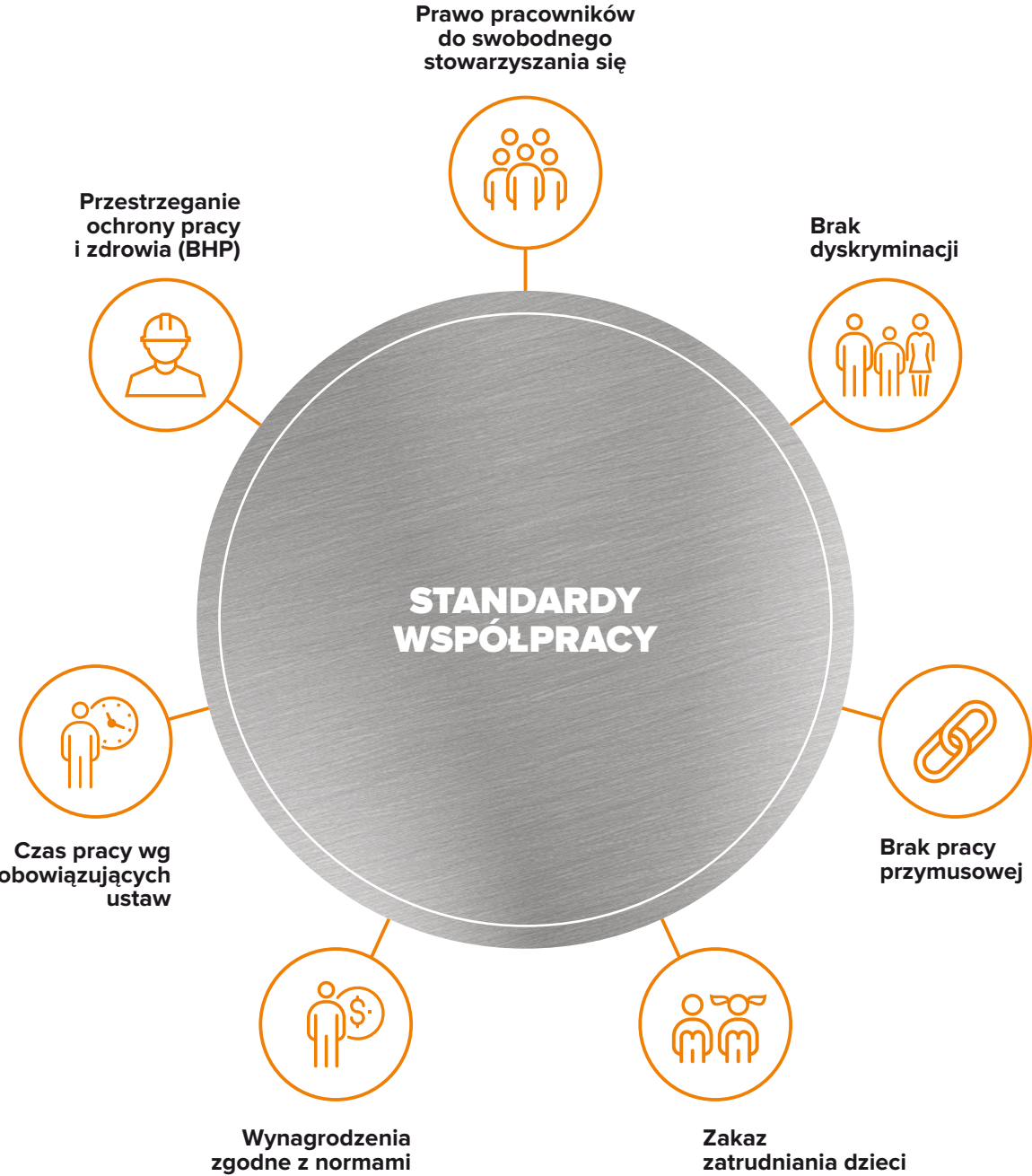
[G4-12]
W 2016 r. 51,7% naszego budżetu zaopatrzeniowego przeznaczaliśmy na współpracę z lokalnymi (tj. krajowymi) dostawcami. W 2017 r. było to już 59,6%.

2.6. Odpowiedzialne zamówienia



[G4-HR4]
Naszych dostawców traktujemy po partnersku, ale jednocześnie egzekwujemy przestrzeganie przez nich najwyższych standardów. Firmy, które chcą podjąć z nami współpracę, są informowane o konieczności przestrzegania wymagań w następujących obszarach:

[G4-HR1]
W raportowanym okresie wszystkie umowy z dostawcami o wartości netto powyżej 20 000 euro zawierały **klauzule dotyczące przestrzegania praw człowieka.**



Rozdział 3

NASZ ZESPÓŁ



3.1. Pracownicy najcenniejszym kapitałem

Nasze cele strategiczne realizujemy przede wszystkim dzięki kompetencjom oraz zaangażowaniu kadry pracowniczej, liczącej **ok. 2000 osób.**

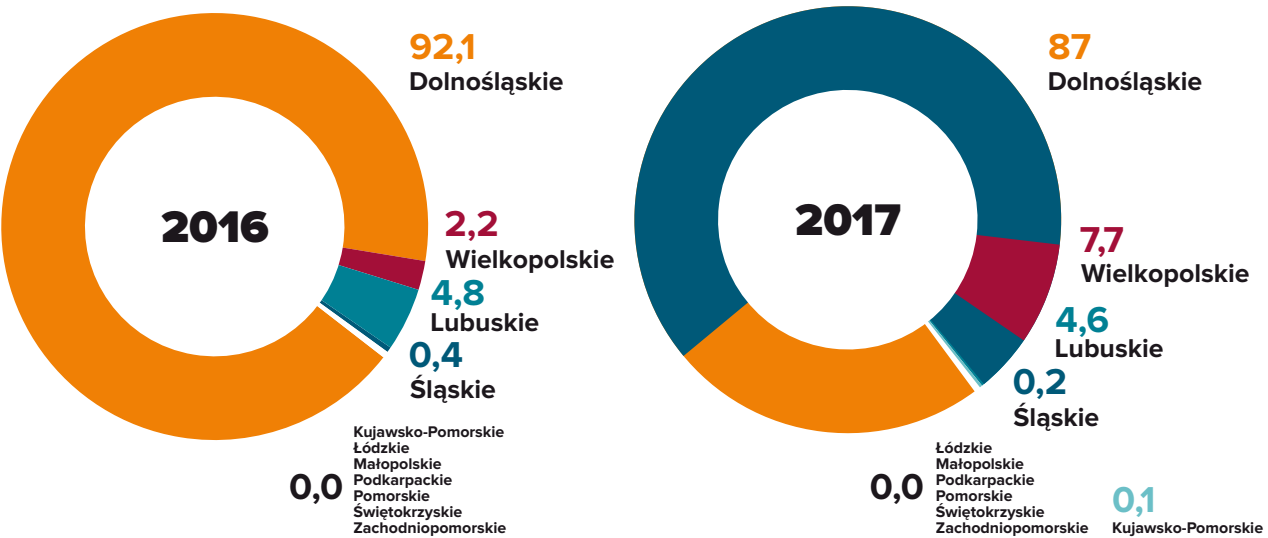
W zamian oferujemy możliwość ciągłego rozwoju, atrakcyjne warunki zatrudnienia oraz stabilność – zdecydowana większość załogi posiada umowy o pracę.

Aktywnie poszukujemy najlepszych pracowników wewnątrz i na zewnątrz naszej organizacji. We współpracy ze szkołami i uczelniami kształcimy zawodowo młodocianych pracowników oraz studentów, a także realizujemy staże studenckie i absolwenckie. Nasze programy umożliwiają zdobycie cennych umiejętności, a także dają realną możliwość znalezienia pracy w SITECH.

	średnio rok 2016			średnio rok 2017		
	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni
Wszyscy zatrudnieni	1 959	430	1 529	2 002	436	1 566
Liczba pracowników (umowa o pracę)	1 753	383	1 370	1 882	405	1 477
w tym						
Zakład Polkowice	1 618	333	1 285	1 643	340	1 303
Zakład Głogów	106	47	59	133	52	81
Zakład Września	29	3	26	106	13	93
Cały etat	1 752			1 881		
1/2 etatu	1			1		
Pracownicy młodociani	24	0	24	24	0	24
Pracownicy zatrudnieni przez agencję pracy tymczasowej	145	32	113	49	9	40
w tym						
Zakład Polkowice	115	28	87	26	6	20
Zakład Głogów	30	4	26	23	3	20
Pracownicy – dualny system kształcenia studentów	15	1	14	14	1	13
Pracownicy – staż absolwencki	20	12	8	28	20	8
Pracownicy – staż studencki	4	2	2	4	1	3

87% naszej załogi stanowią mieszkańcy woj. dolnośląskiego. Co więcej, aż 60% zatrudnionych w SITECH mieszka w odległości nie większej niż 20 km od miejsca pracy. Sprawia to, że należymy do kluczowych pracodawców w społecznościach, w których działamy.

Zatrudnieni wg miejsca zamieszkania (w %)



3.2 Różnorodność w miejscu pracy



[G4-LA12]
Skład kadry pracowniczej w podziale na kategorie zatrudnienia, wiek i płeć

2016	PRACOWNICY NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH I WYŻSZYCH			PRACOWNICY NA STANOWISKACH NIŻSZYCH NIŻ KIEROWNICZE		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Liczba pracowników w podziale na wiek						
wiek 29	0	0	0	55	334	389
wiek 30-50	9	27	36	295	948	1 243
wiek 51	1	2	3	23	59	82
suma	10	29	39	373	1 341	1 714
Procentowy udział pracowników w podziale na wiek, płeć i kategorię zatrudnienia						
wiek 29	0%	0%	0%	3%	19%	22%
wiek 30-50	1%	2%	2%	17%	54%	71%
wiek 51	0%	0%	0%	1%	3%	4%
suma	1%	2%	2%	21%	76%	97%
Liczba obcokrajowców	0	1	1	0	0	0

2017	PRACOWNICY NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH I WYŻSZYCH			PRACOWNICY NA STANOWISKACH NIŻSZYCH NIŻ KIEROWNICZE		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Liczba pracowników w podziale na wiek						
wiek 29	0	0	0	65	347	412
wiek 30-50	7	29	36	305	1 030	1 335
wiek 51	2	2	4	26	69	95
suma	9	31	40	396	1 446	1 842
Procentowy udział pracowników w podziale na wiek, płeć i kategorię zatrudnienia						
wiek 29	0%	0%	0%	3%	18%	21%
wiek 30-50	0%	2%	2%	16%	55%	71%
wiek 51	0%	0%	0%	1%	4%	5%
suma	0%	2%	2%	21%	77%	98%
Liczba obcokrajowców	0	1	1	0	0	0

Wszyscy dyrektorzy zarządzający SITECH – dwaj mężczyźni i jedna kobieta – znajdują się w przedziale wiekowym od 30 do 50 lat.

Pracownicy niepełnosprawni (średnio w 2017 r.)

	Suma	Kobiety	Mężczyźni
Zakład Polkowice	34	12	22
Zakład Głogów	1	0	1
Zakład Września	4	0	4



[LA-DMA (różnorodność)]
Szacunek dla drugiego człowieka, równe traktowanie, przeciwdziałanie mobbingowi – wszystkie te wartości są ważnymi elementami naszej kultury organizacyjnej. Znajduje to praktyczny wyraz choćby w gotowości do zatrudniania osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (przykładowo, w gronie załogi jest łącznie 39 osób niepełnosprawnych, z których większość ma ponad 40 lat), kształtowaniu przyjaznego i tolerancyjnego „języka organizacji” oraz wspieraniu inicjatyw pracowniczych na rzecz różnorodności i równości. Jest to nie tylko zgodne z naszymi wartościami, ale także przynosi wymierne korzyści: zespoły zróżnicowane pod kątem płci, wieku oraz innych cech mają szersze horyzonty i bogatszą pulę doświadczeń, co zwiększa ich potencjał do tworzenia innowacji. Doceniamy także korzyści ze współpracy międzypokoleniowej, którą animujemy powierzając doświadczonym pracownikom rolę mentorów dla praktykantów i stażystów.

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa oraz polityka równych płac zostały włączone do strategii organizacji.

Elementy zarządzania różnorodnością znalazły odzwierciedlenie także w naszych zasadach rekrutacji, w dostosowywaniu miejsc pracy do specjalnych potrzeb (np. osób z niepełnosprawnościami), badaniu opinii i potrzeb pracowników oraz poziomu zadowolenia z miejsca pracy, w systemie wynagrodzeń, w programach wsparcia dla grup znajdujących się w trudnej sytuacji, działaniach wspierających godzenie życia zawodowego i prywatnego, w przejrzystych ścieżkach kariery i jasnych kryteriach awansu czy w zarządzaniu dyspozycyjnością pracowników.

Prowadzimy monitoring antymobbingowy oraz równego traktowania ze względu na przesłanki narażające na zachowania dyskryminacyjne, takie jak płeć, wiek, stan zdrowia, pochodzenie, wyznanie, przekonania polityczne, przynależność związkowa, orientacja psychoseksualna, styl życia czy podstawa zatrudnienia. Analizujemy skargi wnoszone przez pracowników, raportujemy podjęte działania i ich rezultaty.

Powołaliśmy instytucję mediatora, który jak dotąd nie otrzymał jednak żadnych zgłoszeń. Podejmujemy również cykliczne działania w zakresie podnoszenia świadomości i wiedzy pracowników oraz kadry zarządzającej na temat przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.



[G4-15]
W listopadzie 2017 r. wzięliśmy udział w pierwszej **Międzynarodowej Konferencji Różnorodności** w Grupie Volkswagen, w ramach której firmy należące do koncernu wymieniały się dobrymi praktykami w kwestiach takich jak zwalczanie nieświadomych uprzedzeń czy poszanowanie różnorodności kulturowej.

W kolejnym miesiącu dołączyliśmy do grona sygnatariuszy **Karty Różnorodności**, koordynowanej w Polsce przez **Forum Odpowiedzialnego Biznesu**.

[LA-DMA (równe wynagrodzenie)]
Wszystkim pracownikom niezależnie od płci, wieku oraz innych cech oferujemy takie same warunki wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach oraz identyczne zasady premiowania. Wyższe średnie wynagrodzenia mężczyzn wynikają głównie ze specyfiki pracy na niektórych stanowiskach (spawacz, ślusarz, wykwalifikowany operator urządzeń produkcyjnych itd.). Powierza się je głównie mężczyznom, z uwagi na to, że wymagają dużej siły fizycznej i wytrzymałości, a są one zwartościowane w wyższej grupie taryfikatora.



[G4-LA13]
Stosunek wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia wypłacanego kobiet do mężczyzn w podziale na kategorie zatrudnienia oraz lokalizacje

	2016			2017		
	Polkowice	Głogów	Września	Polkowice	Głogów	Września
Stosunek średniego wynagrodzenia zasadniczego kobiet do mężczyzn						
Pracownicy na stanowiskach kierowniczych i wyższych	92%	-	-	88%	-	-
Pracownicy na stanowiskach niższych niż kierownicze	94%	86%	136%	94%	86%	96%
Stosunek średniego wynagrodzenia wypłacanego kobiet do mężczyzn						
Pracownicy na stanowiskach kierowniczych i wyższych	97%	-	-	92%		
Pracownicy na stanowiskach niższych niż kierownicze	89%	75%	114%	88%	78%	125%



Dokładamy wszelkich starań, aby nasi pracownicy mieli ułatwiony powrót do pracy po urloпах rodzicielskich.

Zależy nam, aby każdy rodzic pracujący w naszej firmie czuł się dobrze i był spokojny o swoje zatrudnienie.

[G4-LA3]
Odsetek powrotów do pracy i wskaźnik retencji po urlopie rodzicielskim, w podziale na płeć

	2016			2017		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Liczba pracowników upoważnionych do urlopu rodzicielskiego	6	50	56	19	68	87
Liczba pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego	6	35	41	19	30	49
Liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego	6	35	41	19	30	49
Liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po zakończeniu urlopu i którzy byli nadal zatrudnieni przez 12 miesięcy od powrotu	6	35	41	19	30	49
Liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego w poprzednim okresie raportowania	6	35	41	19	30	49
Odsetek powrotów do pracy	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Wskaźnik retencji po urlopie rodzicielskim	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3.3. Dbamy o zdrowie i bezpieczeństwo



Każdego dnia w naszych zakładach czuwamy nad bezpiecznym procesem produkcji. Najważniejszym dokumentem w tym obszarze jest Polityka BHP, wdrożona w 2014 r. Zakłada ona stałe identyfikowanie możliwych zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników, eliminowanie wykrytych zagrożeń i bieżącą kontrolę, a także stanowi zobowiązanie do nieustającego minimalizowania ryzyka wypadków przy pracy.

W celu efektywniejszego zarządzania bezpieczeństwem w 2015 r. wdrożyliśmy system BS OHSAS 18001. Ponadto w ramach akcji „Łowca incydentów” zachęcamy pracowników do monitorowania stanowisk pracy, w celu jak najszybszego wykrywania ewentualnych zagrożeń. Wszystkie te działania przynoszą wymierne efekty: w całym raportowanym okresie nie odnotowano ani jednego wypadku śmiertelnego lub ciężkiego.



[G4-LA6]
Liczba wypadków związanych z pracą, wskaźnik częstości oraz ciężkości wypadków, a także wskaźnik absencji związanych z pracą, w podziale na płeć

	2016			2017		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Liczba śmiertelnych wypadków przy pracy	0	0	0	0	0	0
Liczba ciężkich wypadków przy pracy	0	0	0	0	0	0
Liczba lekkich wypadków przy pracy	0	18	18	6	17	23
Suma wszystkich wypadków	0	18	18	6	17	23
Wskaźnik częstości wypadków (Injury rate – IR)	0	5,98	5,98	1,72	4,88	6,60
Liczba dni niezdolności do pracy na skutek wypadków i urazów przy pracy	0	377	377	130	392	522
Wskaźnik ciężkości wypadków	0	12,52	12,52	3,70	11,26	14,99
Liczba dni nieobecności w pracy (łącznie z absencją chorobową)	0	377	377	130	392	522
Wskaźnik absencji* (Absentee rate – AR)		0,09%	0,09%	0,03%	0,08%	0,11%

* Suma dni nieobecności w pracy z tytułu wypadków przy pracy/suma czasu nominalnego w danym roku [wyrażone w %]

W 2017 r. rozpoczęliśmy realizację projektu „**Behawioralne podejście w zarządzaniu bezpieczeństwem**”. Jego celem jest budowa kultury bezpieczeństwa wśród wszystkich pracowników firmy oraz zmiana podejścia do organizacji warunków pracy w SITECH.

Największą nowością było wdrożenie tzw. audytów behawioralnych, czyli obserwacji negatywnych oraz pozytywnych zachowań w trakcie wykonywania zadań przez pracowników.



Zdrowie jest najważniejsze



Podejmujemy szereg działań związanych z ochroną zdrowia naszych pracowników i promocją zdrowego stylu życia, z których wiele znacznie wykracza poza obowiązki pracodawcy zawarte w Kodeksie pracy.

Nasza aktywność w tej sferze bazuje na oczekiwaniach załogi i jej problemach zdrowotnych, a także na liście powszechnie występujących schorzeń (tzw. choroby cywilizacyjne):

Zapewniamy opiekę medyczną na terenie firmy w ramach całodobowego ambulatorium (opieka pielęgniarstwa, sprzęt medyczny – m.in. defibrylator, badania laboratoryjne i diagnostyczne, szczepienia).	Zapewniamy dostęp do lekarzy specjalistów na terenie firmy (internista, dermatolog, ortopeda, laryngolog).
Zapewniamy bezpłatne i anonimowe wizyty u psychologa (m.in. terapia uzależnień, pomoc w stanach stresu lub wypalenia zawodowego, konsultacje z zakresu organizacji pracy).	Przeprowadzamy akcje profilaktyczne – w raportowanym okresie dotyczyły one m.in. chorób tarczycy, cukrzycy, schorzeń kręgosłupa, chorób układu sercowo-naczyniowego oraz doboru prawidłowej diety.
Zapewniamy konsultacje fizjoterapeutyczne , dostępne na terenie firmy i mające na celu diagnostykę zaburzeń postawy ciała oraz zapobieganie schorzeniom układu ruchu.	Realizujemy program „Lekkie stanowiska” , w ramach którego m.in. dokonujemy przeglądu stanowisk pracy oraz pomagamy pracownikom w adaptacji do pracy po długotrwałej nieobecności.
Na zalecenie fizjoterapeuty oferujemy pracownikom stabilizatory (nadgarstka, kręgosłupa, stawu łokciowego), wspomagające ich podczas wykonywania czynności na stanowisku pracy.	Realizujemy program „Fizjoterapeuta bliżej Ciebie” , dzięki któremu członkowie załogi uczą się m.in. jak poprawnie się schylać czy jakie ćwiczenia należy wykonywać w domu lub w czasie mikropauz w pracy.
Wspieramy pracowników w ich problemach zdrowotnych w ramach indywidualnych sesji z coachem .	Zapewniamy dostęp do szerokiej bazy lekarzy specjalistów i badań specjalistycznych w ramach prywatnej opieki medycznej (LUX MED).
Wspieramy pracowników w zachowaniu równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym, m.in. poprzez dostęp do oferty rekreacyjno-sportowej (fitness, basen) czy możliwość zakupu biletów do kina w promocyjnych cenach.	Udzielamy pracownikom bezzwrotnej pomocy finansowej lub rzeczowej ze środków Funduszu Społecznego na cele takie jak operacje, turnusy rehabilitacyjne czy zakup leków lub sprzętu rehabilitacyjnego.
Przeprowadzamy warsztaty dla kadry zarządzającej w zakresie profilaktyki uzależnień wśród pracowników.	Prowadzimy kampanie edukacyjne (plakaty i tablice informacyjne, monitory na stołówkach, ulotki, informacje w fiszkach, prelekcje w ambulatorium, warsztaty, intranet, czasopisma firmowe).

W 2017 r. zrealizowaliśmy ponadto trzymiesięczny program „Zdrowe odchudzanie”, skierowany przede wszystkim do pracowników z nadwagą. Uczył on zmian w myśleniu i podejściu do odchudzania, wspierał w wytrwałości oraz oferował pomoc doświadczonych specjalistów (dietetyków, fizjoterapeutów, trenerów personalnych).

Mówiąc o zdrowiu, nie powinniśmy zapominać o zdrowym duchu naszych pracowników. W firmie powoła-

liśmy drużynę siatkarską, która aktywnie trenuje przez cały rok i bierze udział w ogólnopolskich zawodach sportowych skierowanych dla przedsiębiorstw.

Męska część załogi naszej firmy utworzyła piłkarską drużynę sportową. Panowie równie chętnie przygotowują się do zawodów i co roku biorą udział w turniejach piłkarskich organizowanych w okolicy spółki oraz ogólnopolskich zawodach organizowanych przez AHK.



Przepływ informacji

[G4-LA4]
W naszych zakładach pracownicy mają bezpośredni kontakt ze swoimi przełożonymi, a podczas spotkań przy tablicy zespołu przekazują sobie istotne informacje mające wpływ na codzienną pracę. Korzystamy także z licznych narzędzi bieżącej komunikacji z pracownikami, takich jak intranet, telewizja zakładowa czy mailing.

Każdy z pracowników ma możliwość osobistego kontaktu z Dyrektorami zarządzającymi podczas cyklicznych spotkań w ramach Dnia Otwartego u Dyrekcji. Jest to okazja do swobodnej rozmowy, wymiany poglądów z najwyższą kadrą kierowniczą.

Istotne zmiany są komunikowane pracownikom w fazie rozpoczęcia projektu, a następnie na

poszczególnych jego etapach. Jeżeli dotyczą całej kadry pracowniczej, otrzymuje ona stosowne informacje minimum 2 tygodnie wcześniej. Kluczowe zmiany organizacyjne komunikujemy podczas cokwartalnych spotkań z załogą.

Ważnym narzędziem przepływu informacji jest Forum Liderów, czyli spotkania liderów produkcji, mające na celu m.in. omawianie bieżących tematów oraz dzielenie się dobrymi praktykami. W zebraniach tych, odbywających się raz w tygodniu, uczestniczą Dyrektorzy Zarządzający, co jest okazją do bezpośredniej rozmowy i zadawania im pytań.

Czasem spotkania przybierają formę warsztatów lub są podczas nich przeprowadzane mikroszkolenia z zagadnień fachowych.



3.4. Dialog z pracownikami



[G4-11]
W relacjach z pracownikami stawiamy na otwartą komunikację, kooperację i współudział w zarządzaniu. Odbywają się one przede wszystkim za pośrednictwem związków zawodowych. W SITECH funkcjonują dwie organizacje związkowe, do których należy 62% pracowników.

Korzystają one z prawa do konsultacji i współdecydowania dzięki prężnie działającym komisjom, utworzonym na mocy porozumienia z Rabenau z 2009 r., bazującego na **Karcie Stosunków Pracy Koncernu Volkswagen**.

Ideenmanagement

W ramach programu Ideenmanagement pracownicy mogą zgłaszać pomysły, które usprawniają procesy i działania.

2016	2017
3601 wniosków	4050 wniosków
Wnioski wdrożone: 2102	Wnioski wdrożone: 2300
Roczne oszczędności: 2 102 525 zł	Roczne oszczędności: 5 950 000 zł
Suma wypłaconych premii: 378 595 zł	Suma wypłaconych premii: 508 000 zł

3.5. Stawiamy na rozwój pracowników



[LA-DMA (szkolenia i edukacja)]
Rozwój pracowników silnie wpływa na ich zaangażowanie i satysfakcję z pracy oraz na efektywność przedsiębiorstwa. Z tego powodu wzrost kompetencji załogi to jeden z naszych kluczowych celów. W raportowanym okresie przeszkoliliśmy łącznie **1587 osób** (w 2016 r. – 688, w 2017 r. – 899).

Dla każdego pracownika opracowywany jest indywidualny plan rozwoju, w którym ujęte są szkolenia, seminaria czy konferencje – udział w nich stanowi także część corocznej oceny pracowniczej.

Co roku przełożeni określają ścieżki rozwoju swoich podwładnych w perspektywie następnych 12 miesięcy oraz 3 lat, a raz na kwartał dokonywany jest ich przegląd i aktualizacja.

Posiadamy własne Centrum Szkoleniowe. Działa w nim 9 trenerów wewnętrznych, szkolących załogę m.in. w zakresie Lean Manufacturing, 5S czy ergonomii. Szkolenia odbywają się w oparciu o autorskie programy, z wykorzystaniem nowoczesnych metod, takich jak webinaria, e-learning czy cyberokulary.

Dbamy o edukację również poprzez wydawanie biuletynów z cyklu „Czy wiesz, że...”, w których publikujemy informacje i ciekawostki m.in. z zakresu odpowiedzialności społecznej. Co roku wydajemy także informator środowiskowy, zachęcający do przyjaznych środowisku naturalnemu działań w pracy i życiu prywatnym, oraz informator CSR.

[G4-LA11]
Każdy pracownik podlega ocenie pracowniczej. Pierwsza ocena odbywa się po 3 miesiącach od zatrudnienia.



Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądów rozwoju kariery zawodowej w podziale na płeć

2016	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Liczba pracowników podlegających regularnej ocenie w podziale na kategorie zatrudnienia			
Pracownicy na stanowiskach kierowniczych i wyższych	10	29	39
Pracownicy na stanowiskach niższych niż kierownicze	373	1 341	1 714
Łączna liczba pracowników podlegających ocenom	383	1 370	1 753
Odsetek pracowników podlegających ocenom w podziale na kategorie zatrudnienia [%]			
Pracownicy na stanowiskach kierowniczych i wyższych	100%	100%	100%
Pracownicy na stanowiskach niższych niż kierownicze	100%	100%	100%

2017	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Liczba pracowników podlegających regularnej ocenie w podziale na kategorie zatrudnienia			
Pracownicy na stanowiskach kierowniczych i wyższych	9	31	40
Pracownicy na stanowiskach niższych niż kierownicze	396	1 446	1 842
Łączna liczba pracowników podlegających ocenom	405	1 477	1 882
Odsetek pracowników podlegających ocenom w podziale na kategorie zatrudnienia [%]			
Pracownicy na stanowiskach kierowniczych i wyższych	100%	100%	100%
Pracownicy na stanowiskach niższych niż kierownicze	100%	100%	100%

3.6. Satysfakcja i zaangażowanie

Regularnie realizujemy kilkuetapowe badanie **Barometr Nastrojów**, mające na celu poznanie opinii pracowników oraz identyfikację obszarów do poprawy. Na każdym etapie Barometru odbywają się spotkania, podczas których omawiane są kluczowe informacje, a pracownicy mają okazję do rozmowy i wymiany poglądów.

Wyniki Barometru są udostępniane w Centrum Informacji, znajdującym się w każdej hali produkcyjnej. Tą drogą przekazywane są także informacje dotyczące realizacji działań zgłoszonych przez pracowników w badaniu.

Wyniki badania Barometr Nastrojów

	2016	2017
Frekwencja	84%	77%
Liczba obszarów do poprawy	2	3
	Możliwości rozwojowe Współpraca z przełożonym	Komunikacja i współpraca działowa oraz między działami Zarządzanie wynikami Możliwości rozwojowe
Indeks zadowolenia	81,2	77,3

Zgodnie z decyzją Zarządu Grupy Volkswagen od 2016 r. udział w ankiecie jest nieobowiązkowy, co przełożyło się na spadek frekwencji.

Porównanie wyników badania z kolejnych lat jest niemożliwe, m.in. ze względu na zmieniającą się liczbę i treść pytań.



[G4-EC5]
Stosunek średniego wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach w podziale na płeć w odniesieniu do średniej płacy w województwie

	2016		2017	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Zakład Głogów	65%	76%	71%	81%
Pracownicy bezpośrednio produkcyjni	65%	76%	70%	74%
Pracownicy administracyjni	0%	0%	109%	114%
Zakład Polkowice	119%	117%	111%	113%
Pracownicy bezpośrednio produkcyjni	117%	112%	109%	108%
Pracownicy administracyjni	136%	137%	129%	126%
Zakład Września	156%	139%	169%	149%
Pracownicy bezpośrednio produkcyjni	0%	115%	0%	109%
Pracownicy administracyjni	156%	175%	169%	169%

Różnice między zakładami w poziomach średnich wynagrodzeń wynikają m.in. ze złożoności wykonywanych prac. W Głogowie wykonywane są proste czynności, w związku z czym większość załogi zajmuje najniższe wycenione stanowiska.

Spadająca relacja średniej płacy w SITECH Polkowice do średniej płacy w województwie wynika z faktu, że w 2017 r. wynagrodzenia w Polsce rosły szybciej niż we wspomnianym zakładzie, a ponadto zatrudniał on nowych pracowników, którzy nie zarabiają od razu według najwyższych taryfikatorów.

Niezwykle ważna dla poziomu satysfakcji z pracy jest wysokość pensji. Chcemy, aby nasi pracownicy byli doceniani za swój wysiłek, kompetencje i doświadczenie. Dlatego zarabiają więcej niż wynosi średnia dla regionu.



[G4-LA2]
Nasi pracownicy poza pensją zasadniczą mają możliwość uzyskania dodatkowych świadczeń finansowych, np. w postaci premii rocznej czy premii za wyniki, a także premii z okazji świąt czy w formie dodatku szkolnego dla dzieci.

Nagroda jubileuszowa
Świadczenie urlopowe
Premia Świąteczna
Premia roczna
Dodatek szkolny
Premia zespołowa
Premia za obecność
PPE - III Filar
Premia za wyniki
Płaca zasadnicza

W ramach korzyści pozafinansowych oferujemy naszej kadrze m.in. możliwość korzystania z prywatnej opieki medycznej, grupowego ubezpieczenia pracowniczego, pracowniczych programów emerytalnych (PPE), funduszu społecznego oraz Kasy zapomogowo-pożyczkowej. Ponadto, pracownicy codziennie korzystają z zakładowej kantyny, w której obiady są dofinansowane przez pracodawcę.

Dbamy również o najbliższych naszego zespołu. Organizujemy coroczny festyn rodzinny, a wszystkie dzieci pracowników mają możliwość bezpłatnego uczestnictwa w treningach Akademii Piłkarskiej SITECH pod okiem wykwalifikowanych trenerów – pracowników spółki. Dodatkowo przeznaczaliśmy specjalny budżet na stroje dla dzieci oraz wyjazdy na zawody.

[G4-LA2]
Świadczenia zapewniane pracownikom SITECH

1 KONIEC ZUBOSTWEM	Świadczenie	Zasady dostępne dla pracowników	pełno- etatowych i niepełno- etatowych	tymcza- sowych
	Comiesięczna premia na podstawie oceny pracowniczej, odbywającej się raz na rok	Dodatek do płacy zasadniczej, zależy od oceny uzyskanej w pięciostopniowej skali: L1: +12,5% L2+: +10,5% L2: +8,5% L2-: +6% L3: +4%	tak	tak
	Comiesięczna premia za obecność przyznawana pracownikom, którzy w danym miesiącu wykazali się wzorową frekwencją	Dodatek do płacy zasadniczej: 100% frekwencji +10% 1 dzień nieobecności w pracy +9% 2 dni nieobecności w pracy +8% 3 dni nieobecności w pracy +7% 3% zysku operacyjnego do podziału między wszystkich pracowników	tak	tak
	Premia roczna wypłacana po zakończeniu roku kalendarzowego	Pomniejszana o kary porządkowe: 1 kara -30% 2 kary -50% powyżej 2 kar – brak premii	tak	tak
	Świadczenie urlopowe, wypłacane wraz z wynagrodzeniem za czerwiec danego roku	Stanowi określony % średniego wynagrodzenia wszystkich pracowników SITECH: 55% w 2017 65% w 2018 75% w 2019 85% w 2020 95% w 2021 100% od 2022	tak	nie
	Świadczenie świąteczne, płatne 14 grudnia danego roku	45% średniego wynagrodzenia wszystkich pracowników SITECH	tak	nie



Świadczenie	Zasady dostępne dla pracowników	pełno- etatowych i niepełno- etatowych	tymcza- sowych
Finansowana przez pracodawcę składka na III Filar ubezpieczenia emerytalnego	56 zł	tak (z wyjątkiem pracowników Zakładu Głogów)*	nie
Świadczenie ołówkowe przysługujące na każde dziecko do 21. roku życia, wypłacane raz w roku	150 zł	tak	nie
Nagroda jubileuszowa, przysługująca raz na 5 lat pracy w SITECH	Stanowi określony procent wynagrodzenia zasadniczego brutto traktowanego jako netto: po 5 latach - 50% po 10 latach - 100% po 15 latach - 150% po każdych kolejnych 5 latach - 150%	tak	nie
Dodatkowe dni wolne od pracy	Wielki Piątek	tak	tak
Premia zespołowa, przyznawana w cyklu kwartalnym i uzależniona od stopnia realizacji celów przez dany zespół	648 zł/kwartał/osobę dla Zakładu Polkowice i Zakładu Września 550 zł/kwartał/osobę dla Zakładu Głogów		
Dofinansowanie posiłków w stołówce pracowniczej	Koszt obiadu dla pracownika: 5 zł	tak	tak
Dyżury w ambulatorium	Liczba dyżurów w 2017 r.: pielęgniarka: codziennie lekarze interniści: 96 dni w roku lekarze specjaliści: 23 dni w roku fizjoterapeuta: 43 dni w roku	tak	tak
Akcje profilaktyczne	W 2017 r. były to prelekcje o tematyce zdrowotnej, przekazywanie pracownikom witamin i suplementów, akcje dotyczące zdrowego trybu życia, profilaktyka nowotworów (piersi, narządów wewnętrznych, prostaty, skóry, jelita grubego), miażdżycy, chorób układu oddechowego oraz chorób tarczycy	tak	tak

* Każdy z zakładów SITECH posiada odrębne regulaminy, a negocjacje taryfowe ze związkami zawodowymi przeprowadzane są osobno. W toku ostatnich negocjacji w fabryce w Głogowie za priorytetowe uznano podniesienie wynagrodzeń zasadniczych.

Rozdział 4

STALE OGRANICZAMY NASZ WPŁYW NA ŚRODOWISKO

4.1. Zarządzanie wpływem na środowisko

Nasza polityka środowiskowa została zawarta w strategii SITECH. Zakłada ona:



Kompleksowo zarządzamy naszym wpływem na środowisko – wdrażamy najnowsze normy i standardy zarządzania, inwestujemy w przyjazne środowisku technologie, promujemy proekologiczne zachowania wśród pracowników, stale monitorujemy podstawowe wskaźniki środowiskowe. Naszym głównym celem jest bycie dobrym sąsiadem dla interesariuszy, w tym także dla środowiska naturalnego.

W naszych zakładach wdrożyliśmy System Zarządzania Środowiskowego ISO 14001, co wyróżnia nas spośród innych firm. Posiadamy również wszystkie niezbędne pozwolenia na korzystanie ze środowiska.

[G4-EN31]

Stale inwestujemy w ograniczanie naszego wpływu na środowisko. Wśród wydatków na ten cel można wymienić m.in. koszty eksploatacji urządzeń zabezpieczających przed emisją do środowiska, koszty utylizacji odpadów oraz ewentualnych zmian w procesach produkcyjnych.

Wydatki oraz inwestycje na rzecz ochrony środowiska [PLN]

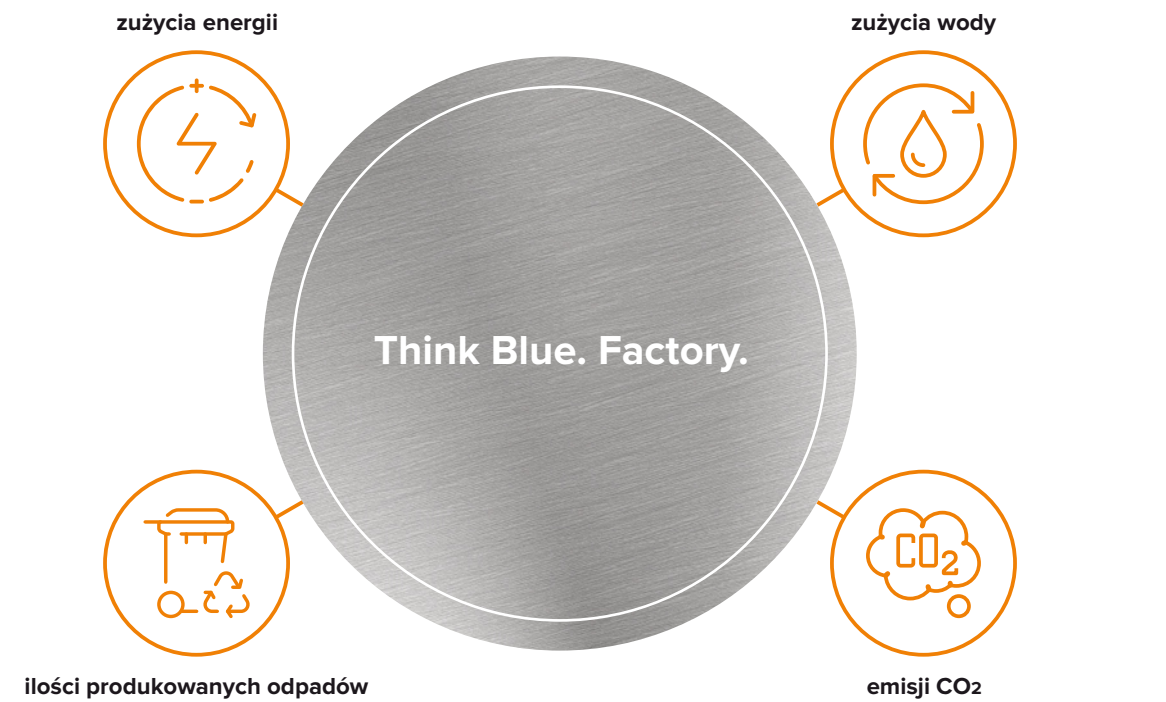
Rodzaj wydatku	2016	2017
Opłaty za:		
wprowadzanie ścieków do wód lub do ziemi	1 703	1 703
wprowadzanie gazów lub pyłów do powietrza	33 634	24 844
Utylizacja odpadów	272 271	139 661
Wydatki na zakup i wykorzystanie pozwoleń na emisję	-	-
Badania i pomiary emisji substancji do powietrza, emisji hałasu, jakości wody i ścieków, poziomu lustra wody w studniach	37 048	51 200
Wydatki na działania obniżające emisje do powietrza (na filtry, substancje)	138 434	138 434

4.2. Think Blue. Factory.



[EN-DMA (energia); EN-DMA (woda); EN-DMA (emisje); EN-DMA (odpady); G4-EN19]

Bierzemy aktywny udział w Think Blue. Factory. – programie koncernu Volkswagen na rzecz zrównoważonego rozwoju. W jego ramach zobowiązaliśmy się do zmniejszenia do 2018 r. o 25%, w stosunku do 2010 r.:



w przeliczeniu na jeden wyprodukowany komponent.



4.3. Ograniczamy zużycie energii oraz surowców

Wybrane projekty zrealizowane w ramach Think Blue. Factory. w SITECH Polkowice w 2017 r.:

ODZYSK CIEPŁA Z WIEŻY

Ciepło generowane przez maszyny wykorzystujemy w okresie zimowym oraz przejściowym do podgrzania powietrza włączanego do hali II przez centralę wentylacyjną. Dodatkowym efektem jest schłodzenie wody lodowej, dzięki czemu można wyłączyć część wieży chłodzącej.

Korzyści:

- mniejsze zużycie gazu ziemnego
- mniejsze zużycie energii oraz środków chemicznych

Oszczędność energii: 713 MWh/rok
Zmniejszenie emisji CO₂: 141 ton/rok

DRY-COOLER NA KTL 2

Zastosowaliśmy technologię umożliwiającą wykorzystanie powietrza atmosferycznego do chłodzenia lakieru na KTL 2.

Dzięki temu w okresie jesienno-zimowym możemy wyłączać wbudowany chiller.

Korzyści:

- mniejsze zużycie energii elektrycznej
- „darmowa energia”

Oszczędność energii: 280 MWh/rok
Zmniejszenie emisji CO₂: 240 ton/rok

MONTAŻ ELEKTROZAWORÓW SPRĘŻONEGO POWIETRZA

Automatyczne zamykanie zaworu, gdy maszyna nie produkuje, pozwala ograniczyć zużycie energii.

Korzyści:

- mniejsze zużycie energii elektrycznej
- automatyzacja procesu produkcji

Oszczędność energii: 112 MWh/rok
Zmniejszenie emisji CO₂: 98 ton/rok

MONTAŻ ANALIZATORÓW ENERGII NA URZĄDZENIACH

Analizatory pozwalają sprawdzić, czy urządzenia są wyłączane oraz poznać zużycie energii w czasie ich pracy i w stanie spoczynku.

Korzyści:

- mniejsze zużycie energii elektrycznej
- kontrola i analiza zużycia mediów

Ograniczanie zużycia energii



[WEN-DMA (energia)]

Każdego roku dokonujemy szeregu optymalizacji i usprawnień mających na celu zmniejszenia zużycia energii (przykładowe projekty opisano w rozdziale 4.2.). W każdym zakładzie funkcjonuje zespół działający na rzecz zwiększenia efektywności

energetycznej. Wszystkie informacje dotyczące zużycia energii raportowane są co kwartał do centrali koncernu Volkswagen w Wolfsburgu.

W 2016 r. wdrożyliśmy system zarządzania energią zgodny z międzynarodową normą ISO 50001.



[G4-EN3]

Całkowite zużycie energii w organizacji

Energia zakupiona [MWh]	2016	2017
energia elektryczna	20 700	20 700
ogrzewanie	7 000	6 000
SUMA	27 700	26 700

Gospodarowanie wodą

[KEN-DMA (woda)]

Stale dążymy do ograniczania zużycia wody na potrzeby procesów technologicznych oraz socjalne. W tym celu m.in. wykorzystujemy wodę zużytą w procesach produkcyjnych do mycia hal.

Prowadzimy bieżący monitoring jakości ścieków wprowadzanych do kanalizacji i wód powierzchniowych. Ścieki przemysłowe z instalacji trafiają bezpośrednio do chemicznej oczyszczalni, gdzie są poddawane procesom neutralizacji.

[G4-EN8]

Łączny pobór wody według źródła

	2016	2017
Woda z sieci miejskiej [m ³ /rok]	48 300	49 400

Redukcja emisji do atmosfery

[EN-DMA (emisje), G4-EN19]

Efekt ubocznym m.in. procesów spawania i zgrzewania jest emisja gazów i pyłów. Dzięki zastosowaniu najnowocześniejszych metod oczyszczania możemy w 99% wychwycić gazy i pyły powstałe w procesach technologicznych. W sezonie zimowym oczyszczone

powietrze jest z powrotem kierowane na hale produkcyjne i wykorzystywane do ogrzewania. Za pośrednictwem specjalistycznych, akredytowanych laboratoriów regularnie monitorujemy zanieczyszczenia emitowane do atmosfery.

[G4-EN15]

Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)

Emisje bezpośrednie	2016	2017
Emisja związana z wytwarzaniem energii elektrycznej [tCO ₂]	18 174	18 174
Emisja związana z wytwarzaniem ciepła [tCO ₂]	1 386	1 188
Suma emisji bezpośrednich	19 560	19 362



Gospodarka odpadami

[EN-DMA (odpady)]

Monitorujemy rodzaje oraz ilości powstających odpadów zgodnie z wymaganiami prawnymi oraz zasadami panującymi w koncernie Volkswagen. Wewnętrzny monitoring ilości wytworzonych odpadów prowadzimy minimum 2 razy w tygodniu. W zmniejszanie ilości wytwarzanych odpadów zostali włączeni wszyscy pracownicy firmy.

Wprowadziliśmy segregację odpadów na terenie całego przedsiębiorstwa, efektywnie zarządzamy surowcami oraz redukujemy ilość zużywanego papieru, wykorzystując m.in. elektroniczny obieg dokumentów. W 2017 r. opracowaliśmy program, zgodnie z którym od 2018 r. żaden rodzaj odpadów nie może trafiać na składowiska.



[G4–EN23]

Całkowita masa odpadów według rodzaju oraz metody postępowania z odpadem

2016

Metoda postępowania z odpadem	Masa odpadów niebezpiecznych [Mg]	Masa odpadów niebezpiecznych [Mg]
Recykling	79,2	20 797,8
Spalanie	-	-
Składowanie na składowiskach odpadów	-	82,4
Inne	-	-
Całkowita masa odpadów	79,2	20 880,2

2017

Metoda postępowania z odpadem	Masa odpadów niebezpiecznych [Mg]	Masa odpadów niebezpiecznych [Mg]
Recykling	82,1	20 033,9
Spalanie	-	-
Składowanie na składowiskach odpadów	-	74,5
Inne	-	-
Całkowita masa odpadów	82,1	20 108,4

Zmniejszanie emisji hałasu

Jak potwierdzają wyniki analiz akustycznych, spełniamy normy dopuszczalnego poziomu hałasu. Chociaż nasza działalność nie zakłóca życia lokalnych społeczności, nieustannie podejmujemy inicjatywy mające na celu zmniejszenie emisji hałasu do środowiska.

W firmie została powołana specjalna grupa, która miała za zadanie wyeliminować nadmiar hałasu na poszczególnych liniach produkcyjnych. Dzięki jej pracy i przeprowadzonych pomiarach poziomu hałasu w tłoczni doszło do wygłuszenia pras nawet o 10 dB. Dzięki temu poprawiliśmy warunki pracy naszej załogi.

4.4. Edukacja ekologiczna



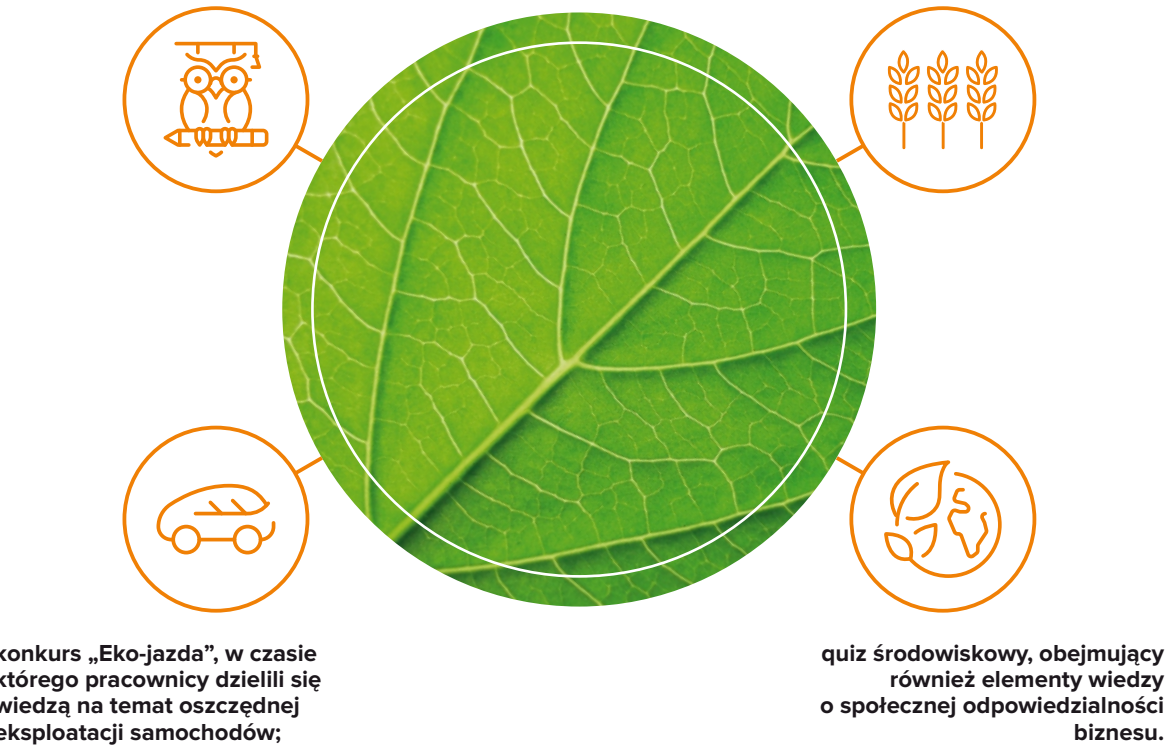
Staramy się edukować pracowników w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz zaszczebiać w nich chęć wspólnego działania na jego rzecz. W ramach akcji informacyjnej stworzyliśmy dedykowaną zakładkę w intranecie, wydajemy broszury, plakaty, publikujemy artykuły i ulotki. Co roku wydajemy też specjalny informator środowiskowy oraz organizujemy Dzień Jakości i Ochrony Środowiska.

Działania proekologiczne prowadzimy też w lokalnych społecznościach. Razem z Nadleśnictwem Przemków organizujemy akcje sprzątania lasu i sadzenia drzew oraz konkursy dla dzieci.

W 2016 r. przeprowadziliśmy akcję „Październik miesiącem środowiska”.

druga edycja konkursu „Bystrzak”, sprawdzającego wiedzę uczniów okolicznych szkół podstawowych na temat ekologii i lasu;

akcja „ZaPLONowane Miasto”, której pomysłodawcą była Polska Akcja Humanitarna – w jej ramach zachęcaliśmy pracowników do oszczędzania żywności





Rozdział 5

O RAPORCIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU SITECH

[G4-18; G4-23; G4-28; G4-29; G4-30]

Niniejszy raport, obejmujący lata kalendarzowe 2016 oraz 2017, jest drugą publikacją poświęconą danym niefinansowym w historii przedsiębiorstwa. Poprzedni raport ukazał się w 2016 r. i był poświęcony działalności SITECH w 2015 r. Kolejne wydania raportu będą się ukazywały w cyklu dwuletnim. Istotne aspekty zostały zidentyfikowane na spotkaniu z kadrą

menedżerską podczas tworzenia pierwszego raportu. W porównaniu do poprzedniej edycji publikacji nie nastąpiły zmiany w liście istotnych aspektów.

W prace nad raportem zaangażowali się przedstawiciele wszystkich istotnych działów firmy.

[G4-33]

Raport został opracowany we współpracy z firmą doradczą Go Responsible, w oparciu o Wytyczne Global Reporting Initiative w wersji G4 (poziom CORE).

Nie został poddany zewnętrznej weryfikacji, jednak dołożyliśmy wszelkich starań, aby prezentowane w nim dane były pełne, wiarygodne i zgodne ze stanem faktycznym.

[G4-19; G4-20; G4-21]

Lista istotnych aspektów i zasięg ich oddziaływania

Aspekt raportowania zrównoważonego rozwoju	Oddziaływanie aspektu wewnątrz organizacji	Oddziaływanie aspektu na zewnątrz organizacji
Wyniki ekonomiczne	X	X
Obecność na rynku	X	X
Pośredni wpływ ekonomiczny	X	X
Praktyki i procedury związane z zamówieniami	X	
Energia	X	
Woda		X
Emisje		X
Ścieki i odpady		X
Inwestycje w zakresie ochrony środowiska		X
Zatrudnienie	X	X
Relacje między pracownikami a kierownictwem	X	
Bezpieczeństwo i higiena pracy	X	
Szkolenia i edukacja	X	
Różnorodność i równość szans	X	
Równe wynagrodzenie mężczyzn i kobiet	X	
Inwestycje, w trakcie realizacji których przestrzegane są prawa człowieka	X	X
Wolność zrzeszania się i prawo do sporów zbiorowych	X	
Środki bezpieczeństwa	X	
Zapobieganie korupcji	X	
Zachowania naruszające swobodę konkurencji	X	X
Zgodność z regulacjami	X	X
Zdrowie i bezpieczeństwo	X	
Oznaczenie produktów i usług	X	X
Polityka prywatności	X	
Zgodność z regulacjami w obszarze odpowiedzialności za produkt	X	X



[G4-31]
Osoba kontaktowa w zakresie pytań dotyczących raportu i jego treści:

Wioletta Cichla
wioletta.cichla@pl.sitech-automotive.com

+48 662 198 109

[G4-5]
Siedziba główna SITECH Sp. z o.o.
Technika Siedzeń Volkswagen
ul. Strefowa 2, 59-101 Polkowice, Polska

www.sitech.com.pl

Wskaźnik	GRI G4	Wytyczne
Strategia i analiza		
G4-1	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla o znaczeniu zrównoważonego rozwoju dla organizacji oraz jej strategii	
G4-2	Opis kluczowych wpływów, ryzyk i szans	
Profil organizacji		
G4-3	Nazwa organizacji	
G4-4	Podstawowe marki, produkty i usługi	
G4-5	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	
G4-6	Liczba krajów, w których działa organizacja	
G4-7	Charakter własności oraz forma prawna	
G4-8	Rynki obsługiwane przez organizację z uwzględnieniem podziału geograficznego, obsługiwanych sektorów oraz typów klientów i beneficjentów	
G4-9	Skala organizacji	
G4-10	Całkowita liczba pracowników w podziale na typ zatrudnienia, rodzaj umowy, regiony i płeć	
G4-11	Procent wszystkich pracowników objętych zbiorowymi układami pracy	
G4-12	Łańcuch dostaw organizacji	
G4-13	Znaczący zmiany w raportowanym okresie dotyczące wielkości organizacji, jej struktury, własności lub łańcucha dostaw	
G4-14	Stosowanie przez organizację zasady przezroczności	
G4-15	Zewnętrzne inicjatywy, karty lub zasady dotyczące kwestii ekonomicznych, środowiskowych lub społecznych, które organizacja podpisała lub do których się stosuje	
G4-16	Uczestnictwo w stowarzyszeniach oraz organizacjach krajowych lub międzynarodowych	
Zidentyfikowane istotne aspekty oraz odpowiadające im granice		
G4-17	Podmioty uwzględnione w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym lub równoważnych dokumentach	
G4-18	Proces definiowania zawartości raportu	
G4-19	Istotne aspekty zidentyfikowane w procesie definiowania treści raportu	
G4-20	Zakres i istotność dla każdego ze zidentyfikowanych aspektów wewnątrz organizacji	
G4-21	Zakres i istotność dla każdego ze zidentyfikowanych aspektów na zewnątrz organizacji	
G4-22	Wpływ wszelkich zmian w informacjach podanych w poprzednich raportach oraz przyczyny tych zmian	
G4-23	Znaczące zmiany względem poprzednich okresów objętych raportem dotyczące zakresu i granic aspektów	

Wskaźnik	GRI G4	Wytyczne
Zaangażowanie interesariuszy		
G4-24	Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację	
G4-25	Podstawy identyfikacji i selekcji angażowanych grup interesariuszy	
G4-26	Podejście organizacji do angażowania interesariuszy, z uwzględnieniem częstotliwości angażowania według typu i grupy interesariuszy	
G4-27	Kluczowe kwestie i zagadnienia poruszone przez interesariuszy w procesach zaangażowania oraz odpowiedź organizacji na nie	
Parametry raportu		
G4-28	Okres objęty raportowaniem	
G4-29	Data publikacji poprzedniego raportu	
G4-30	Cykl raportowania	
G4-31	Osoba kontaktowa w zakresie pytań dotyczących raportu i jego treści	
G4-32	Tabela wskazująca miejsce zamieszczenia wskaźników w Raporcie	
G4-33	Polityka organizacji oraz bieżące praktyki w zakresie zapewnienia zewnętrznej weryfikacji raportu	
Skład i struktura zarządu		
G4-34	Struktura organu zarządzającego organizacją wraz z komitetami odpowiedzialnymi za podejmowanie decyzji dotyczących wpływu na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo	
Etyka		
G4-56	Wartości organizacji, jej zasady, standardy i normy zachowania ujęte w postaci kodeksów postępowania oraz kodeksów etyki	
Wskaźniki ekonomiczne		
Pośredni wpływ ekonomiczny		
G4-EC1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona	
G4-EC5	Stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w podziale na płeć w stosunku do płacy minimalnej na danym rynku w głównych lokalizacjach prowadzenia działalności	
G4-EC7	Rozwój oraz wpływ inwestycji w infrastrukturę i usługi	
G4-EC9	Odsetek wydatków na lokalnych dostawców w głównych lokalizacjach prowadzenia działalności	
Wskaźniki środowiskowe		
Energia		
EN-DMA	Podejście do zarządzania aspektem Energia	
G4-EN3	Zużycie energii wewnątrz organizacji	
Woda		
EN-DMA	Podejście do zarządzania aspektem Woda	
G4-EN8	Całkowity pobór wody według źródła	

Wskaźnik	GRI G4	Wytyczne
Emisje		
EN-DMA	Podejście do zarządzania aspektem Emisje	
G4-EN15	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)	
G4-EN19	Redukcja emisji gazów cieplarnianych	
Ścieki i odpady		
EN-DMA	Podejście do zarządzania aspektem Ścieki i odpady	
G4-EN23	Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem	
Ogólne		
G4-EN31	Całkowite wydatki na ochronę środowiska i inwestycje według typu	
Wskaźniki społeczne		
Praktyki zatrudniania i godnej pracy		
Zatrudnienie		
G4-LA2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin, w podziale na główne lokalizacje prowadzenia działalności	
G4-LA3	Wskaźniki powrotu do pracy i utrzymania zatrudnienia po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim w podziale na płeć	
Relacje między pracownikami a kierownictwem		
G4-LA4	Minimalne okresy wypowiedzenia w związku ze zmianami operacyjnymi, z uwzględnieniem informacji, czy są one określone w umowach zbiorowych	
Bezpieczeństwo i higiena pracy		
G4-LA6	Rodzaj urazów oraz wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych i nieobecności w pracy oraz wypadków śmiertelnych związanych z pracą, z podziałem na regiony i płeć	
Szkolenia i edukacja		
LA-DMA	Podejście do zarządzania aspektem Szkolenia i edukacja	
G4-LA11	Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje na temat rozwoju zawodowego, z podziałem na płeć oraz kategorię pracowników	
Różnorodność i równość szans		
LA-DMA	Podejście do zarządzania aspektem Różnorodność i równość szans	
G4-LA12	Skład ciał zarządzających i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	
Różnorodność i równość szans		
LA-DMA	Podejście do zarządzania aspektem Różnorodność i równość szans	
G4-LA12	Skład ciał zarządzających i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	

Wskaźnik	GRI G4	Wytyczne
Równe wynagrodzenie mężczyzn i kobiet		
LA-DMA	Podejście do zarządzania aspektem Równe wynagrodzenie mężczyzn i kobiet	
G4-LA13	Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w podziale na kategorie pracowników i główne lokalizacje prowadzenia działalności	
Prawa człowieka		
Inwestycje, w trakcie realizacji których przestrzegane są prawa człowieka		
G4-HR1	Całkowita liczba i udział procentowy ważnych umów inwestycyjnych i kontraktów, które uwzględniają zapisy dotyczące praw człowieka lub które zostały sprawdzone pod kątem zgodności z prawami człowieka	
Wolność zrzeszania się i prawo do sporów zbiorowych		
G4-HR4	Zidentyfikowane zakłady i dostawcy, w których przypadku może dochodzić do naruszenia lub może występować poważne ryzyko naruszenia wolności zrzeszania się i zawierania umów zbiorowych oraz działania podjęte, aby chronić te prawa	
Środki bezpieczeństwa		
G4-HR7	Procent personelu ochrony przeszkolonego w zakresie obowiązujących w organizacji polityk lub procedur związanych z prawami człowieka	Usługi ochrony prowadzi firma zewnętrzna
Społeczeństwo		
Zapobieganie korupcji		
SO-DMA	Podejście do zarządzania aspektem Zapobieganie korupcji	
G4-SO4	Komunikacja i szkolenia poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	
Zachowania naruszające swobodę konkurencji		
G4-SO7	Całkowita liczba podjętych wobec organizacji kroków prawnych dotyczących przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych oraz ich skutki	W raportowanym okresie nie zostały nałożone sankcje i kary w zakresie naruszenia zasad wolnej konkurencji
Zgodność z regulacjami		
SO-DMA	Podejście do zarządzania aspektem Zgodność z regulacjami	
G4-SO8	Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami	W raportowanym okresie nie zostały nałożone sankcje i kary z tytułu niezgodności z prawem
Zdrowie i bezpieczeństwo		
PR-DMA	Podejście do zarządzania aspektem Zdrowie i bezpieczeństwo	
G4-PR1	Procent istotnych kategorii produktów i usług, w przypadku których poddaje się ocenie ich wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo w celu poprawy wskaźników	
Oznaczenie produktów i usług		
G4-PR5	Wyniki badań pomiaru satysfakcji klientów	
Polityka prywatności		
PR-DMA	Podejście do zarządzania aspektem Polityka prywatności	
G4-PR8	Całkowita liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klienta i utraty danych klientów	W raportowanym okresie nie zgłoszono skarg dotyczących naruszenia prywatności lub utraty danych klienta
Zgodność z regulacjami w obszarze odpowiedzialności za produkt		
G4-PR9	Kwota istotnych kar z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami dotyczącymi dostarczania i użytkowania produktów i usług	W raportowanym okresie nie zostały nałożone kary z tytułu niezgodności z prawem