



Raport Zrównoważonego Rozwoju SITECH Sp. z o.o. za lata 2018-2019

Polkowice



List wprowadzający

**Szanowni Państwo,
Drogie Koleżanki,
Drodzy Koledzy,**

mam ogromną przyjemność przekazać na Państwa ręce już trzeci Raport Zrównoważonego Rozwoju firmy SITECH, w którym prezentujemy zarówno finansowe, jak i pozafinansowe wyniki naszej działalności w latach 2018-2019. Połączenie tych aspektów w jednym dokumencie, pozwala nam na szersze przedstawienie działalności SITECH w kategorii jej społecznej odpowiedzialności.

W 2018 r. świętowaliśmy dwudziestolecie firmy. Od dwóch dekad jesteśmy liderem na rynku branży automotive oraz jednym z największych pracodawców w regionie. Rok 2019 to początek zmian dla naszej organizacji. Od stycznia ubiegłego roku należymy do nowej wyodrębnionej marki Koncernu Volkswagen: Volkswagen Group Components.

Za nami dwa lata ciężkiej, ale efektywnej pracy. Cieszy nas nie tylko fakt, iż udało nam się zrealizować cele finansowe, ale przede wszystkim to, że z każdym kolejnym rokiem rozszerzamy naszą działalność na rzecz społecznej odpowiedzialności spółki. Kluczem do podjęcia konkretnych działań jest zarówno Strategia Społecznej Odpowiedzialności SITECH, jak i Strategia SITECH 2025+ oparta na strategii koncernowej. W każdym z tych dokumentów zrównoważony rozwój odgrywa kluczową rolę i jest fundamentem dokumentu. Dzięki temu CSR wpisany jest w DNA SITECH Sp. z o.o.

Na kolejne lata wytyczyliśmy sobie liczne i ambitne cele biznesowe oraz środowiskowe. W ramach programu Think Blue. Factory zobowiązaliśmy się w dalszym ciągu redukować wskaźniki środowiskowe (o 20% do końca 2025 r. w porównaniu do 2018 r.).

Stale chcemy poszerzać nasze portfolio produktowe i zdobywać nowe projekty, rozwijać ideę Przemysłu 4.0 oraz generować innowacje dzięki którym ulepszymy procesy produkcyjne. Wiemy, że to wszystko uda nam się osiągnąć dzięki zaangażowaniu naszych pracowników.

Kiedy przygotowaliśmy ten raport, znajdowaliśmy się w zupełnie innej rzeczywistości niż zazwyczaj. Walka z pandemią COVID-19, która trwa do dzisiaj, wpłynęła również na naszą organizację, a skutkiem tego jest późniejsze wydanie raportu. Przed nami ciężkie i trudne czasy, mogę jednak zapewnić, iż my SITECH Sp. z o.o. jesteśmy na nie przygotowani, tak aby chronić naszych pracowników i społeczność lokalną, w której na co dzień żyjemy.

W imieniu wszystkich przedstawicieli firmy SITECH zachęcam do lektury oraz z góry dziękuje za wszystkie opinie i komentarze.

Adam Holewa

Dyrektor zarządzający ds. technicznych/

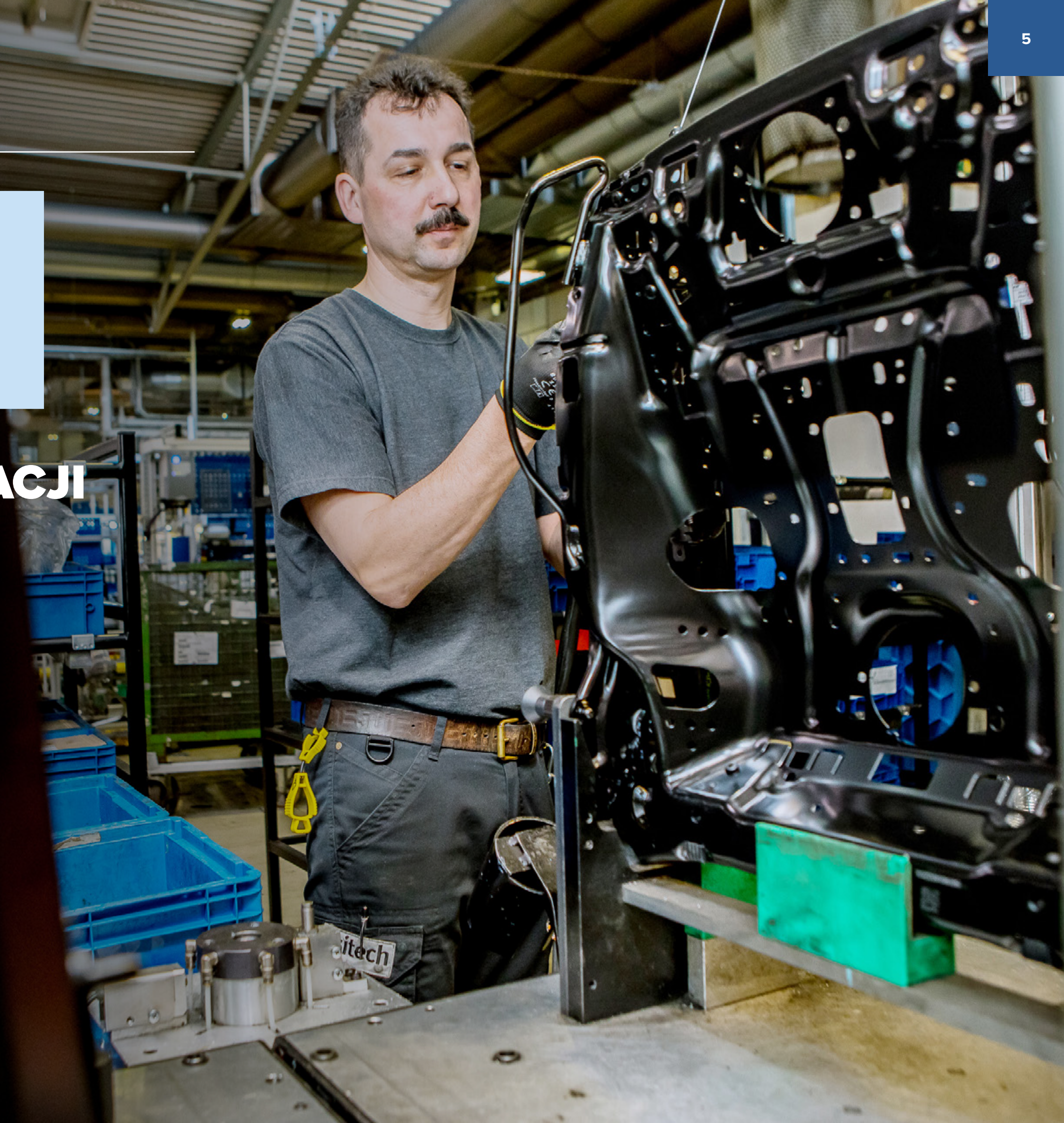
Dyrektor zakładu/ Prokurent



01

O ORGANIZACJI

- Podstawowe informacje o firmie
- Członkostwo w organizacjach
- Nagrody i wyróżnienia
- Zarządzanie
- Odpowiedzialność społeczna
- Wartości spółki
- Interesariusze SITECH
- Społeczność = współpraca
- Together4Integrity



Podstawowe informacje o firmie



Rok 2019
w liczbach

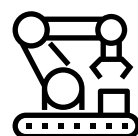
1 846

pracowników etatowych*



1 688 mln zł

przychodu ze sprzedaży



10,7 mln

wyprodukowanych
komponentów



180 000

wyprodukowanych Carsets

SITECH Sp. z o.o. to spółka reprezentująca branżę motoryzacyjną, specjalizująca się w konstrukcji i produkcji metalowych stelaży siedisk samochodowych oraz foteli tapicerowanych. Produujemy również struktury oparcia oraz komponenty: ramy, konsole i Beschlag – mechanizm kąta pochylecia i odchylenia oparcia. Działalność przedsiębiorstwa ma charakter międzynarodowy, ze względu na fakt, iż produkty te trafiają do naszych klientów na całym świecie, a są nimi spółki należące do koncernu Volkswagen.

Firma została utworzona w 1998 r. w Polkowicach przez spółki Volkswagen AG oraz KWD GmbH, a od 1 stycznia 2019 jest częścią marki Volkswagen Group Components.

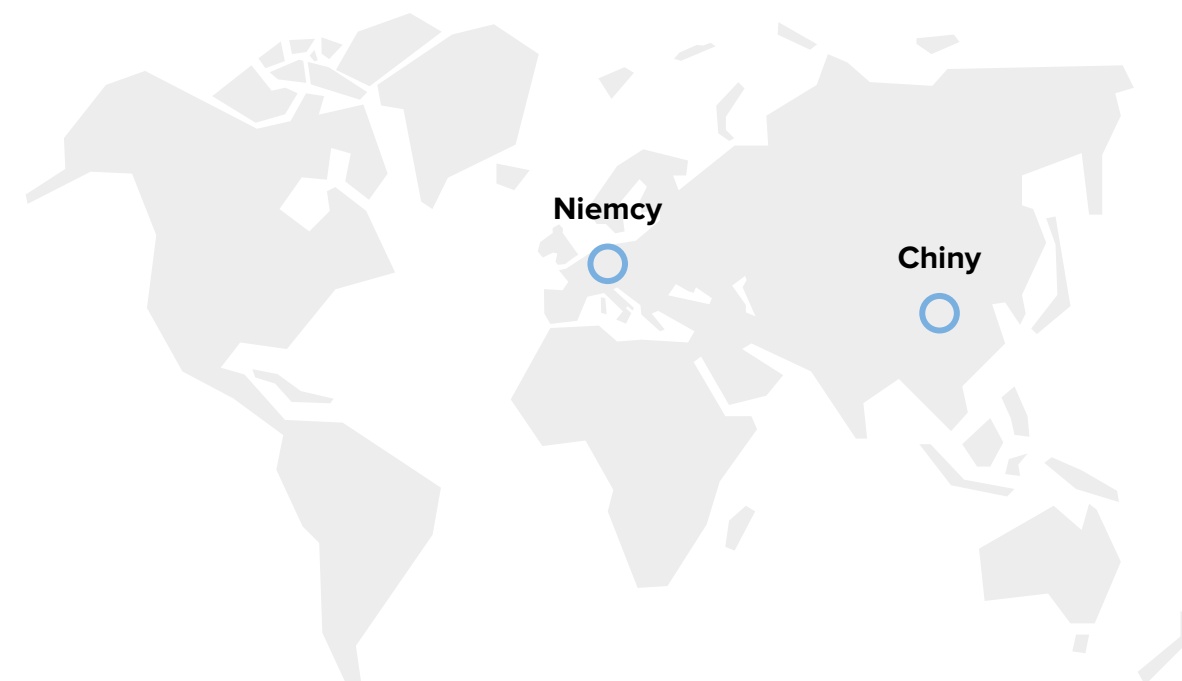
* średnia dla roku

W Polsce tworzą ją:

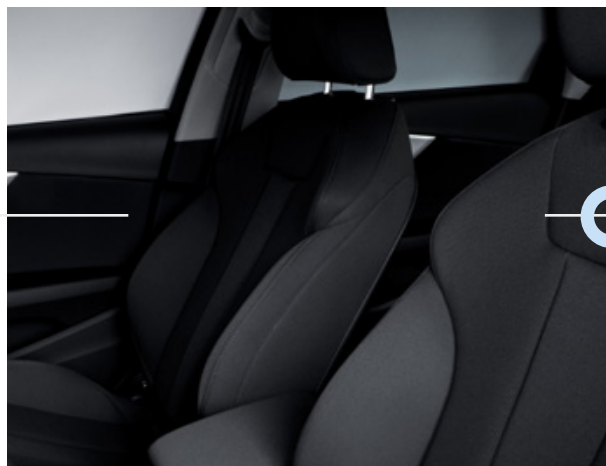
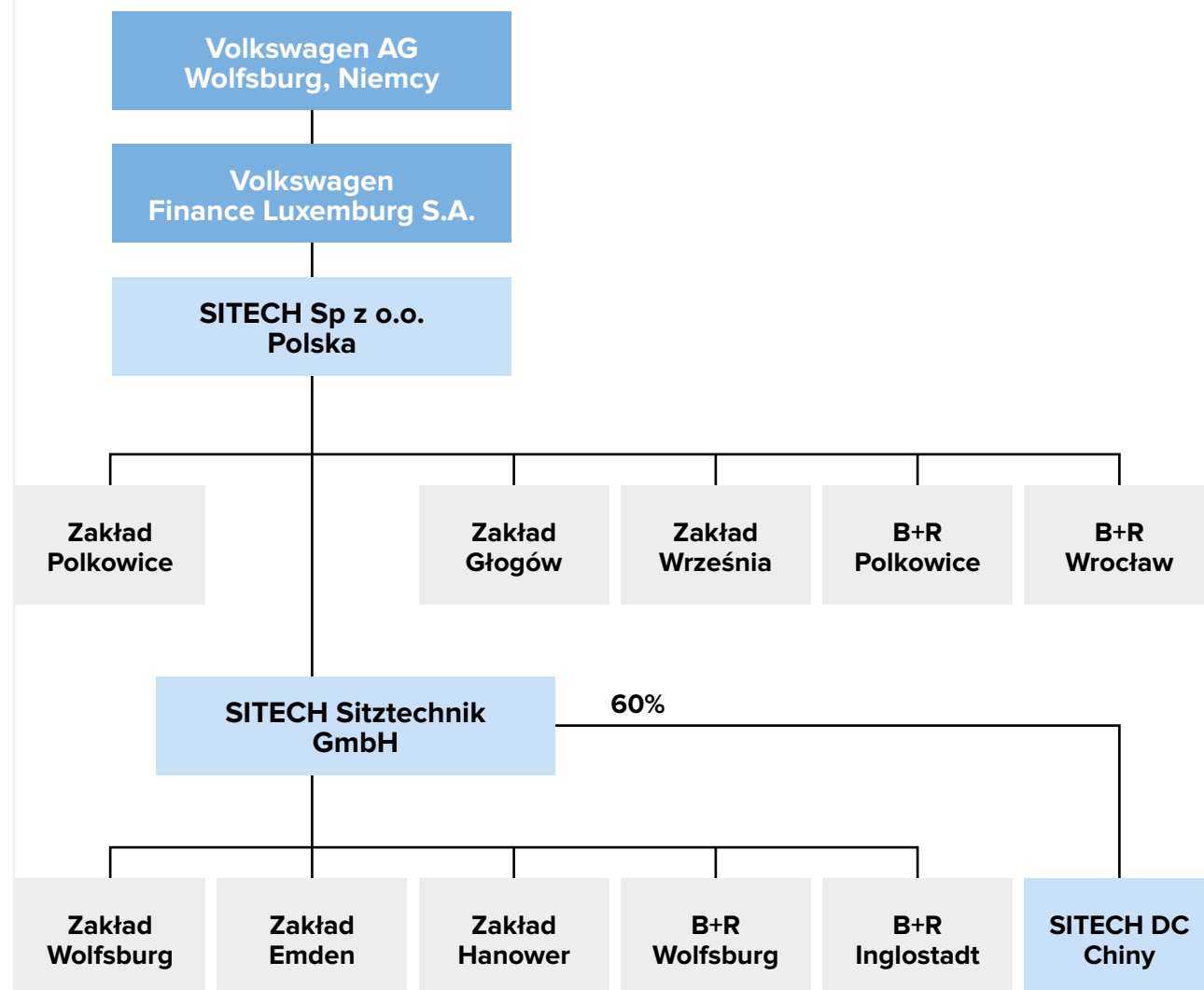
- Zakład produkcyjny w Polkowicach
- Zakład produkcyjny w Głogowie
- Zakład produkcyjny we Wrześni
- Biuro Badań i Rozwoju w Polkowicach
- Biuro Badań i Rozwoju we Wrocławiu



SITECH prowadzi swoją działalność również w Niemczech oraz w Chinach.



SITECH Sp. z o.o. w strukturze Volkswagen



[G4-7]

100 %

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

[G4-8]

Odbiorcy produktów SITECH

SITECH Sp. z o.o. prowadzi swoją działalność na terenie Polski, jednak produkty trafiają do odbiorców na całym świecie: Niemcy, Rosja, Chiny, Hiszpania, Czechy, Argentyna, RPA, Słowacja, Belgia oraz Polska.



Naszymi klientami są:



Nutzfahrzeuge



SEAT



ŠKODA



Audi



PORSCHE



MAN

Nasze lokalizacje i główne procesy

Zakład Polkowice

- tłoczenie
- spawanie
- zgrzewanie
- lakierowanie
- montaż



1 557

pracowników*



Zakład Głogów

- zgrzewanie
- spawanie
- montaż



132

pracowników*



Zakład Września

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



158

pracowników*



* średnia liczba pracowników w 2019 r.

[G4-EC1]

Kluczowe dane finansowe w PLN

2018

2019

Przychody ze sprzedaży

1 645 413 426

1 688 379 972

Koszty operacyjne

1 384 205 407

1 397 785 663

Koszty pracownicze*

153 277 385

172 479 069

Płatność na rzecz państwa**

1 587 728

6 459 680

Płatność na rzecz inwestorów (dywidenda)

193 532 964

221 443 706

Inwestycje społeczne***

1 200

3 000

* płace pracownicze + koszty dodatkowych benefitów

** podatek dochodowy + podatek od nieruchomości

*** SITECH skupiał się głównie na wsparciu wolontariatu pracowniczego, aktywności sportowej pracowników oraz dzieci i akcji profilaktycznej w zakresie bezpieczeństwa

[G4-34]

Władze firmy*



Rada Nadzorcza

Thomas Schmall

Reichsgraf von und zu Westerholt –
Przewodniczący Rady Nadzorczej

Stefan Kühne

Członek Rady Nadzorczej

Thomas Eichenberg

Członek Rady Nadzorczej

Johannes Neft

Członek Rady Nadzorczej



Zarząd



Tomasz Lewandowski

Prezes Zarządu

Bieżące zarządzanie w SITECH Sp. z o.o. sprawuje troje Prokurentów, pełniących rolę Dyrektorów zarządzających i są to:



Adam Holewa

Dyrektor zarządzający ds.
technicznych/ Dyrektor
zakładu/ Prokurent



Edyta Zarecka

Dyrektor zarządzający ds.
personalnych, IT i organiza-
cyjnych/ Prokurent



Sebastian Lotz

Dyrektor zarządzający ds.
ekonomicznych/ Prokurent

Prokurenci wykonują swoje obowiązki w ramach udzielonej im prokury oraz na podstawie wewnętrznych uregulowań.



Oddziały spółki SITECH mają swoich przedstawicieli i są nimi:



Jarosław Gaworczak

Dyrektor zakładu Głogów



Paweł Baranowski

Dyrektor zakładu Września,
oddział w Chociczy Małej

[G4-13]

W raportowanym okresie miały miejsce zmiany zarówno w składzie Rady Nadzorczej, jak i w Zarządzie spółki.

28 lutego 2019 r. z funkcji Członka Rady Nadzorczej ustąpił Rainer Stutz i zastąpił go Stefan Kühne. Do 31 maja 2018 r. funkcję Członka Rady Nadzorczej pełnił Carsten Stapel, a zastąpił go Gerd Müller-Enghausen i swoje stanowisko piastował do 31 sierpnia 2018 r. Z dniem 1 września 2019 r. funkcję Członka Rady Nadzorczej objął Thomas Eichenberg.

Tego samego dnia funkcję Członka Zarządu objął Tomasz Lewandowski. Prezes Zarządu Thomas Hegel Gunther zrezygnował ze swojej funkcji z dniem 31 maja 2018 r., a Członek Zarządu Michael Breuer z dniem 31.08.2018 r. Z dniem 31 sierpnia 2019 r. ze swojej funkcji ustąpił Członek Zarządu Sebastian Patta i tym samym Tomasz Lewandowski stał się jednoosobowym reprezentantem tego organu.

* stan na 31 grudnia 2019 r.

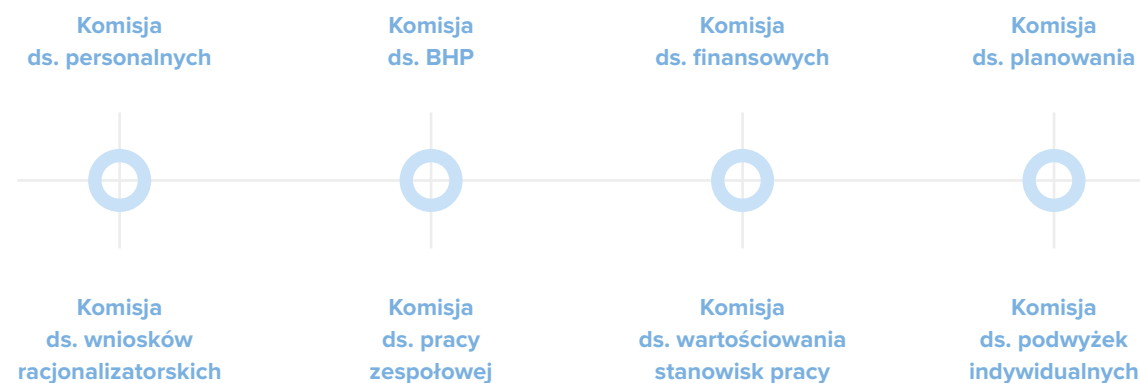
[G4-26]

W SITECH Sp. z o.o. funkcjonują dwie organizacje związkowe: OM NSZZ Solidarność oraz MZZ Pracowników Dozoru Technicznego. Pracodawca oraz Organizacje związkowe są świadome swojej współodpowiedzialności, dbają o aktywną i pełną zaufania współpracę na rzecz sukcesu gospodarczego firmy, zapewnienia zatrudnienia i dobra pracowników.

Podpisana 10 maja 2018 r. Karta Stosunków Pracy zapewnia Organizacjom związkowym:

- prawo do informowania i powiadamiania;
- prawo do konsultacji i inicjatywy;
- prawo do współdecydowania i współdziałania.

Organizacjom związkowym korzystanie z powyższych praw zapewnia 8 prężnie działających komisji, w tym 5 z nich powołanych już w 2009 r., tj:



[G4-15; G4-16]

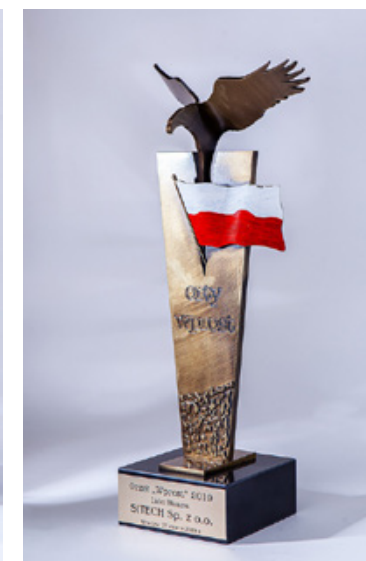
Członkostwo w organizacjach

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

- AHK (Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa)
- Business Centre Club
- Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami
- Dolnośląski Klaster Motoryzacyjny
- Dolnośląski Klaster Edukacyjny

Współpracujemy ponadto z przedstawicielami sfery edukacyjnej, m.in. z Politechniką Wrocławską, Uniwersytetem Wrocławskim, czy też Wyższą Szkołą Bankową we Wrocławiu. Przedstawiciele spółki należą do Konwentu Uczelni Jana Wyżykowskiego w Polkowicach oraz Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Głogowie.

Nagrody i wyróżnienia



W raportowanym okresie po raz kolejny zostały docenione nasze osiągnięcia biznesowe i zaangażowanie w dziedzinie zrównoważonego rozwoju. SITECH Sp. z o.o. otrzymała następujące nagrody:

2018

- Diament do Statuetki Lidera Polskiego Biznesu
- tytuł Ambasadora Polskiej Gospodarki w kategorii „Eksporter”
- 3 miejsce w Rankingu Odpowiedzialnych Firm w kategorii produkcja przemysłowa
- nagroda w konkursie Firma Dobrze Widziana
- Srebrny Listek CSR tygodnika „Polityka”
- Nagroda Polskiego Przemysłu Motoryzacyjnego w kategorii Społeczna Odpowiedzialność Biznesu

2019

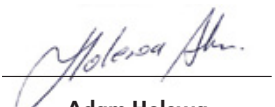
- Diament do Statuetki Lidera Polskiego Biznesu
- Nagroda w konkursie Firma Dobrze Widziana
- Tytuł Ambasadora Polskiej Gospodarki w kategorii „Kreator Rozwiązań XXI wieku”
- Srebrny Listek CSR przyznany przez tygodnik „Polityka”
- Nagroda Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi
- Orzeł „WPROST” Lidera Biznesu przyznany przez tygodnik WPROST
- 1 miejsce w rankingu „Perły Polskiej Gospodarki” w kategorii „Perły Wielkie”
- nagroda Moto Idea
- Dolnośląska Nagroda Gospodarcza w kategorii „Podmioty Gospodarcze”

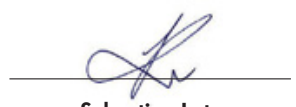
[G4-2]

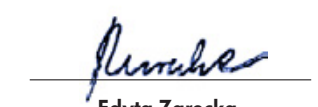
Zarządzanie

Strategia przedsiębiorstwa SITECH Sp. z o.o.




Adam Holewa
Dyrektor zarządzający
ds. technicznych SITECH Sp. z o.o.


Sebastian Lotz
Dyrektor zarządzający
ds. ekonomicznych SITECH Sp. z o.o.


Edyta Zarecka
Dyrektor zarządzający ds. personalnych
IT i organizacyjnych SITECH Sp. z o.o.

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.

Tworzymy siedzenia!

[G4-13]

Strategia SITECH Sp. z o.o. opiera się na Strategii Volkswagen Group Components „ONE MISSION 2025”, którą przyjęła wraz z przyłączeniem się do marki oraz koncernowej strategii TOGETHER 2025.

Strategia SITECH 2025+ ma postać diamentu, składającego się z 4 głównych perspektyw strategicznych: Klient i Produkt, Człowiek, Odpowiedzialność oraz Precyzja.

W skład każdej perspektywy wchodzi poszczególny obszar strategiczny, do których przypisani są opiekunowie i zdefiniowane działania do realizacji.

Obszary strategiczne

1	KLIENT I PRODUKT Adam Holewa
2	CZŁOWIEK Edyta Zarecka
3	ODPOWIEDZIALNOŚĆ Sebastian Lotz
4	PRECYZJA Adam Holewa

Perspektywy strategiczne

 Innowacje Robert Sułowski	 Portfolio produktów Andrzej Łuczowski	 Orientacja na Klienta Dagmara Baran
 Kierowanie i zaangażowanie Anna Malczewska	 Komunikacja Marta Skowrońska	 Kompetencje Anna Laprus
 Odpowiedzialność biznesowa Piotr Szybowicz	 Stabilny łańcuch procesów Krzysztof Woźniak	 Wzorcowe zachowania Wioletta Tomiak
 Doskonałe procesy Paweł Turzyński	 Synergia na produkcji i kooperacja Dorota Stefańska	 Digitalizacja Wojciech Suchański

Nasze działania oparte są na zrównoważonym rozwoju, a w samym centrum strategii znajduje się człowiek i szeroko pojęta transformacja w kierunku e-mobilności. To sygnał, że nasza załoga jest dla nas najcenniejszym zasobem oraz na równi z innymi spółkami intensywnie rozwijamy ideę Przemysłu 4.0.

[G4-14]

W codziennym zarządzaniu firmą wspiera nas Zintegrowany System Zarządzania Jakością i Środowiskiem, BHP oraz Energią. Opiera się on o certyfikowane systemy zarządzania takie jak: ISO 9001, ISO 14 001, BS OHSAS 18 001, ISO 50 001 oraz IATF 16 949.

[G4-2; G4-56]

Odpowiedzialność społeczna

Zaktualizowana w 2017 r. Strategia Społecznej Odpowiedzialności SITECH Sp. z o.o. obowiązuje do dzisiaj.

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.

Działania w zakresie społecznej odpowiedzialności CSR koncentrują się na czterech podstawowych obszarach:

- Kapitał ludzki
- Kapitał społeczny
- Ochrona środowiska
- Integracja z rynkiem i interesariuszami



Zapewniamy bezpieczne i atrakcyjne warunki pracy

Dbamy o rozwój naszych pracowników

Doceniamy odpowiedzialne postawy

Szanujemy różnorodność

Wspieramy pracowników w dziedzinach wolontariackich



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 i społeczności lokalnej

Wdrażamy politykę środowiskową



Podnosimy świadomość partnerów biznesowych na temat odpowiedzialnego rozwoju

Wspieramy innowacyjność

Działamy zgodnie z zasadami Compliance

Słuchamy naszych interesariuszy

Adam Holewa
Dyrektor zarządzający ds. technicznych SITECH Sp. z o.o.

Sebastian Lotz
Dyrektor zarządzający ds. ekonomicznych SITECH Sp. z o.o.

Edyta Zarecka
Dyrektor zarządzający ds. personalnych, IT i organizacyjnych SITECH Sp. z o.o.



Głównym celem każdego przedsiębiorstwa jest zarabianie pieniędzy. Mamy jednak świadomość, iż działalność naszej firmy wpływa nie tylko na sferę biznesu, lecz także na różne aspekty życia społecznego. Skupiamy się na pracownikach, to oni są naszym najcenniejszym zasobem i to o ich bezpieczeństwo i rozwój dbamy na co dzień.

Jako jedna z największych firm w regionie, wiemy, że mamy wpływ na kształtowanie otoczenia, w którym pracujemy i żyjemy. Wykorzystujemy nasz potencjał do realizacji ważnych celów społecznych, nie zawsze związanych z naszą codzienną działalnością. Budujemy trwałe i oparte na zaufaniu relacje z naszymi interesariuszami.

Jesteśmy odpowiedzialni, nie tylko za naszą załogę, czy też społeczność lokalną, ale również za środowisko naturalne. Dzięki wdrożonym narzędziom minimalizujemy nasz negatywny wpływ na środowisko oraz promujemy dbanie o nie wśród pracowników i interesariuszy zewnętrznych.

Prowadzimy przejrzysty i etyczny biznes. Jesteśmy świadomym i uczciwym partnerem biznesowym. Przeciwdziałamy korupcji i popieramy uczciwą konkurencję. Rozwijamy ideę Przemysłu 4.0 i rozbudowujemy nasze portfolio produktowe.

W ramach rozwoju działań związanych ze społeczną odpowiedzialnością biznesu, grupa robocza wypracowała logo symbolizujące te aktywności.



[G4-15]

Działalność SITECH wpisuje się w międzynarodowe standardy i inicjatywy z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu. Strategia CSR jest spójna i odzwierciedla realizację 17 Globalnych Celów Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych. Jesteśmy sygnatariuszem Karty Różnorodności, która w Polsce koordynowana jest przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Co roku aktywnie uczestniczymy w Tygodniu Odpowiedzialnego Biznesu organizowanego przez CSRIInfo, a nasze dobre praktyki publikowane są w „Raport. Odpowiedzialny Biznes w Polsce. Dobre praktyki” oraz w koncernowym raporcie dobrych praktyk grupy Volkswagen.

CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU



CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Wartości spółki

W poprzednim Raporcie Społecznej Odpowiedzialności SITECH Sp. z o.o. przedstawiliśmy nasze wartości, którymi wówczas kierowaliśmy się przy prowadzeniu biznesu. Jednak obecnie raportowany okres, to czas zmian i transformacji w koncernie Volkswagen, a zatem i u nas. Strategia Volkswagen „TOGETHER 2025” wymusiła również zmianę kultury organizacyjnej. Nowa kultura w Koncernie to kultura otwartości i szczerości, której pracownicy stanowią jeden zespół. Jest ona ukierunkowana na innowacje oraz opiera się na współpracy, wymianie wiedzy i doświadczeń na różnych płaszczyznach.

Jej filarami są integralność oraz Compliance, zdefiniowane i rozumiane przez wszystkich w jednakowy sposób. Ważnymi aspektami są także równe traktowanie oraz czerpanie z różnorodności. SITECH Sp. z o.o. również uczestniczy w procesie transformacji kulturowej koncernu. Z wartościami koncernowymi w pierwszej kolejności zapoznała się kadra kierownicza, podczas przygotowanego dla nich warsztatu. Następnie kierowali informacje do swoich pracowników, podczas spotkań zespołowych. Dzisiaj cała załoga zna wartości koncernowe i utożsamia się z nimi w swojej codziennej pracy.

Wartości:

Przejmujemy
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
za ŚRODOWISKO i SPOŁECZEŃSTWO.

SZCZERZE i OTWARCIE
rozmawiamy o trudnych tematach.

RAZEM
- nie osobno.

Czerpiemy z
RÓŻNORODNOŚCI.

[G4-56; SO-DMA (zgodność); G4-SO8]

Zasady postępowania w koncernie Volkswagen – to dokument, który obowiązuje we wszystkich spółkach należących do Koncernu Volkswagen. Reguluje on przede wszystkim zakres odpowiedzialności każdego pracownika względem społeczeństwa, partnera biznesowego, czy też w miejscu pracy. Ma on za zadanie być drogowskazem i wytyczać właściwy kierunek oraz wspierać w codziennej pracy. W SITECH obowiązują również wewnętrzne uregulowania w zakresie przyjmowania zaproszeń i prezentów od interesariuszy zewnętrznych, czy też przeciwdziałanie praniu pieniędzy. Na straży przestrzegania zasad stoi Compliance Officer powołany już w 2015 r. W spółce działa koncernowy System sygnalizowania naruszeń, poprzez który pracownicy i interesariusze mogą zgłaszać zaobserwowane nieprawidłowości. Wszystkie takie zgłoszenia traktowane są w sposób poufny i badane z należytą starannością.

Bierzemy udział w koncernowych programach i spotkaniach Compliance. Podejmowane przez nas działania są raportowane do komórki Compliance Volkswagen AG, która ocenia stopień spełnienia wymagań oraz wyznacza kolejne zadania do realizacji.

Podejmujemy
NOWE WYZWANIA.

Dotrzymujemy
SŁÓWA.

Z DUMĄ
wykonujemy swoją pracę.



Dzięki licznym kampaniom informacyjnym, artykułom prasowym, czy też grafikom, wszyscy pracownicy oraz kadra zarządzająca zna temat Compliance i obowiązujące nas procedury. Dodatkowo cała załoga jest cyklicznie szkolona z wyżej wymienionych zasad i procedur. Potwierdzeniem skuteczności systemu zapewniania zgodności w SITECH jest fakt, iż w raportowanym okresie na spółkę nie nałożono żadnych kar ani sankcji zarówno finansowych, jak i pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami.

[SO-DMA (zapobieganie korupcji)]

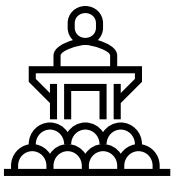
Działamy na rzecz podnoszenia świadomości pracowników w zakresie zapobiegania korupcji. W tym celu prowadzimy kampanie informacyjne za pośrednictwem intranetu, tablic informacyjnych i czasopism wewnętrznych oraz aktywnie uczestniczymy w obchodach Międzynarodowego Dnia Przeciwdziałania Korupcji. W firmie obowiązuje wytyczna dotycząca zapobiegania konfliktom interesów i korupcji oraz gratyfikacji, która zawiera szczegółowe zasady w tym zakresie oraz wprowadza limity przy wręczaniu i przyjmowaniu korzyści w formie upominków, posiłków i zaproszeń w ramach relacji biznesowych.

Ponadto obowiązują ściśle uregulowane zasady przyjmowania wsparcia finansowego i sponsoringu interesariuszy zewnętrznych, a także instrukcje dotyczące zapobiegania praniu brudnych pieniędzy i finansowaniu terroryzmu. Również nasi dostawcy i partnerzy biznesowi informowani są o obowiązujących w spółce zasadach przeciwdziałania korupcji (np. poprzez Kodeks postępowania dla partnerów biznesowych).

[G4-SO4]

Zarząd, Dyrektorzy Zarządzający oraz kadra kierownicza są przeszkoleni w zakresie walki z korupcją oraz tematu Compliance. Co więcej, szkolenia stacjonarne lub online z tematyki Compliance i antykorupcji przechodzą wszystkie osoby zatrudnione w SITECH Sp. z o.o., a dla obszarów szczególnie narażonych na ryzyko korupcji prowadzone są dodatkowe działania szkoleniowe czy informacyjne.

Szkolenia online są regularnie powtarzane i odświeżane dla całej załogi. Pracownicy administracyjni powtarzają szkolenie co dwa lata, a pracownicy produkcyjni co cztery.



Liczba pracowników spółki przeszkolonych z zakresu Compliance i walki z korupcją.

	Pracownicy na stanowiskach niekierowniczych	Pracownicy na stanowiskach kierowniczych
2018	37	57
2019	1629	48

[PR-DMA (zarządzanie)]

W SITECH od 2017 r. obowiązuje Polityka bezpieczeństwa informacji, która jest podstawą funkcjonowania Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji w spółce i jej oddziałach. W celu zabezpieczenia prawidłowego funkcjonowania organizacji został również powołany Inspektor Ochrony Danych, który monitoruje proces przetwarzania danych osobowych i jest osobą kontaktową oraz doradcą w tym temacie. Wszyscy pracownicy zostali przeszkoleni z zakresu ochrony danych osobowych, a dodatkowo uruchomiliśmy platformę e-learningową zawierającą szkolenie z zakresu bezpieczeństwa informacji.



Interesariusze SITECH

Kadra menadżerska zdefiniowała swoich interesariuszy. Wszyscy są dla nas tak samo ważni i z każdym komunikujemy się w indywidualny sposób. Dzięki temu możemy realizować wspólne projekty, poznawać swoje oczekiwania względem siebie i umacniać współpracę.

Interesariusze SITECH	Sposoby angażowania i komunikacji
Udziałowcy	Sprawozdania finansowe
Pracownicy	Kwartalne spotkania z załogą, dialog z zakładowymi komisjami związkowymi, intranet, tablice informacyjne, telewizory, rundy poranne, Forum Liderów, spotkania działowe, prace zespołowe, broszury, kwartalnik „Stelaż”, skrzynki do zadawania pytań, badanie opinii i satysfakcji z pracy, pikniki dla pracowników i ich rodzin, wolontariat pracowniczy, Ideenmanagement (wnioski racjonalizatorskie), udział w grupach projektowych, szkolenia wstępne, szkolenia rozwojowe, możliwość osobistego kontaktu z Dyrektorami i Zarządem w ramach Drzwi Otwartych u Dyrekcji i Zarządu (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, udział przedstawicieli związków zawodowych w komisjach
Dostawcy	Dzień Dostawcy, kontakt i negocjacje handlowe z Działem Zakupów, kontakt z działami fachowymi, forum dostawców, audyt dostawców
Instytucje edukacyjne	Udział w konwentach uczelnianych, współpraca z renomowanymi uczelniami w woj. dolnośląskim, realizacja wspólnych projektów, udział w Dolnośląskim Klastrze Edukacyjnym, udział we wspólnych konferencjach i spotkaniach dyskusyjnych
Społeczności lokalne	Spotkania dialogu z interesariuszami, akcje edukacyjne adresowane do uczniów i przedszkolaków, organizacja imprez okolicznościowych dla dzieci z domów dziecka
Instytucje rządowe i samorządowe	Spotkania z przedstawicielami urzędów miast oraz starostami, kontakty z członkami rządu podczas konwentów Business Centre Club, uczestnictwo członków rządu w wydarzeniach organizowanych przez SITECH, wspólna realizacja projektów

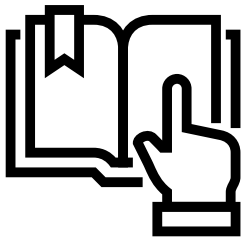
Dodatkowo wszystkim chętnym i zainteresowanym grupom, czy też pojedynczym przedstawicielom firm, oferujemy możliwość zwiedzania naszej fabryki. W trakcie wizyty goście mają możliwość zapoznania

się ze strukturą firmy oraz procesami produkcyjnymi. Formularz zgłoszeniowy i Regulamin zwiedzania fabryki można znaleźć na stronie internetowej www.sitech.com.pl

Społeczność = współpraca



Jesteśmy odpowiedzialni nie tylko za naszych pracowników, ale również ich rodziny i społeczność lokalną, w której pracujemy i żyjemy.



Od najmłodszych lat z SITECH

SITECH, już od końca 2015 r. realizuje projekt „Jestem bezpieczny w podróży”, który skierowany jest do przedszkolaków i dzieci ze szkoły podstawowej. Wykorzystując wiedzę i doświadczenie naszych pracowników, uświadamiamy dzieci, jak bezpiecznie podróżować samochodem i prawidłowo zapinać pasy bezpieczeństwa. Akcje przeprowadzamy we wszystkich miejscowościach, w których znajdują się nasze zakłady. Przy realizacji projektu wspiera nas miejska policja oraz straż pożarna. Projekt cieszy się ogromnym zainteresowaniem, i tak w latach 2018-2019 kolejne kilkaset dzieci zostało przeszkolonych z bezpiecznej jazdy.

Wiemy, że najlepsza nauka odbywa się poprzez zabawę. Dla dzieci naszych pracowników powołaliśmy: Akademię Piłkarską SITECH, w której trenerami są wykwalifikowani trenerzy – pracownicy spółki. W ramach cotygodniowych spotkań dzieci grają w piłkę lub w inny sposób aktywnie spędzają swój wolny czas. Firma przeznaczyła dodatkowy budżet na rozwój akademii piłkarskiej, tak aby dzieci mogły uczestniczyć w zawodach sportowych, czy też miały możliwość zwiedzania pobliskich stadionów sportowych.

Współpraca ze strefą edukacyjną

Obserwując rynek oraz branżę motoryzacyjną, wiemy jak ważne jest połączenie biznesu i nauki. Każdemu przedsiębiorcy zależy aby pozyskać jak najlepszych specjalistów, my chętnie sami ich kształcimy i przygotowujemy do życia zawodowego.

Od 2007 r. współpracujemy z Zespołem Szkół w Chocianowie tworząc klasę o profilu mechatronik. W drugiej klasie szkoły, uczniowie zdobywają swoje pierwsze doświadczenie zawodowe odbywając 6 tygodniową praktykę w spółce. Z kolei w trzeciej klasie, przebywają już w firmie dwa dni w tygodniu. Z uczniami zawieramy umowę o pracę, traktując ich jako pracowników młodocianych. Trafiają oni pod skrzydła wykwalifikowanego nauczyciela zawodu, który przygotowuje ich zarówno pod kątem merytorycznym, jak i praktycznym do egzaminów zawodowych.

Dualne kształcenie studentów – to kolejna inicjatywa wdrożona w naszej organizacji. Jako jedni z nielicznych przedsiębiorstw na Dolnym Śląsku rozpoczęliśmy praktyczne kształcenie na poziomie uczelni wyższej. Wspólnie z naszymi partnerami: Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa oraz Politechnika Wrocławska, opracowaliśmy plan i przebieg studiów na kierunku Mechanika i budowa maszyn wydziału mechanicznego. Zakwalifikowani do programu studenci poza wykładami na uczelni, odbywali płatną praktykę w siedzibie naszej spółki oraz w Biurze Badań i Rozwoju we Wrocławiu. Ich obecność w firmie wzrastała z roku na rok, a częścią egzaminu zawodowego był do przygotowania projekt na temat działalności w SITECH. Po zakończonych studiach zdobyli tytuł inżyniera oraz projektanta technicznego, a najlepsi zasiliли szeregi naszej firmy. Z dumą możemy pochwalić się o zakończonych już dwóch edycjach tego programu.



Dla chętnych uczniów, studentów i absolwentów przygotowaliśmy program „Startuj z SITECH”, w ramach którego oferujemy płatne praktyki i staże w różnych obszarach naszej organizacji.

Ścisłe współpracujemy z Uniwersytetem Ekonomicznym, Politechniką Wrocławską, czy też Wyższą Szkołą Bankową we Wrocławiu. Studentów wraz z przedstawicielami zapraszamy na wizyty studyjne w naszej w firmie, podczas których mogą zapoznać się ze strukturą organizacyjną oraz procesami produkcyjnymi SITECH. Podobną formę przybrała współpraca z lokalnymi uczelniami, takimi jak: Uczelnia Jana Wyżakowskiego w Polkowicach, czy też PWSZ Głogów.



W ramach współpracy z sektorem nauki chętnie uczestniczymy w Targach Pracy organizowanych przez uczelnie wyższe i Dolnośląską Sieć Biur Karier. Co więcej, jesteśmy aktywnym uczestnikiem spotkań organizowanych w ramach Dolnośląskiego Klastra Edukacyjnego przy Legnickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej.

Wolontariat pracowniczy

„Jest akcja – jest reakcja” to hasło naszego wolontariatu pracowniczego, którego inicjatorami były 4 pracownicy spółki już w 2017 r. Nasi pracownicy angażują się w szereg inicjatyw, pozwalających codziennie zmieniać świat. Chętnie uczestniczą w corocznych ogólnopolskich akcjach, jak np. Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy, czy też Szlachetna Paczka.

Pracownicy spółki 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. Członkowie promują ideę bycia dawcą poprzez uczestnictwo w maratonach i innych zawodach sportowych. Od lat w firmie funkcjonuje Klub Honorowych Dawców Krwi, którzy regularnie oddają krew potrzebującym. Stowarzyszenie „Sygnał Serca”, które na początku 2019 r. zakończyło swoją działalność, od zawsze pomagało potrzebującym z najbliższego otoczenia. Wolontariusze organizowali zbiórki słodyczy, artykułów szkolnych dla dzieci i młodzieży oraz inne akcje charytatywne na terenie powiatu polkowickiego.

Od 2018 r. rozpoczęliśmy koncernową akcję charytatywną: „Akcja choinka”, która polega na spełnianiu marzeń tych dzieci, do których św. Mikołaj może nie dotrzeć. Każdy z nas może być dla kogoś św. Mikołajem, a wolontariusze SITECH są Mikołajami dla potrzebujących dzieci, które wytrwale piszą listy do gwiazdora.

Pracownicy SITECH mają do wykorzystania 8 godzin w ciągu roku na swoją działalność wolontariacką z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W firmie uregulowano możliwość przekazywania darowizn oraz działalność sponsorską spółki.

Together4Integrity

Together4Integrity – „Razem dla integralności” to koncernowy program, którego celem jest traktować integralność, Compliance, kulturę oraz inicjatywy związane z ryzykiem na równi z najważniejszymi priorytetami przedsiębiorstwa. Program ten skupia wszystkie działania i aktywności zapewniające przestrzeganie powyższych wartości oraz stanowi podstawę sukcesu Koncernu Volkswagen i wszystkich spółek do niego należących.

T4I to wspólna droga w kierunku stworzenia kultury organizacyjnej, która umożliwia wszystkim pracownikom i menadżerom działanie w sposób integralny, uczciwy i zgodny z prawem oraz zasadami, zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym.

T4I oparty jest na standardach amerykańskiego Raportu ECI (Ethics and Compliance Initiative), który stworzony został przez wybitnych specjalistów z zakresu etyki, naukowców oraz zespół prawników i jest on podstawą realizacji programu w koncernie. To właśnie w nim zawarte są główne zasady:

Integralność i Compliance są istotnymi elementami strategii przedsiębiorstwa

Ryzyka związane z brakiem integralności i nieodtrzymywaniem zasad Compliance są szybko identyfikowane, zlecane odpowiedniemu podmiotowi, obejmowane kontrolą i usuwane

Nasi kierownicy tworzą i chronią w naszej organizacji kulturę integralności

Zachęcamy, chronimy i cenimy zgłaszanie obaw lub podejrzeń łamania reguł

Podejmujemy działania i ponosimy odpowiedzialność oraz konsekwencje za błędne postępowanie, które tworzą nasze „drzewko rozwoju”.

W grudniu 2019 r. odbył się dwudniowy workshop dedykowany pracownikom oraz kadry menadżerskiej, w trakcie którego przedstawiciele firmy jasno wyrazili swoje podejście do integralności i Compliance i przekazali jak ważny jest ten program również dla SITECH Sp. z o.o.

W trakcie wielu dyskusji jasno wybrzmiało, iż każdy pracownik zobowiązany jest do postępowania zgodnie z zasadami z poczuciem odpowiedzialności za spółkę, partnerów biznesowych oraz społeczeństwo, w którym funkcjonuje.

Tylko RAZEM możemy osiągnąć założony cel, a dzięki programowi T4I wzmacniamy zaufanie naszych klientów, tworzymy miejsce pracy, z którego jesteśmy dumni i przede wszystkim zachowujemy naszą firmę dla przyszłych pokoleń.



02

**ODPOWIEDZIALNY
PARTNER**

- Lider na rynku motoryzacyjnym
- Jakość i bezpieczeństwo produktów
- Rozwój i nowe technologie
- Satysfakcja klientów
- Łańcuch dostaw
- Odpowiedzialne zamówienia



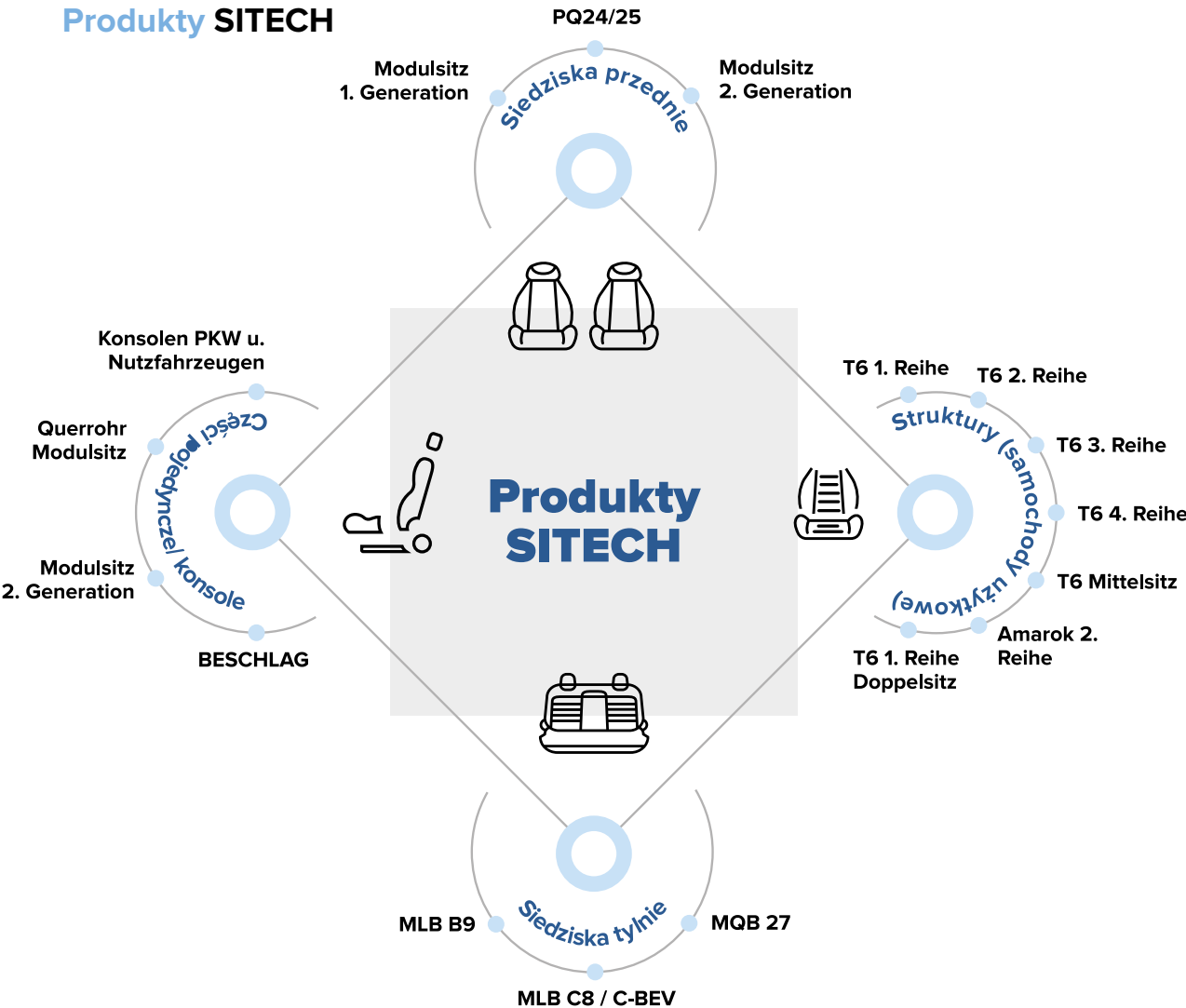
Lider na rynku motoryzacyjnym

SITECH Sp. z o.o. pragnąc zapewnić sobie wiodące miejsce na rynku zarówno krajowym, jak i zagranicznym, stawia na jakość swoich produktów i zadowolenie klienta. Stosowanie nowoczesnych technologii umożliwia spółce spełnienie najwyższych standardów jakości. SITECH jako spółka stale rozwijająca się, przywiązuje ogromną wagę do przewagi technologicznej. Dzięki trafnym decyzjom inwestycyjnym, SITECH jest jednym z najnowocześniejszych zakładów produkcyjnych w Polsce.

Naszym głównym produktem są metalowe struktury siedisk samochodowych, które trafiają do samochodów koncernu Volkswagen.

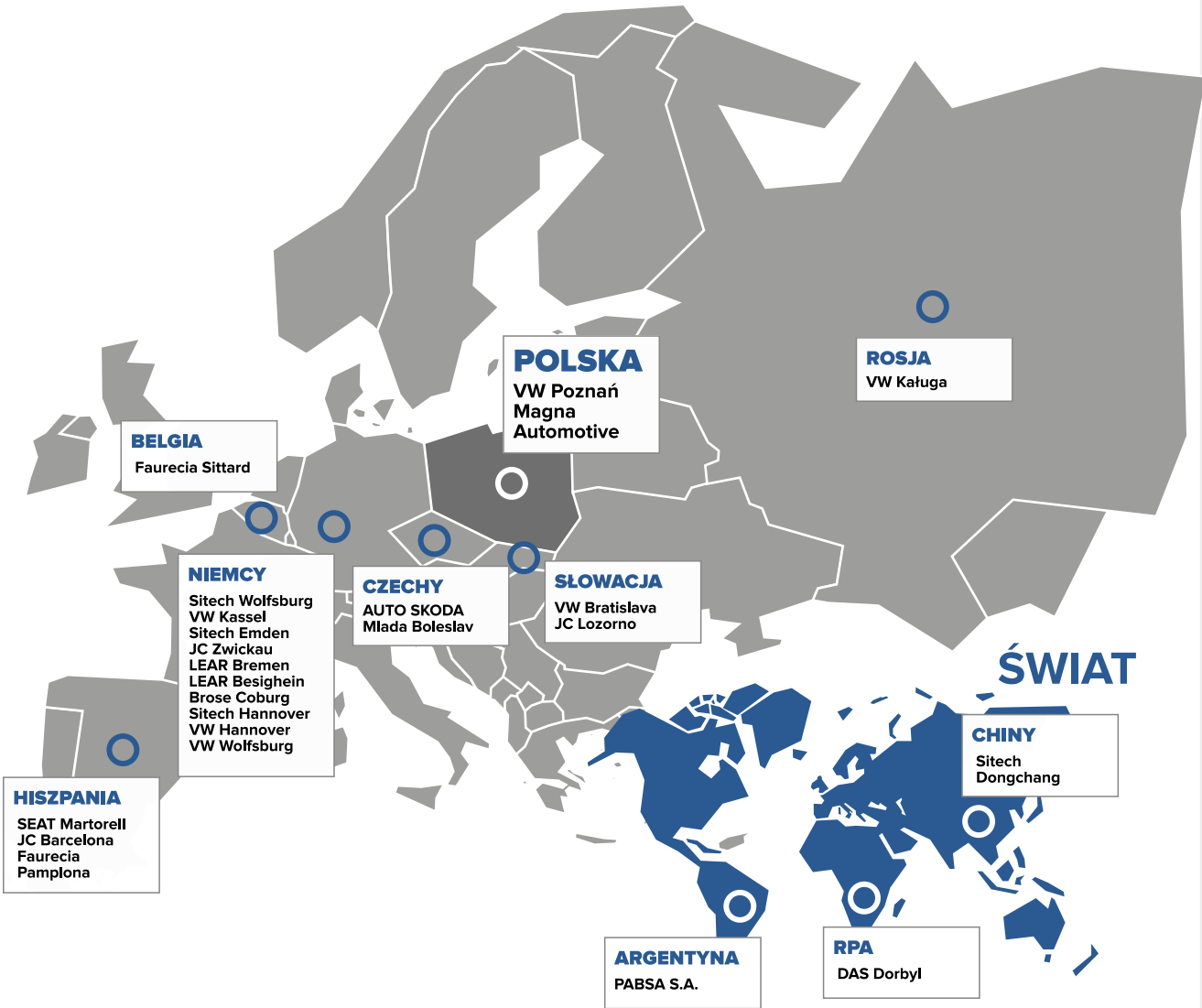
[G4-4]

Produkty SITECH



[G4-6; G4-8]

Klienci SITECH: Nasze produkty trafiają do klientów na całym świecie.



Jakość i bezpieczeństwo produktów

[PR-DMA (zdrowie i bezpieczeństwo)]

To ludzie są dla nas najcenniejszym zasobem, zarówno w firmie, jak i poza nią.

Wiemy, że mamy wpływ na komfort i bezpieczeństwo naszych klientów, dlatego te czynniki stawiamy na pierwszym miejscu. Dzięki naszym Biurom Badawczo–Rozwojowym już w fazie projektowania

zwracamy szczególną uwagę na jakość i bezpieczeństwo naszych produktów. Dzięki naszemu obszeremu działu testów, gdzie produkty poddawane są testom rozwojowym, dopuszczającym, produkcji seryjnej, bezpieczeństwa, funkcyjności i akustyki, mamy pewność, iż nasze produkty są najlepszej jakości i zapewniają bezpieczeństwo klientom.

[G4-6; G4-8]

We wszystkich zakładach spółki wdrożyliśmy najwyższe standardy zarządzania jakością. Prowadzimy działalność zgodnie ze standardem przyjętym dla spółek przemysłu motoryzacyjnego: IATF 16949. W zarządzaniu firmą wspierają nas jeszcze międzynarodowe standardy: ISO 9001, ISO 14001, BS OHSAS 18001, ISO 50001.

[G4-PR1]

Wszystkie nasze produkty są regularnie kontrolowane pod kątem jakości oraz bezpieczeństwa klientów. Już w fazie projektowania, w naszych Biurach Badawczo–Rozwojowych, zwracamy szczególną uwagę aby nasze produkty były najlepszej jakości, a rozwijając nowe technologie, osiągamy zamierzone cele.

Rozwój i nowe technologie

Idea Przemysłu 4.0 przyświeca nam w codziennej pracy. Stawiamy na innowacyjność, nowoczesne technologie oraz digitalizację spółki. Dzięki ciągłemu rozwojowi, jesteśmy jedną z najbardziej nowoczesnych spółek w Polsce.

Team Technologiczny

W SITECH w 2011 r. została wyodrębniona osobna komórka nazwana Team Technologiczny. Zadaniem pracowników było bieżące wsparcie produkcji, produkcja części zamiennych oraz konserwacja

i produkcja nowych środków okołoprodukcyjnych. Na początku 2019 r. obszar został przekształcony w nowy dział i obecnie pracownicy zajmują się planowaniem logistycznym i wsparciem obszaru logistyka.

Biuro Badań i Rozwoju

SITECH Sp. z o.o. posiada dwa biura Badawczo–Rozwojowe, które mieszczą się w Polkowicach oraz we Wrocławiu. Ponad pięćdziesięciu inżynierów na co dzień zajmuje się rozwojem nowych techno-

logii, udoskonalaniem naszych produktów, czy też procesów produkcyjnych. Podążając za rozwojem elektromobilności skupiamy się na pogłębianiu wiedzy z zakresu konstrukcji lekkich materiałów, czy też komponentów elektronicznych.

Wrocławskie Biuro Badań i Rozwoju ściśle współpracuje z Politechniką Wrocławską i wybitnymi przedstawicielami tej uczelni.

W strukturach organizacji mamy własną prototypownię, która zajmuje się konstruowaniem narzędzi i przyrządów spawalniczych dla prototypów, obróbką metalu, czy produkcją prototypów w warunkach seryjnych.

Centrum Kompetencji

W SITECH Sp. z o.o. w Polkowicach funkcjonuje Centrum Kompetencji struktur siedzeń samochodowych. Ideą Centrum jest transfer wiedzy i rozwój kwalifikacji pracowników wewnątrz Koncernu Volkswagen, budowa własnego know-how oraz wymiana doświadczeń i pomysłów z ekspertami z całego świata.

Droga kompetencji prowadzi po najważniejszych obszarach kompetencyjnych firmy tj. od momentu projektowania, symulacji i testów produktu do wdrożenia projektów, produkcji seryjnej oraz rozwoju pracowników.

Centrum Szkoleniowe

Do dyspozycji pracowników zostało oddane Centrum Szkoleniowe, w którym eksperci w swoich dziedzinach, a zarazem trenerzy wewnętrzni spółki oferują szereg szkoleń. Oferta przygotowana jest zarówno dla pracowników produkcyjnych, jak i administracyjnych. Chętni mogą poznać podstawy ergonomicznej pracy, system organizacji miejsca pracy 5S, czy też logistyczną koncepcję, stworzoną przez pracowników SITECH. Redukcja czasu przebrojeń, TPM, czy szkolenia w rozszerzonej rzeczywistości przy użyciu cyberokularów Hololens, to treningi dedykowane pracownikom bezpośrednio produkcyjnym.

Głównym celem szkoleń jest zdobycie praktycznych umiejętności oraz poznanie przydatnych narzędzi możliwych do zastosowania na stanowiskach pracy.



Satysfakcja klientów

[G4-PR5]

Nasze produkty trafiają do klientów na całym świecie, a zadowolenie każdego z nich jest dla nas priorytetem.

Nie ma lepszego sposobu na weryfikację zadowolenia klienta, niż zadanie mu bezpośredniego pytania. Co roku przeprowadzamy ankietę satysfakcji klienta, która składa się z kilku pytań, w których to oceniają oni terminowość dostaw, poziom obsługi,

jakość produktów oraz współpracę z naszą firmą. Ponadto na podstawie wskaźników jakościowych i logistycznych oceniają naszą współpracę w cyklu miesięcznym.

W kolejnych badaniach poziom satysfakcji klientów utrzymuje się na poziomie powyżej 80%, co wiąże się z osiągniętym przez nas założonym celem.

Łańcuch dostaw

[G4-12]

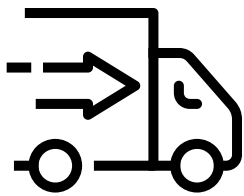
Obsługa logistyczna w branży motoryzacyjnej to coś więcej niż zwykły transport. Przy planowaniu produkcji musimy pamiętać o elastyczności, jaka jest od nas wymagana. Patrząc na bieżące potrzeby klienta, zwiększamy lub zmniejszamy produkcję. Jesteśmy w stanie zoptymalizować załadunek i transport produktów do klienta. Nie możemy sobie pozwolić na wygórowane stany magazynowe, a transporty bieżące odjeżdżają na czas. Z tego powodu kluczowy jest szybki przepływ informacji wzdłuż całego łańcucha dostaw, zarówno pomiędzy naszymi zakładami produkcyjnymi, jak i dostawcami i klientami. Pozwala to na ułożenie efektywnego tygodniowego planu transportowego, za który odpowiedzialni są nasi pracownicy z działu logistyki.

Stawiamy na lokalnych dostawców

Od lat stawiamy na lokalnych, polskich dostawców. Dzięki współpracy z nimi możemy wygenerować dodatkowe oszczędności, np. obniżenie kosztów transportu. Przyczynia się to również do rozwoju polskiej gospodarki. Projekt Local Sourcing, którego celem jest zwiększenie udziału krajowych dostawców w zamawianych przez nas produktach i usługach, rozwijamy z roku na rok. Jest to długotrwały proces, wymagający przygotowywania nowych kontrahentów do udziału w przetargach, a w dalszej perspektywie do realizacji stałych zleceń.

Udział dostawców polskich i zagranicznych przy realizacji istotnych zamówień (pow. 20 tys. EUR):

rok	liczba istotnych zamówień	dostawcy polscy	dostawcy zagraniczni
2018	287	133	94
2019	319	122	47



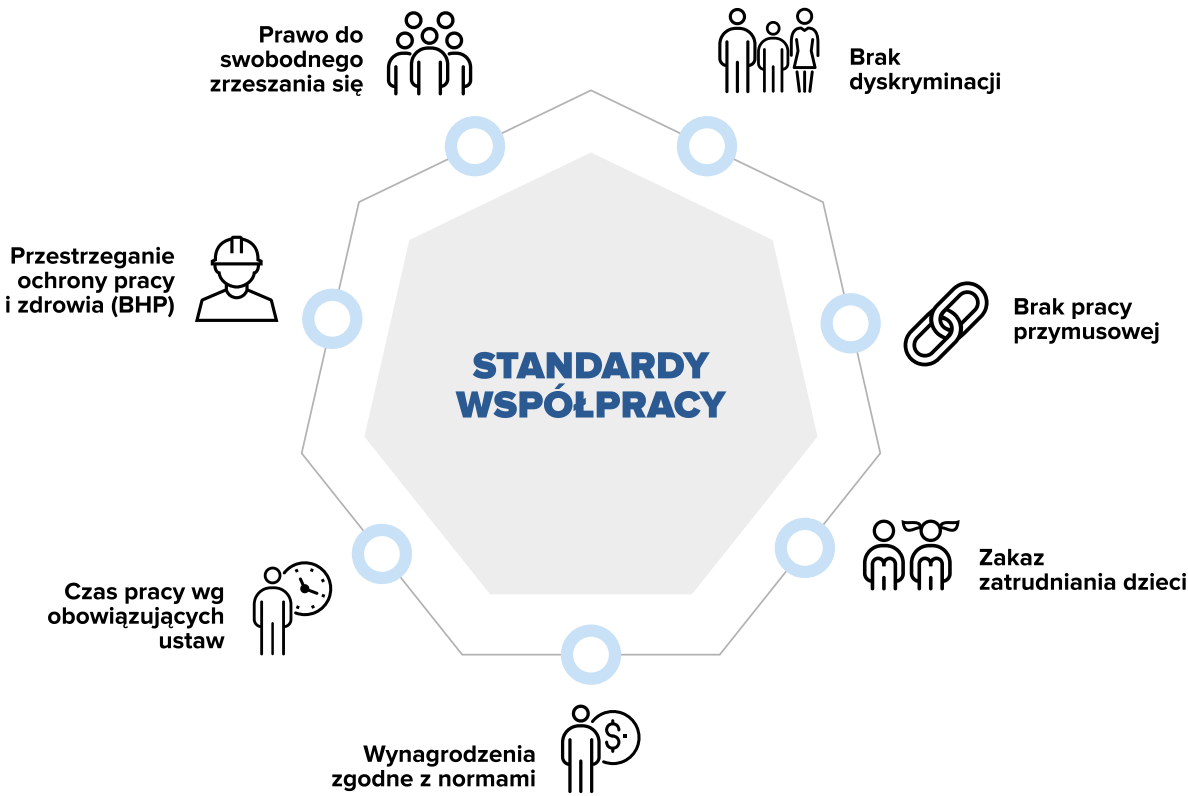
W 2018 r. **57%** naszego budżetu zaopatrzeniowego przeznaczylimy na współpracę z krajowymi dostawcami, a w 2019 r. było to już **67%**

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]

Wysyłając zapytanie ofertowe do dostawców w naszym standardowym formularzu jest odniesienie do klauzuli o przestrzeganiu praw człowieka, a w

momencie gdy dostawca przedstawia swoją ofertę, zgadza się ze wszystkimi naszymi wymaganiami.

03

NASZ ZESPÓŁ

- Pracownicy najcenniejszym zasobem spółki
- W różnorodności siła
- Bezpieczeństwo i zdrowie naszych pracowników
- Dialog z pracownikami
- Stawiamy na rozwój
- Satysfakcja i zaangażowanie

Pracownicy najcenniejszym zasobem spółki

To właśnie ludzie są najcenniejszym kapitałem każdej organizacji. Jak mawia Dyrektor zarządzający ds. technicznych/ Dyrektor zakładu, Adam Holewa:

„Strategia jest ważna, ale najważniejszy jest zespół, który ją realizuje. Rozumiemy zespół, a zespół rozumie nas. Istotny jest również wynik, ponieważ bez niego każda gwiazda szybko gaśnie. Nasz zespół to nasza gwiazda.”

[G4-10]

Liczba pracowników według typu zatrudnienia, rodzaju umowy o pracę, regionu oraz płci

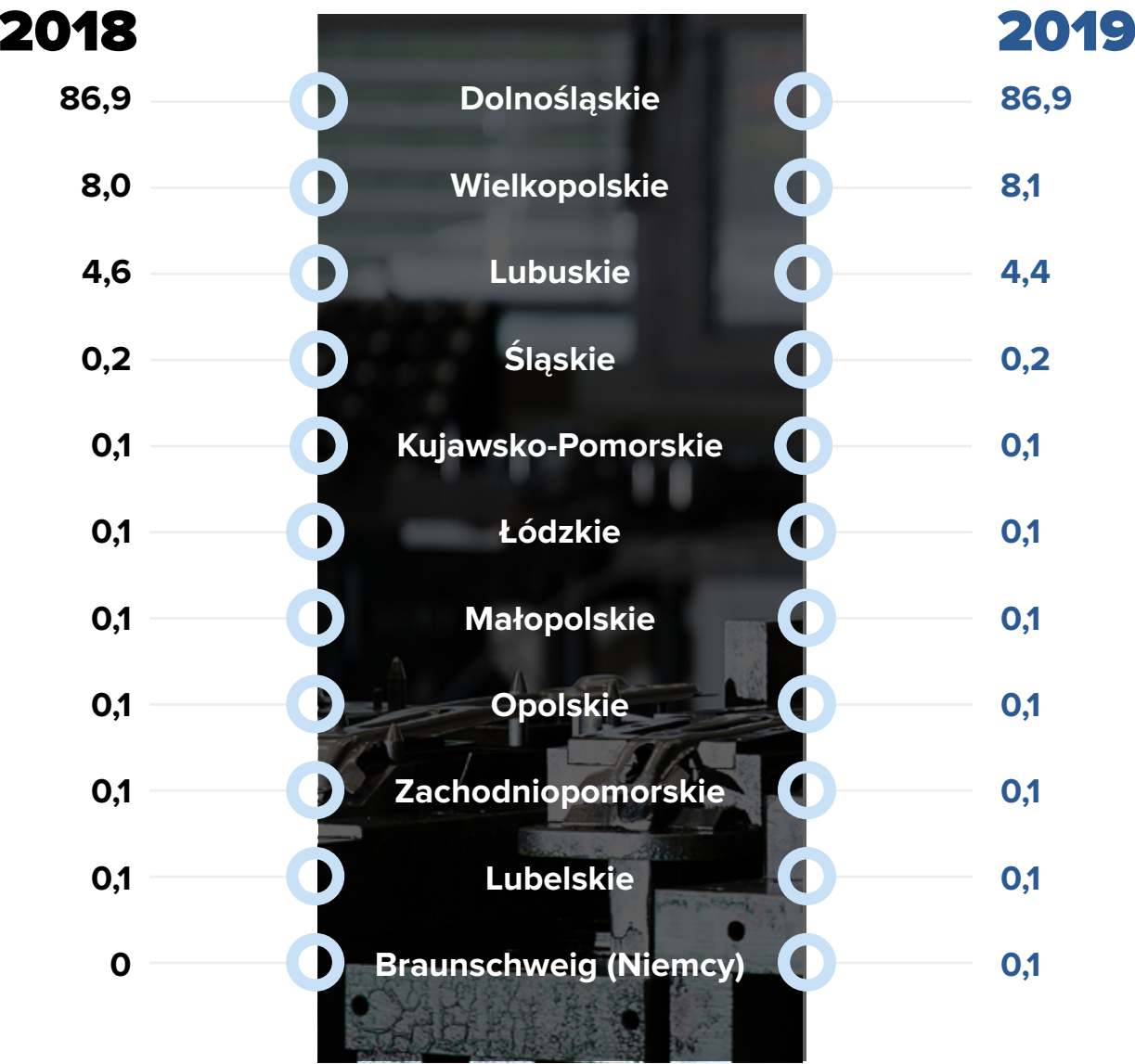
	Stan 31.12.2018 (bez uwzględnienia pracowników na długich nieobec.)		Stan 31.12.2019 (z uwzględnieniem pracowników na długich nieobec.)	
				
Wszyscy zatrudnieni				
Liczba pracowników (umowa o pracę)	399	1444	401	1449
w tym				
Zakład Polkowice	337	1226	339	1224
Zakład Głogów	37	85	37	96
Zakład Września	25	133	25	129
Cały etat (suma)	1841		1849	
1/2 etatu (suma)	2		1	
Pracownicy młodociani	-	17	-	26
Pracownicy zatrudnieni przez agencję pracy tymczasowej	-	33	-	41
w tym				
Zakład Polkowice	-	19	-	36
Zakład Głogów	-	6	-	5
Zakład Września	-	8	-	-
Pracownicy – dualny system kształcenia studentów	-	4	-	-
Pracownicy – staż absolwencki	16	13	21	5
Pracownicy – staż studencki	2	1	0	4

Odpowiednio wykwalifikowani i zmotywowani pracownicy odgrywają kluczową rolę w zapewnieniu ciągłości funkcjonowania każdego przedsiębiorstwa i realizacji corocznych celów strategicznych. SITECH Sp. z o.o. zatrudnia blisko 2000 osób, którym oferuje atrakcyjne warunki wynagrodzenia oraz możliwość ciągłego rozwoju, dzięki czemu nasza gwiazda cały czas świeci.

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 zameldowania (w %)



W różnorodności siła

Dostrzegamy różnice między naszymi pracownikami i uważamy je za wartość dodaną w naszej organizacji. Jedną z naszych, wcześniej już wspomnianych, koncernowych wartości jest „Czerpiemy z różno-

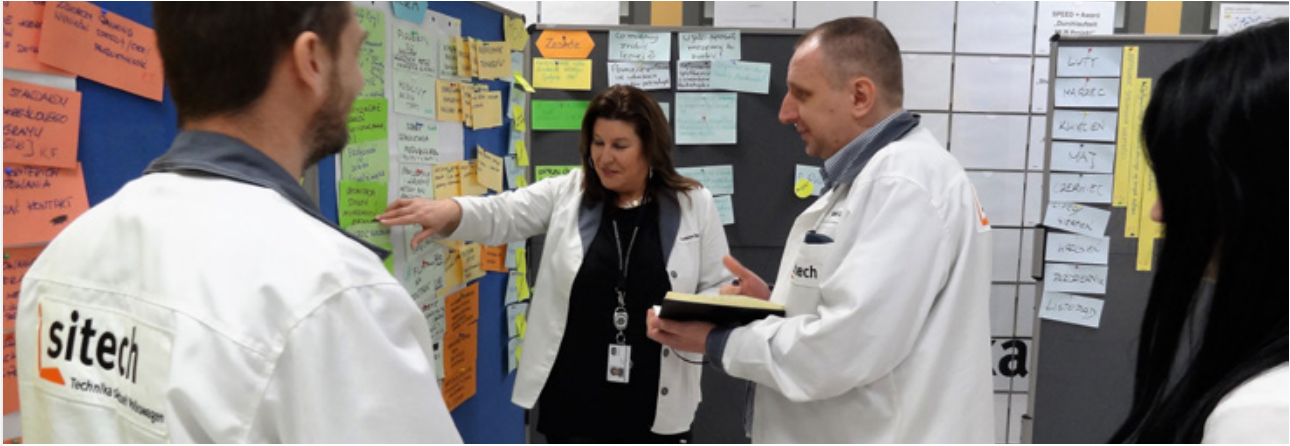
rodności”, a my czerpiemy z niej garściami każdego dnia, zapewniając wszystkim pracownikom równe szanse.

[G4-LA12]

Skład kadry pracowniczej w podziale na kategorie zatrudnienia, wiek i płeć

2018	Pracownicy na stanowiskach niekierowniczych		Pracownicy na stanowiskach kierowniczych	
				
Procentowy udział pracowników w podziale na wiek, płeć i kategorię zatrudnienia				
WIEK ≤ 29	3%	16%	0%	0%
WIEK 30-50	16%	56%	0%	2%
WIEK ≥ 51	1%	4%	0%	0%
SUMA	21%	77%	1%	2%
Liczba obcokrajowców	0	0	0	1

2019	Pracownicy na stanowiskach niekierowniczych		Pracownicy na stanowiskach kierowniczych	
				
Procentowy udział pracowników w podziale na wiek, płeć i kategorię zatrudnienia				
WIEK ≤ 29	3%	14%	0%	0%
WIEK 30-50	17%	59%	0%	2%
WIEK ≥ 51	1%	4%	0%	0%
SUMA	21%	77%	1%	2%
Liczba obcokrajowców	0	0	0	1



Zarząd oraz Dyrektorzy zarządzający spółki – trzech mężczyzn oraz jedna kobieta – znajdują się w przedziale wiekowym od 30 do 50 lat. Tylko nieliczni pracownicy tworzący kadrę menadżerską liczą powyżej 50 lat. Stałą częścią załogi są pracownicy 51+, którzy przygotowują nowe, młode pokolenie do życia zawodowego.

[LA-DMA (różnorodność)]

SITECH Sp. z o.o. przywiązuje dużą wagę do tego, aby zapewnić wszystkim pracownikom równe szanse, jasne kryteria oceny i awansu, możliwość rozwoju zawodowego i osobistego. Tworzymy w firmie kulturę, w której wszyscy czujemy się szanowani i możemy swobodnie wyrażać swoje opinie. Stale rozwijamy polityki i programy, które pozwalają nam świadomie zarządzać różnorodnością. Jesteśmy sygnatariuszem Karty Różnorodności, inicjatywy, która w Polsce koordynowana jest przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu. W 2018 r. Dyrektorzy zarządzający wraz z Partnerami społecznymi podpisali Politykę Różnorodności, która sygnalizuje jak ważna jest różnorodność w naszej spółce. Nie tolerujemy dyskryminacji, izolowania, czy wyśmiewania ze względu na jakiekolwiek cechy, w tym wiek, płeć, orientacja seksualna, religia, wygląd, stan zdrowia oraz poziom sprawności fizycznej. W SITECH obowiązuje oddzielna procedura przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy (Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa). Do tej pory nie odnotowano żadnych skarg ani naruszeń w tym zakresie. W spółce powołano funkcję mediatora wewnętrznego, który również nie otrzymał żadnych zgłoszeń.

Szacunek do drugiego człowieka, równe traktowanie – to główne założenia i wartości naszej kultury organizacyjnej. Jesteśmy gotowi do zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, osób niepełnosprawnych. Stale powiększamy liczbę stanowisk pracy, na których wykonywać swoją pracę mogą osoby z ograniczeniami, a dzisiaj w naszej załodze jest 41 osób niepełnosprawnych.

Pracownicy niepełnosprawni (średnio w 2019 r.)

		
Zakład Polkowice	13	23
Zakład Głogów	1	
Zakład Września		4



Akceptację różnorodności i odmienności chcemy zaszczepić również wśród najmłodszego pokolenia. W 2019 r. zorganizowaliśmy dzień dziecka dla dzieci naszych pracowników w temacie różnorodności. Przy okazji imprezy został rozstrzygnięty konkurs plastyczny pt. „Jesteśmy różni, ale razem możemy więcej – bo różnorodność jest spoko”. Dzieci miały za zadanie narysować, jak widzą różnych ludzi w pracy u swoich rodziców, a w zamian za to każde dziecko otrzymało mały prezent. W trakcie imprezy nagrywaliśmy film, w którym to dzieci przedstawiły swoją definicję różnorodności. Kontynuując corocznie obchodzony Dzień Różnorodności w spółce SITECH, dla naszych pracowników przygotowaliśmy „hobby market”, podczas którego chętni pracownicy prezentowali i opowiadali o swoim codziennych zainteresowaniach.

[G4-15]

Co roku bierzemy udział w Międzynarodowej Konferencji Różnorodności w Koncernie Volkswagen. Menadżerowie ds. Różnorodności spotykają się aby poznać oczekiwania i cele wobec pozostałych spółek w Grupie Volkswagen. Jest to też dobra okazja do wymiany doświadczeń i dobrych praktyk. Tematyka poruszona w trakcie spotkań to przede wszystkim nieświadome uprzedzenia, dyskryminacja oraz poszanowanie różnorodności. To właśnie po jednej z takich konferencji zdecydowaliśmy się przystąpić do grona sygnatariuszy Karty Różnorodności.

[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.

[G4-LA13]

Stosunek wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia wypłacanego kobiet do mężczyzn w podziale na kategorie zatrudnienia oraz lokalizacje

	2018			2019		
	Polkowice	Głogów	Września	Polkowice	Głogów	Września
STOSUNEK ŚREDNIEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO KOBIEC DO MĘŻCZYZN						
Pracownicy na stanowiskach kierowniczych i wyższych	89%	-	-	89%	-	-
Pracownicy na stanowiskach niższych niż kierownicze	94%	87%	93%	95%	90%	96%
STOSUNEK ŚREDNIEGO WYNAGRODZENIA WYPŁACANEGO KOBIEC DO MĘŻCZYZN						
Pracownicy na stanowiskach kierowniczych i wyższych	91%	-	-	91%		
Pracownicy na stanowiskach niższych niż kierownicze	94%	88%	93%	95%	91%	96%



Różnica w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn wynika tylko i wyłącznie z faktu, iż niektóre stanowiska, wysoko wycenione, są zdominowane przez mężczyzn z uwagi na uciążliwość czy specyfikę pracy (spawacz, mechanik, elektryk, programista; kierownictwo obszarów technicznych tj. konstrukcja, inżynieria przemysłowa).

[G4-EC5]

Stosunek średniego wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach w podziale na płeć w odniesieniu do średniej płacy w województwie

	2018		2019	
Zakład Głogów	70%	96%	77%	103%
Pracownicy bezpośrednio produkcyjni	70%	71%	77%	79%
Pracownicy administracyjni		120%		128%
Zakład Polkowice	92%	122%	92%	96%
Pracownicy bezpośrednio produkcyjni	83%	93%	83%	76%
Pracownicy administracyjni	101%	150%	101%	117%
Zakład Września	101%	83%	110%	95%
Pracownicy bezpośrednio produkcyjni	81%	80%	92%	89%
Pracownicy administracyjni	121%	87%	127%	101%

Różnice średniego wynagrodzenia między zakładami wynikają m.in. ze specyfiki wykonywanej tam pracy oraz obejmowanych stanowisk przez pracowników.

[G4-LA3]

Odsetek powrotów do pracy i wskaźnik retencji po urlopie rodzicielskim, w podziale na płeć

	2018		2019	
				
Liczba pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego	24	116	19	119
Liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego	24	116	19	119
Liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po zakończeniu urlopu i którzy byli nadal zatrudnieni przez 12 miesięcy od powrotu	24	116	19	119
Odsetek powrotów do pracy	100%	100%	100%	100%
Wskaźnik retencji po urlopie rodzicielskim	100%	100%	100%	100%

Zależy nam, aby nie tylko kobiety korzystały z urlopów macierzyńskich, czy też rodzicielskich. Dbamy o naszych pracowników i stale im przypominamy, iż przysługuje im prawo do tzw. urlopu ojcowskiego.

Dokładamy wszelkich starań, żeby nasi pracownicy mieli ułatwiony powrót do pracy po zakończonych urlopach i byli spokojni o swoje zatrudnienie.



Bezpieczeństwo i zdrowie naszych pracowników

Jesteśmy spółką produkcyjną i ponosimy odpowiedzialność za bezpieczeństwo naszych pracowników. W SITECH wdrożono wiele systemów zarządzania, a jednym z nich jest system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – BS OHSAS 18001.

W spółce powołano małą i dużą komisję ds. BHP. W ich skład wchodzi przedstawiciele pracowników, pracodawcy oraz Partnerów Społecznych, a w składzie dużej komisji BHP znajduje się również lekarz medycyny pracy. Spotkania odbywają się cyklicznie raz w miesiącu, a w przypadku dużej komisji raz na kwartał.

Istnieje Polityka BHP, która zakłada stałe identyfikowanie możliwych zagrożeń, eliminowanie wykrytych zagrożeń oraz bieżącą kontrolę i minimalizowanie ryzyka wystąpienia wypadków przy pracy. Dostępne narzędzia pozwalające na kompleksowe gromadzenie wiedzy nie tylko na temat wypadków, ale również zdarzeń potencjalnie wypadkowych, czy też incydentów, pozwala na monitoring zdarzeń oraz na szybką reakcję w przypadku pojawienia się zagrożenia. Wszystkie te działania przynoszą wymierne efekty: w całym raportowanym okresie nie odnotowano ani jednego wypadku ciężkiego lub śmiertelnego.



[G4-LA6]

Liczba wypadków związanych z pracą

	2018		2019	
				
Liczba śmiertelnych wypadków przy pracy	0	0	0	0
Liczba ciężkich wypadków przy pracy	0	0	0	0
Liczba lekkich wypadków przy pracy	5	11	1	12
Suma wszystkich wypadków	5	11	1	12

Od 2017 r. w SITECH prowadzimy aktywnie projekt **„Obserwacje behawioralne”**, którego celem jest zwiększenie świadomości pracowników na aspekty bezpieczeństwa podczas wykonywania swoich codziennych obowiązków.

Ponadto od 2018 r. realizujemy całoroczny konkurs **„Łowca incydentów”**, za pośrednictwem którego wyróżniamy i nagradzamy pracowników zgłaszających największą ilość zauważonych zagrożeń.

Od 2019 r. prowadzimy również ligę BHP, konkurs międzywydziałowy z nutą rywalizacji, polegający na wyróżnieniu zespołów produkcyjnych z najlepszymi wynikami w zakresie bezpiecznej pracy, tj. liczba wypadków, zdarzeń potencjalnie wypadkowych oraz incydentów, a także wdrożonych wniosków racjonalizatorskich z zakresu poprawy bezpieczeństwa. Najlepsze zespoły wyróżniamy w każdej z naszych lokalizacji.

Zdrowie naszych pracowników

Na co dzień dbamy nie tylko o bezpieczeństwo naszych pracowników, ale również o ich dobre samopoczucie i zdrowie. Podejmujemy szereg działań w zakresie ochrony zdrowia i promocji zdrowego trybu życia. Nasza aktywność bazuje na oczekiwaniach załogi i jej problemach zdrowotnych, a także na występujących powszechnie chorobach i schorzeniach.

W 2018 r. kontynuowaliśmy nasz trzymiesięczny program „Zdrowe odchudzanie”, który skierowany jest przede wszystkim do osób cierpiących na nadwagę. W trakcie trwania programu otrzymali oni specjalistyczną dietę, a pod okiem wykwalifikowanego trenera personalnego, tracili zbędne kilogramy na siłowni.

Wszystkie nasze działania zostały docenione w konkursie organizowanym przez Ministerstwo Zdrowia: Pracodawca Zdrowia, w którym to otrzymaliśmy wyróżnienie za wykazanie się ponadprzeciętną troską o zdrowie naszych pracowników.



Do dyspozycji pracowników zostało oddane całodobowo czynne ambulatorium z zapewnioną opieką pielęgniarską i dostępnym sprzętem medycznym, m.in. defibrylator. W trakcie pracy pracownicy mogą wykonać badania laboratoryjne i diagnostyczne, czy też szczepienia.

Przeprowadzamy akcje profilaktyczne – „Kalendarz zdrowia”. To program, w ramach którego zaplanowane są cykliczne akcje profilaktyczne poświęcone konkretnej chorobie cywilizacyjnej. W ramach programu pracownicy mogą wykonać specjalistyczne badania lub umówić się na konsultacje do specjalisty. W 2019 r. były to m.in. profilaktyka przeciwnowotworowa, profilaktyka układu pokarmowego, profilaktyka chorób układu ruchu, profilaktyka cukrzycy, profilaktyka chorób układu oddechowego, czy też profilaktyka chorób związanych ze stresem.

Zapewniamy dostęp do lekarzy specjalistów na terenie firmy (internista, dermatolog, ortopeda, laryngolog).

Zapewniamy dostęp do szerokiej bazy lekarzy specjalistów i badań specjalistycznych w ramach prywatnej opieki medycznej LUX MED.

Wspieramy pracowników w ich problemach zdrowotnych w ramach indywidualnych sesji z coachem zdrowia. W ramach coachingu ustalany jest cel zdrowotny, który pracownik chce osiągnąć, opracowywany jest plan działań oraz zapewniony dostęp do merytorycznej wiedzy w danym zakresie.

Zapewniamy konsultacje fizjoterapeutyczne, a w 2019 r. otworzyliśmy gabinet fizjoterapii na terenie przedsiębiorstwa. Pracownicy, w czasie pracy, mogą skorzystać z konsultacji fizjoterapeuty oraz zabiegów rehabilitacyjnych w gabinecie, czy też na stanowisku pracy. Działania fizjoterapeutów ukierunkowane są na szeroką diagnostykę zaburzeń postawy ciała oraz realizują zabiegi, których celem jest wsparcie leczenia dolegliwości u pracowników. W 2019 r. odbyło się ponad 600 konsultacji oraz zostało wykonanych ok. 4000 zabiegów rehabilitacyjnych.

Pracownicy SITECH skonstruowali dla swoich koleżanek i kolegów prototyp masażera w postaci fotela samochodowego. To innowacyjne urządzenie pełniące funkcję automatycznego masażu służy do szybkiego rozluźnienia napiętych mięśni i redukcji bólu pleców. Masażer umieszczony jest na hali produkcyjnej i wszyscy pracownicy mają do niego nieograniczony dostęp.

Wspieramy pracowników w zachowaniu idei „work – life – balance”, czyli równowagi pomiędzy pracą, a życiem prywatnym. Oferujemy karnety do stref rekreacyjno – sportowych, siłowni, a także pracownicy mają możliwość zakupu biletów do kina w promocyjnych cenach.

Zdrowie pracowników

Realizujemy program „Lekkie stanowiska”, w ramach którego dokonujemy przeglądu stanowisk pracy na halach produkcyjnych i poszukujemy innowacyjnych rozwiązań, tak aby wykonywana praca była „lżejsza” dla pracownika. Rozszerzając idee powyższego programu, od 2019 r. rozpoczęliśmy audyty ergonomiczne w obszarze administracyjnym. Zespół składający się z pracownika działu BHP, fizjoterapeuty, specjalisty ds. ergonomii oraz Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy czuwa nad poprawną postawą pracownika, jego odpowiednio dostosowanym stanowiskiem pracy oraz przeprowadza konsultacje w tym zakresie.

Udzielamy pracownikom bezzwrotnej pomocy finansowej lub rzeczowej ze środków Funduszu Społecznego na cele takie jak operacje, turnusy rehabilitacyjne czy zakup leków, odpowiedniego sprzętu.

Zapewniamy bezpłatne i anonimowe wizyty u psychologa (m.in. terapia uzależnień, pomoc w stanach stresu lub wypalenia zawodowego, konsultacje z zakresu organizacji pracy).

Dialog z pracownikami

[G4-11]

W SITECH, w relacjach z naszymi pracownikami, stawiamy na otwartą komunikację, współpracę i współudział w zarządzaniu. Odbywa się to przede wszystkim za pośrednictwem i przy wsparciu związków zawodowych. W spółce funkcjonują dwie organizacje związkowe, do których przynależy większość załogi. Korzystają oni z prawa do informowania, konsultacji i współdecydowania dzięki działającym komisjom w spółce i licznym spotkaniom Zarządu/ Dyrektorów zarządzających z przedstawicielami partnerów społecznych.

Przepływ informacji

Informacja to podstawa. Każdy z nas lubi być dobrze poinformowany, a my dzięki naszym licznym kanałom informacyjnym, gwarantujemy to naszym pracownikom. W codziennej komunikacji wykorzystujemy tablice mieszczące się na halach produkcyjnych, telewizory, intranet i mailing. Dzięki temu nasi pracownicy otrzymują wszystkie istotne informacje na bieżąco. Kluczowe zmiany dla organizacji komunikowane są co najmniej z dwutygodniowym wyprzedzeniem.

Pracownicy mają bezpośredni kontakt ze swoimi przełożonymi, a podczas spotkań działowych przekazują sobie najistotniejsze informacje. Ponadto każdy pracownik ma możliwość osobistego kontaktu z Dyrektorami zarządzającymi oraz Zarządem w ramach „Drzwi otwartych”, które odbywają się cyklicznie, raz w miesiącu.

Liderzy produkcji mają swoje spotkania: „Forum Liderów”, podczas których omawiają bieżące sprawy produkcyjne, dzielą się ze sobą dobrymi praktykami. Często spotkanie to przybiera formę warsztatów i uczestniczą w nich Dyrektorzy zarządzający. Jest to dobra okazja do zadawania im pytań i bezpośredniej rozmowy.

Runda poranna to termin dedykowany menadżerom spółki. W trakcie tych spotkań omawiane są bieżące, najistotniejsze tematy związane z produkcją, bezpieczeństwem pracowników.



Raz na kwartał organizowane są spotkania z załogą, w ramach których dochodzi do podsumowania poprzedniego kwartału i przedstawienia planu na przyszłość. W spotkaniach tych aktywnie uczestniczą również partnerzy społeczni, którzy przekazują najistotniejsze informacje ze swoich obszarów. Równie ważna jest dla nas komunikacja zewnętrzna. Na naszej stronie internetowej możemy znaleźć najważniejsze informacje o przedsiębiorstwie, a na profilu Facebook, bieżące tematy z życia organizacji.

Stawiamy na rozwój

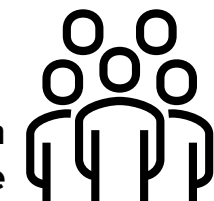
[LA-DMA (szkolenia i rozwój)]

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 strategicznych celów. Posiadamy zdefiniowane kompetencje kluczowe dla firmy, które mają zapewnić nam stabilną przyszłość oraz kompetencje wspierające. Dbamy o to by rozwój był zapewniony nie tylko globalnie ale także na każdym poziomie organizacji.

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 14 trenerów wewnętrznych, szkolących załogę według wewnętrznego katalogu szkoleń, z wykorzystaniem nowoczesnych metod, takich jak webinaria, e-learning czy cyberokulary.

W raportowanym okresie przeszkoliliśmy łącznie



4118
pracowników

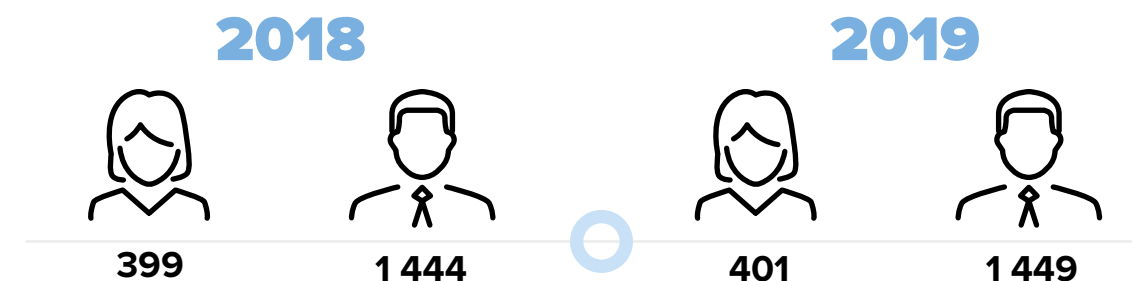
(w 2018 r. – 1737, w 2019 r. – 2381; niektórzy pracownicy przeszli kilka szkoleń).

Dbamy o edukację również poprzez wydawanie biuletynów z cyklu „Czy wiesz, że...”, w których publikujemy informacje i ciekawostki m.in. z zakresu BHP i środowiska naturalnego.

[G4-LA11]

Każdy pracownik podlega ocenie pracowniczej. Pierwsza ocena przeprowadzana jest po trzech miesiącach od momentu zatrudnienia, a każda kolejna po przepracowanym roku.

Łączna liczba pracowników podlegających ocenom



100% pracowników podlega regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej

Satysfakcja i zaangażowanie

Wspieramy naszych pracowników w pełnej realizacji ich potencjału, gwarantując im dostęp do szkoleń, konferencji, czy też seminariów, ale również chętnie wykorzystujemy ich wiedzę przy wdrażaniu innowacyjnych pomysłów, w celu poprawy pracy w naszej firmie.

W SITECH od kilku lat realizujemy program „Ideenmanagement”, w ramach którego pracownicy zgłaszają swoje wnioski racjonalizatorskie. Wnioski dotyczą zarówno obszaru produkcyjnego, jak i administracyjnego. Najlepsze pomysły co miesiąc zostają wyróżnione drobnym upominkiem dla pracownika, a te które przynoszą dla firmy oszczędności, nagradzane są premią finansową.

2018	2019
3893 wniosków	4185 wniosków
Wnioski wdrożone: 2708	Wnioski wdrożone: 3084
Roczne oszczędności: 4 823 048 zł	Roczne oszczędności: 2 437 080 zł
Suma wypłaconych premii: 610 234 zł	Suma wypłaconych premii: 431 528 zł

Regularnie przeprowadzamy badanie „Barometr Nastrojów”, mające na celu poznanie opinii pracowników na temat ich codziennej pracy. Ankieta jest w pełni anonimowa i każdy odpowiada na 23 pytania dotyczące zadowolenia z pracy w zespole, w organizacji.

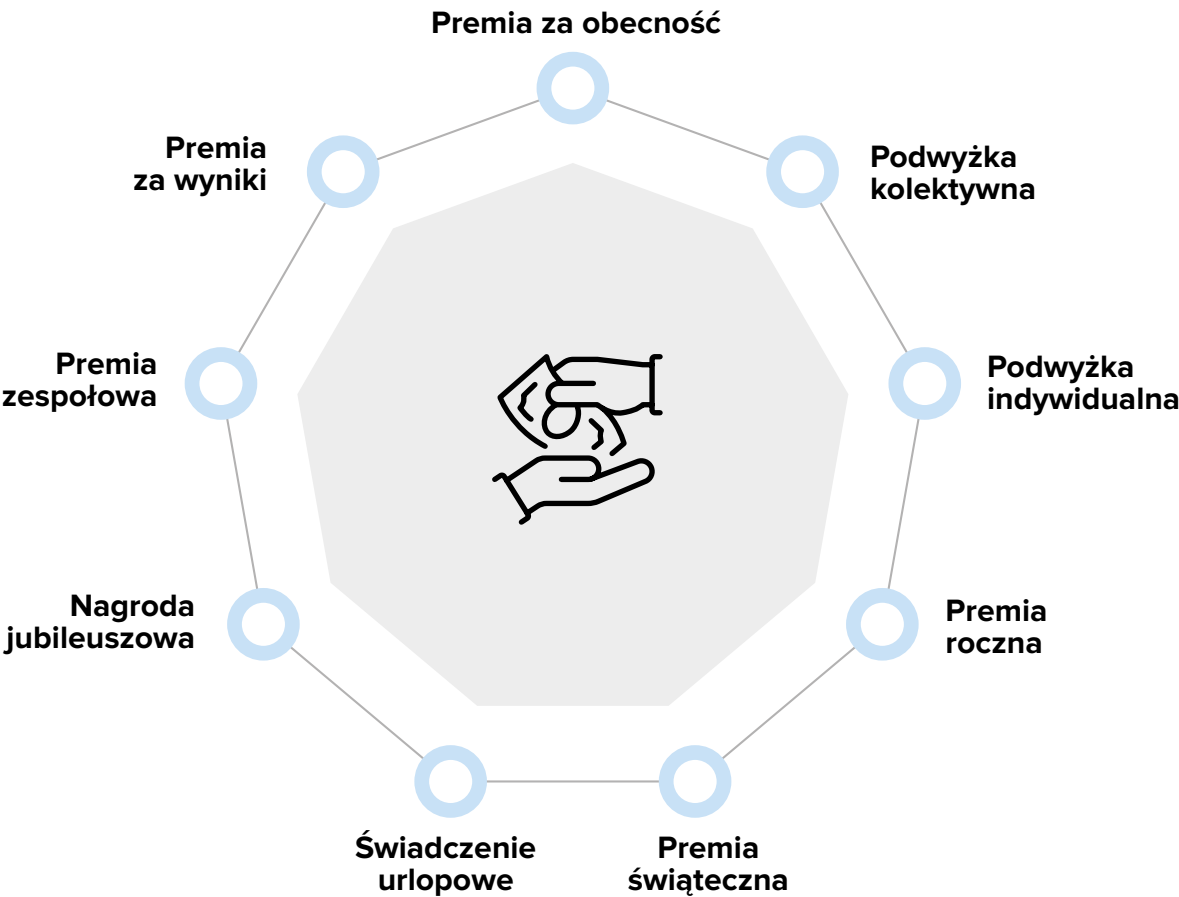
Wyniki ankiety pozwalają nam zidentyfikować obszary do poprawy, nad którymi dany zespół pracuje przez kolejny rok. Użyteczne przy tym są liczne spotkania z ekspertami, szczerza rozmowa z przełożonym, czy wymiana dobrych praktyk z innymi.

	2018	2019
Frekwencja	80 %	86%
Liczba obszarów do poprawy	215 środków zaradczych zdefiniowanych w zespołach	114 środków zaradczych zdefiniowanych w zespołach
Indeks zadowolenia	77,3 pkt.	77,6 pkt.



Wynagrodzenie w SITECH

Poza pensją zasadniczą nasi pracownicy mają możliwość uzyskania dodatkowych świadczeń finansowych:



Ponadto pracownicy mają możliwość skorzystania z grupowego ubezpieczenia pracowniczego, pracowniczych programów emerytalnych, czy też Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej. Pracodawca współfinansuje zakładową kantinę, z której pracownicy mogą korzystać całą dobę.

W ramach korzyści pozafinansowych oferujemy naszym pracownikom możliwość pracy zdalnej (Home Office) oraz wykorzystania 8 godzin w ciągu roku na działalność wolontariacką.

Dbamy również o rodziny naszych pracowników. Organizujemy liczne pikniki rodzinne, czy też zwiedzanie fabryki dla rodzin. W 2018 r. hucznie świętowaliśmy 20-lecie naszej firmy. W trakcie festynu przygotowanego na terenie zakładu w Polkowicach, czekało na naszych pracowników i ich rodziny wiele atrakcji i koncertów.

[G4-LA2]

Świadczenia zapewniane pracownikom SITECH

Świadczenie	Zasady	Dostępne dla pracowników pełnoetatowych i niepełnoetatowych	Dostępne dla pracowników tymczasowych
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%	Tak	Tak
Premia roczna wypłacana po zakończeniu roku kalendarzowego	3% zysku operacyjnego do podziału między wszystkich pracowników 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
Finansowana przez pracodawcę składka na III Filar ubezpieczenia emerytalnego	56 zł	Tak	Nie
Świadczenie ołówkowe przysługujące na każde dziecko do 21. roku życia, wypłacane raz w roku	150 zł	Tak	Nie



Świadczenie	Zasady	Dostępne dla pracowników pełnoetatowych i niepełnoetatowych	Dostępne dla pracowników tymczasowych
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	Tak	Tak
Dofinansowanie posiłków w stołówce pracowniczej	Koszt obiadu dla pracownika: 6 zł	Tak	Tak
Dyżury w ambulatorium	Liczba dyżurów w 2019 r.: pielęgniarka: codziennie lekarze interniści: 104 dni w roku lekarze specjaliści: 20 dni w roku fizjoterapeuta: 43 dni w roku	Tak	Tak
Akcje profilaktyczne	W 2019 r. były to prelekcje o tematyce zdrowotnej, przekazywanie pracownikom witamin i suplementów, akcje dotyczące zdrowego trybu życia, profilaktyka nowotworowa, układu pokarmowego, chorób układu ruchu, cukrzycy, chorób związanych ze stresem, układu oddechowego	Tak	Tak

ROZDZIAŁ

04

**NASZ WPŁYW NA
ŚRODOWISKO**

- Zarządzanie
- Think Blue. Factory
- Ograniczamy nasz wpływ na środowisko
- Edukacja ekologiczna



Zarządzanie wpływem na środowisko

Zarządzanie wpływem na środowisko

Jesteśmy firmą produkcyjną i każdy nasz proces wpływa na środowisko. Jako firma społecznie odpowiedzialna chcemy, by ten wpływ był jak najmniejszy, dlatego podejmujemy szereg działań w zakresie ochrony środowiska.

Wspierają nas w tym dwie wdrożone międzynarodowe normy: system zarządzania środowiskowego ISO

140001 oraz system zarządzania energią ISO 50001. Nasza Polityka Środowiskowa oparta jest na strategii SITECH Sp. z o.o. oraz strategii Koncernu Volkswagen TOGETHER 2025. Polityka zakłada racjonalne gospodarowanie odpadami, edukację pracowników w zakresie środowiska i ekologii oraz monitorowanie i realizacja założonych celów środowiskowych.

[G4-EN31]

Wydatki oraz inwestycje na rzecz ochrony środowiska

Rodzaj wydatku / Wydatki w PLN

Opłaty za:	2018	2019
- wprowadzanie ścieków do wód lub do ziemi	15 544	15 544
- wprowadzanie gazów lub pyłów do powietrza	21 513	34 507
Utylizacja odpadów	20 686	40 997
Koszty odbioru ścieków	48 161	48 763
Wydatki na zakup i wykorzystanie pozwoleń na emisję	32 600	2 900
Badania i pomiary emisji substancji do powietrza, emisji hałasu, jakości wody i ścieków, poziomu lustra wody w studniach	55 632	103 884

Rodzaj inwestycji

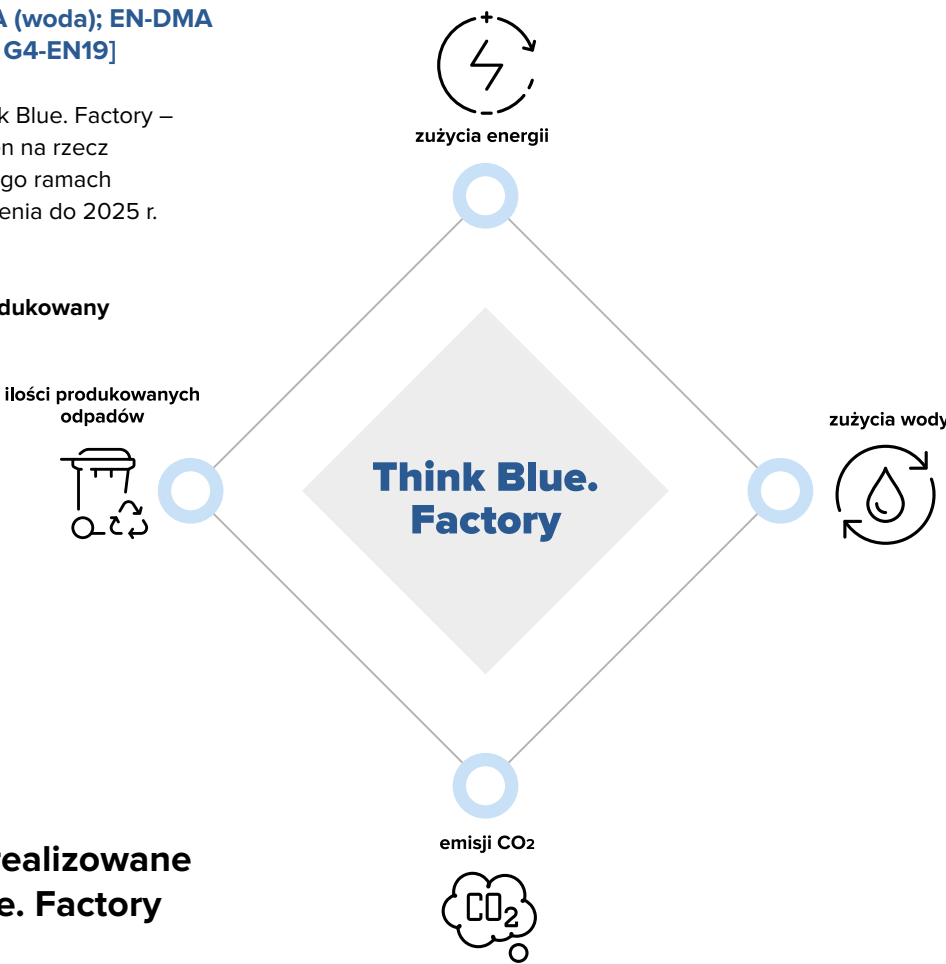
Opłaty za:	2018	2019
Usługi zewnętrzne dotyczące zarządzania ochroną środowiska (szkolenia)	12 000	7 800
Nakłady na znaczące inwestycje służące zmniejszaniu wpływu na środowisko	600 000	400 000

Think Blue. Factory

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

Aktywnie uczestniczymy w Think Blue. Factory – programie Koncernu Volkswagen na rzecz zrównoważonego rozwoju. W jego ramach zobowiązaliśmy się do zmniejszenia do 2025 r. o 20% w stosunku do 2018 r.:

W przeliczeniu na jeden wyprodukowany komponent.



Wybrane projekty zrealizowane w ramach Think Blue. Factory w latach 2018-2019:

Dodatkowy zbiornik buforowy

Nowy, dodatkowy zbiornik sprężonego powietrza tworzy bufor dla rozchodu tego medium na cele produkcyjne. Dzięki niemu sprężarki optymalnie pracują w swoim zakresie zadanego ciśnienia – 6,6 bar.

Korzyści:

- zmniejszenie zużycia energii elektrycznej
- optymalizacja pracy sprężarek

Oszczędność energii: **107 Wh/ rok** Oszczędność CO₂: **94 ton/ rok**

Modernizacja centrali wentylacyjnej

Zmodernizowana centrala wentylacyjna pozwoliła nam zaoszczędzić energię elektryczną dzięki zamontowanym falownikom na sekcjach wywiewu i nawiewu. Jej potencjał został wykorzystany w weekendy.

Korzyści:

- zmniejszone zużycie energii elektrycznej

Oszczędność energii: **140 MWh/ rok** Oszczędność CO₂: **123 ton/ rok**

Dry – cooler na KTL 1 (lakiernia)

Zastosowaliśmy technologię chłodnego powietrza atmosferycznego do chłodzenia lakieru na KTL 1. Dzięki temu rozwiązaniu możemy wyłączyć wbudowany chiller w okresie jesienno- zimowym.

Korzyści:

- zmniejszone zużycie energii elektrycznej
- „darmowa energia”



Oszczędność energii: **126 MWh/ rok** Oszczędność CO2: **110 ton/ rok**

Automatyzacja wyłączenia maszyn

Na hali II po zakończonej pracy na kabinach spawalniczych, spawarki MigatroniC zostają wyłączane automatycznie.

Korzyści:

- poprawa efektywności energetycznej
- zmniejszenie zużycia energii elektrycznej



Oszczędność energii: **122 MWh/ rok** Oszczędność CO2: **107 ton/ rok**

Falowniki na KTL 2 (lakiernia)

O połowę zdławione zawory na KTL prowadziły do znacznych strat energii elektrycznej. Zdecydowaliśmy się w ich miejsce zamontować falowniki, które dostosują ciśnienie pracy do wymagań i obniżą zużycie energii.

Korzyści:

- zmniejszone zużycie energii elektrycznej



Oszczędność energii: **780 MWh/ rok** Oszczędność CO2: **685 ton/ rok**

Nawadnianie terenów zielonych

Wykorzystujemy do nawadniania terenów zielonych zbiornik ppoż. przez montaż systemów pomp oraz sieci wodociągów. Do tej pory tereny zielone były nawadniane przez wodociągi miejskie.

Korzyści:

- zmniejszenie zużycia wody



Oszczędność wody: **600 m³/ rok**

Zielona energia

Zakłady w Polkowicach i w Głogowie będą posiadały gwarancję pochodzenia energii ze źródeł odnawialnych. Jest to źródło biomasowe z bloku energetycznego Enea Elektrownia Połaniec (100% opalany biomasą: 80% zręby drzewne, 20% odpady rolnicze).

Korzyści:

- zielona energia dla obu zakładów



Oszczędność CO2: **18000 ton/ rok**

Dry – cooler na laserach

Kabiny laserowe są chłodzone przez wewnętrzny chiller. Na dachu zamontowano dry-cooler, który w okresie zimowym chłodzi kabiny laserowe.

Korzyści:

- zmniejszone zużycie energii



Oszczędność energii: **20 MWh/ rok** Oszczędność CO2: **17 ton/ rok**

Ograniczamy nasz wpływ na środowisko

[EN-DMA (energia)]

Ograniczenie zużycia energii

Od 2016 r. posiadamy system zarządzania energią ISO 50001 i aktywnie uczestniczymy w koncernowym programie Think Blue. Factory, którego jednym z celów jest redukcja wskaźnika, jakim jest energia. Każdego roku podejmujemy szereg działań w kierunku zmniejszenia zużycia energii, a wybrane z nich zostały opisane w punkcie 4.2.

[G4-EN3]

Całkowite zużycie energii w organizacji

Energia zakupiona [MWh]	2018	2019
energia elektryczna	20 935	21 922
ogrzewanie	14 712	15 728
SUMA	35 647	37 650

[EN-DMA (woda)]

Gospodarowanie wodą

Prowadzimy bieżący monitoring zużycia wody i stale dążymy do ograniczenia jej zużycia. W tym celu m.in. wykorzystujemy wodę użytą w procesach produkcyjnych do mycia powierzchni hal. Wykorzystujemy do nawadniania terenów zielonych zbiornik ppoż. przez montaż systemów pomp oraz sieci wodociągów. Do tej pory tereny zielone były nawadniane przez wodociągi miejskie.

[G4-EN8]

Łączny pobór wody według źródła

	2018	2019
Woda z sieci miejskiej [m³/rok]	51 901	52 416



[EN-DMA (emisje)]

Redukcja emisji do atmosfery

Od połowy 2019 r. Zakład w Polkowicach i Głogowie posiada gwarancję pochodzenia energii ze źródeł odnawialnych. Jest to źródło biomasowe z bloku energetycznego Enea Elektrownia Połaniec (100% opalany biomasą - 80% zręby drzewne, 20% odpady rolnicze).

Efektem 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.

[EN-DMA (odpady)]

Gospodarka odpadami

W SITECH każdego roku aktywnie staramy się obniżyć ilość wytworzonych odpadów. Działania realizowane w tym celu to m. in. zmiana sposobu nakładania oleju na części w obszarze tłoczni, polityka powtórnego wykorzystania plastikowych siatek oraz przekładek papierowych z pojemników z częściami pojedynczymi od dostawców, a także redukcja zakupu wody butelkowanej w plastikowych butelkach.



[G4-EN23]

Całkowita masa odpadów według rodzaju oraz metody postępowania z odpadem

	2018		2019	
Metoda postępowania z odpadem	Masa odpadów niebezpiecznych [Mg]	Masa odpadów innych niż niebezpieczne [Mg]	Masa odpadów niebezpiecznych [Mg]	Masa odpadów innych niż niebezpieczne [Mg]
Inne	117,2	20 654,3	148,4	19 961,2

Odpady unieszkodliwiane są w sposób inny niż składowanie.

[G4-EN15]

Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych

Emisje bezpośrednie	2018	2019
Emisja związana z wytwarzaniem energii elektrycznej [tCO ₂]	18 381	9 716
Emisja związana z wytwarzaniem ciepła [tCO ₂]	2 913	3 114
Suma emisji bezpośrednich	21 294	12 830

Ograniczamy nasz wpływ na środowisko

Podejmujemy szereg aktywności aby pogłębiać wiedzę naszych pracowników w zakresie zrównoważonego rozwoju, bezpieczeństwa, czy też ochrony środowiska.

Regularnie publikujemy Newsletter „Czy wiesz, że..?”, w którym opisujemy ciekawostki z zakresu ekologii oraz bezpieczeństwa w miejscu pracy. Nasz wewnętrzny system zgłaszania incydentów został rozszerzony i od 2019 r. pracownicy mogą zgłaszać również incydenty środowiskowe.

Działania proekologiczne prowadzimy też dla społeczności lokalnej. Razem z Nadleśnictwem w Przemkowie zorganizowaliśmy akcję sadzenia lasu oraz kolejną edycję konkursu „Bystrzak”, który skierowany jest dla dzieci ze szkoły podstawowej i co roku odbywa się w formie biegu terenowego po lesie.



ROZDZIAŁ

05

O RAPORCIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU SITECH



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

Nieniejszy raport jest trzecią publikacją poświęconą danym niefinansowym w historii przedsiębiorstwa. Poprzedni raport ukazał się w 2018 r. i był poświęcony działalności SITECH w latach 2016-2017. Kolejne wydania raportu będą się ukazywały w cyklu dwuletnim.

[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

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 samodzielnie przez pracowników firmy SITECH Sp. z o.o., 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.



[G4-31]

Osoba kontaktowa w zakresie pytań dotyczących raportu i jego treści:

Wioletta Tomiak

wioletta.tomiak@pl.sitech-automotive.com
+48 662 198 109



[G4-5]

Siedziba główna:

SITECH Sp. z o.o.

ul. Strefowa 2
59-101 Polkowice, Polska

www.sitech.com.pl

G4-32

Indeks GRI

Wskaźnik	GRI G4 Wytyczne	Odniesienie w Ra- porcie
Strategia i analiza		
G4-1	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla o znaczeniu zrównoważone- go 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 geograficzne- go, 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 przezorności	
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 międzyna- rodowych	
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 we- wnątrz organizacji	
G4-21	Zakres i istotność dla każdego ze zidentyfikowanych aspektów na zewnątrz organizacji	
G4-22	Wpływ wszelkich zmian w informacjach podanych w poprzednich rapor- tach oraz przyczyny tych zmian	Nie dotyczy
G4-23	Znaczące zmiany względem poprzednich okresów objętych raportem dotyczące zakresu i granic aspektów	



Zaangażowanie interesariuszy

G4-24	Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację	Zdefiniowano w po- przednim raporcie
G4-25	Podstawy identyfikacji i selekcji angażowanych grup interesariuszy	Zdefiniowano w po- przednim raporcie
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 pro- cesach zaangażowania oraz odpowiedź organizacji na nie	Zdefiniowano w po- przednim raporcie

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 ze- wnętrznej weryfikacji raportu	

Skład i struktura zarządu

G4-34	Struktura organu zarządzającego organizacji wraz z komitetami odpo- wiedzialnymi za podejmowanie decyzji dotyczących wpływu na gospo- darkę, 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 podzia- le 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	Brak w raportowanym okresie
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	
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	
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	Podjęcie 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
Odpowiedzialność za produkt		
Zdrowie i bezpieczeństwo		
PR-DMA	Podjęcie 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	Podjęcie 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