

Przykład raportu niefinansowego Zwykłej Spółki S.A.

Poniższy materiał ma charakter edukacyjno-informacyjny i jest przykładem raportu niefinansowego sporządzonego zgodnie z wytycznymi Standardu Informacji Niefinansowych. Rzeczywiste raporty przygotowane przez spółki mogą i powinny różnić się od niniejszego przykładu, zarówno pod względem struktury, jak i treści.

Przykład został opracowany jako skonsolidowane oświadczenie na temat informacji niefinansowych Zwykłej Spółki S.A. – podmiotu wymyślonego na potrzeby przykładu – wszystkie informacje i dane w raporcie są fikcyjne, a ewentualne podobieństwo do rzeczywistych podmiotów jest przypadkowe i niezamierzone.

W przykładowym raporcie zostały szczegółowo opisane jedynie 2 z 12 istotnych zagadnień niefinansowych. W rzeczywistym raporcie musiałyby być opisane szczegółowo oczywiście wszystkie 12 zagadnień. (Uwaga: liczba 12 istotnych zagadnień niefinansowych wynika z badania przeprowadzonego przez przykładową Zwykłą Spółkę. W rzeczywistych spółkach liczba ta będzie się wahała od 5 do kilkunastu lub więcej istotnych zagadnień).

Więcej informacji na temat raportowania niefinansowego:

- Fundacja Standardów Raportowania: www.standardy.org.pl/sin
- Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych: www.seg.org.pl
- Q&A na stronach Ministerstwa Finansów:
<http://www.mf.gov.pl/ministerstwo-finansow/dzialalnosc-rachunkowosc/najczesciej-zadawane-pytania2/>

Uwagi na temat przykładowego raportu

Przykład raportu niefinansowego został opracowany w formie oświadczenia na temat informacji niefinansowych stanowiącego wydzieloną strukturalnie część sprawozdania z działalności. Warto zwrócić uwagę, że zakres merytoryczny zasadniczo nie różniłby się, gdyby spółka wybrała sporządzenie sprawozdania na temat informacji niefinansowych (dokumentu odrębnego od sprawozdania z działalności). Zarówno w oświadczeniu, jak i w sprawozdaniu muszą się znaleźć wszystkie elementy wymagane przez Ustawę o Rachunkowości – nie można ich zamieścić poprzez odesłanie. Można jednak używać odniesień, aby wzbogacić treść oświadczenia lub sprawozdania o inne (nieobowiązkowe) informacje, które zdaniem sporządzającego mogą być cenne dla odbiorcy.

Przykład raportu jest sporządzony zgodnie ze Standardem Informacji Niefinansowych (SIN). SIN jest dostępny bezpłatnie dla wszystkich zainteresowanych i można go pobrać ze strony www.standardy.org.pl/sin.

SIN zawiera wszystkie elementy, które są niezbędne, aby wykonać obowiązki określone w Ustawie o Rachunkowości (art. 49b w przypadku sprawozdań jednostek i art. 55 ust. 2b-2e w przypadku sprawozdań grup kapitałowych). SIN można wykorzystywać także w innych celach związanych z raportowaniem informacji niefinansowych. Przygotowując raport niefinansowy, który ma wykonać obowiązek ustawowy, należy jednak pamiętać, aby zawrzeć w nim wszystkie elementy wymagane przez Ustawę (a w szczególności należy pamiętać o konieczności odniesienia się do wszystkich pięciu obszarów zagadnień niefinansowych, tj. kwestii społecznych, pracowniczych, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka i przeciwdziałania korupcji). SIN można także wykorzystywać w wykonaniu obowiązku określonego w art. 49 ust. 3 Ustawy o Rachunkowości.

G.1.1.

Na lewym marginesie zaznaczone są odniesienia do wskaźników rekomendowanych w SIN, zgodnie ze stosowaną w Standardzie numeracją.

Tekstem w ramkach na jasno turkusowym tle zaznaczone są komentarze (nie stanowiące przykładowej treści raportu), które mają być wskazówką i wyjaśnieniem, dlaczego w raporcie znalazły się poszczególne elementy i treści.

W komentarzach znajdują się również odniesienia do wybranych poniżej aktów prawnych oraz wytycznych, wskazane skrótowo:

- „Dyrektywa”: Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 r. zmieniająca dyrektywę 2013/34/UE w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże jednostki oraz grupy.



- „Ustawa”: Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (znowelizowana ustawą z dnia 15 grudnia 2016 r. o zmianie ustawy o rachunkowości, która stanowiła implementację do polskiego prawa zapisów Dyrektywy).
- „Wytyczne KE”: Komunikat Komisji 2017/C 215/01 na temat wytycznych dotyczących sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych (metodyka sprawozdawczości niefinansowej).
- SIN: Standard Informacji Niefinansowych.



Oświadczenie Grupy Kapitałowej Zwykłej Spółki S.A. na temat informacji niefinansowych za rok 2017

Niniejsze oświadczenie (dalej: oświadczenie, raport), sporządzone zgodnie ze Standardem Informacji Niefinansowych (SIN), obejmuje informacje niefinansowe dotyczące Grupy Kapitałowej Zwykłej Spółki S.A. za okres od 1.1.2017. do 31.12.2017. i stanowi integralną część sprawozdania z działalności Grupy Kapitałowej Zwykłej Spółki S.A. Niniejsze oświadczenie jest pierwszym raportem na temat informacji niefinansowych publikowanym przez Grupę.

Komentarz:

Na początku raportu wyraźnie wskazana jest jego forma (oświadczenie), zakres podmiotowy (raport skonsolidowany, czyli dotyczący jednostki dominującej i wszystkich jednostek zależnych) oraz okres, za jaki raport został sporządzony.

Zgodnie z art. 49b ust. 8 ustawy wskazane jest także, jakie zasady, standardy, normy lub wytyczne zostały zastosowane do sporządzenia raportu (w tym przypadku jest to Standard Informacji Niefinansowych).

STRUKTURA RAPORTU

ISTOTNI INTERESARIUSZE I ZAGADNIENIA NIEFINANSOWE

KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

OBSZAR ZARZĄDCZY

MODEL BIZNESOWY I STRATEGIA GRUPY KAPITAŁOWEJ ZWYKŁEJ SPÓŁKI S.A.

ŁĄD ZARZĄDCZY

OBSZAR ŚRODOWISKOWY

SUROWCE, MATERIAŁY I WODA

PALIWA I ENERGIA

EMISJE DO ATMOSFERY

ODPADY I ŚCIEKI

ZANIECZYSZCZENIE HAŁASEM

POZOSTAŁE RODZAJE ODDZIAŁYWANIA NA ŚRODOWISKO

OBSZAR SPOŁECZNY I PRACOWNICZY

ZATRUDNIENIE, WYNAGRODZENIA, RÓWNOŚĆ I RÓŻNORODNOŚĆ

RELACJE ZE STRONĄ PRACOWNICZĄ

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

ROZWÓJ I EDUKACJA

PRAWA CZŁOWIEKA

SPOŁECZNOŚCI LOKALNE I ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE

BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW I ICH UŻYTKOWNIKÓW

POZOSTAŁE KWESTIE SPOŁECZNE I RYNKOWE

SPECYFIKACJA RAPORTU

SPECYFIKACJA WSKAŹNIKÓW WG SIN W RAPORCIE

Istotni interesariusze i zagadnienia niefinansowe

Komentarz:

Zarówno Dyrektywa (nowy art. 19a Dyrektywy 2013/34/UE ust. 1 lit. d i e oraz motyw 8 Dyrektywy), jak i ustawa (art. 49b ust. 2 pkt. 2 i 5) wskazują na konieczność podania informacji, które są „kluczowe”, „istotne”. Nie należy zatem podawać w raporcie wszystkich informacji niefinansowych, lecz trzeba dokonać stosownego wyboru tych informacji, które są najważniejsze.

Zapisy rozdziału 3.1 Wytycznych KE omawiają szczegółowo kwestie badania istotności poszczególnych zagadnień niefinansowych (m.in. „Przy tego rodzaju ocenie istotności należy uwzględnić czynniki wewnętrzne i zewnętrzne”). Ponadto rozdział 3.5. wytycznych KE wskazują na to, że spółka powinna zastanowić się nad potrzebami informacyjnymi w zakresie informacji niefinansowych wszystkich interesariuszy (m.in. „Przedsiębiorstwa powinny dostarczać odpowiednie i użyteczne informacje dotyczące ich współpracy z odpowiednimi zainteresowanymi stronami oraz sposobu, w jaki ich potrzeby w zakresie informacji są brane pod uwagę.”)

Z tych powodów wydaje się słuszne opisanie w początkowej części raportu, w jaki sposób spółka dokonała oceny istotności, gdyż wiedza o tym procesie jest ważna dla odbiorców raportu i może znacząco wpłynąć na ocenę wiarygodności przedstawionych w raporcie niefinansowym informacji.

W ramach przygotowania do sporządzenia raportu przeprowadzone zostało badanie istotności, którego celem było ustalenie, które wewnętrzne i zewnętrzne grupy interesariuszy są istotne w przypadku Grupy (tzn. na które grupy interesariuszy Grupa wywiera wpływ i które grupy interesariuszy wpływają na Grupę) oraz w jakich obszarach niefinansowych Grupa wywiera wpływ na otoczenie oraz jakie obszary otoczenia wywierają wpływ na Grupę.

Badanie istotności zostało przeprowadzone w okresie od VI do VIII 2017 r. W badaniu wykorzystano takie narzędzia, jak:

- analiza procesu budowy wartości, obejmująca analizę procesów operacyjnych przebiegających w Grupie i w łańcuchu dostaw oraz analiza cyklu życia produktu;
- analiza regulacji, obejmująca zarówno przepisy prawa powszechnego, jak i kodeksy, dobre praktyki i inne zbiory wytycznych odnoszących się do branży, w której działa Grupa;
- pogłębione wywiady z wybranymi przedstawicielami kluczowej kadry kierowniczej Grupy (wywiadami objęto 16 osób);
- badania ankietowe online i telefoniczne skierowane do reprezentatywnej grupy przedstawicieli wybranych interesariuszy spółki (narzędzie to wykorzystano w stosunku do trzech grup interesariuszy: pracowników, dostawców i społeczności lokalnej w miejscu zlokalizowania każdego z dwóch zakładów produkcyjnych Grupy);
- analiza porównawcza zebranych w wyniku badania informacji w stosunku do rekomendacji zawartych w Aneksie 2 SIN ze wskazaniem rozbieżności

wynikających z odmienności modelu biznesowego Grupy od przeciętnego modelu biznesowego spółek z branży, do której należy Grupa.

W trakcie badania określono 6 istotnych grup interesariuszy oraz 12 istotnych zagadnień niefinansowych, które zostały szczegółowo omówione w dalszej części raportu, a także zidentyfikowano istotne ryzyka niefinansowe.

Istotne grupy interesariuszy	Istotne zagadnienia niefinansowe
1) Użytkownicy produktów i instalacji	Środowiskowe:
2) Pracownicy	1) Surowce, materiały i woda
3) Klienci	2) Paliwa i energia
4) Akcjonariusze	3) Emisje do atmosfery
5) Społeczność lokalna przy dwóch zakładach produkcyjnych grupy	4) Odpady i ścieki
6) Podwykonawcy	5) Zanieczyszczenie hałasem
	Pracownicze, społeczne i praw człowieka:
	6) Zatrudnienie, wynagrodzenia, równość i różnorodność
	7) Relacje ze stroną pracowniczą
	8) Bezpieczeństwo i higiena pracy
	9) Rozwój i edukacja
	10) Prawa człowieka
	11) Społeczności lokalne i zaangażowanie społeczne
	12) Bezpieczeństwo produktów i ich użytkowników

Komentarz:

Warto zwrócić uwagę na fakt, że lista istotnych zagadnień niefinansowych nie pokrywa się z listą wszystkich grup zagadnień rekomendowanych w SIN. Tu wskazane są tylko te zagadnienia, które okazały się ważne w wyniku przeprowadzonego badania istotności. Na końcu każdego z rozdziałów są też omówione krótko pozostałe obszary wpływu (odpowiednio w zakresie kwestii środowiskowych oraz pracowniczych, społecznych i praw człowieka).

Ponadto warto zauważyć, że wśród istotnych zagadnień niefinansowych nie ma wskazanych literalnie w art. 49b ust. 2. pkt 3) Ustawy kwestii przeciwdziałania korupcji. W przypadku badania Zwykłej Spółki okazało się, że zagadnienia antykorupcyjne mają niską istotność. Mimo tego, by być w zgodzie z Ustawą, nie można pominąć tego obszaru. W stosownym miejscu w rozdziale dot. obszaru pracowniczego, społecznego i praw człowieka należy omówić i wyjaśnić tę kwestię, a jeśli grupa nie stosuje polityki w tym obszarze - należy wyjaśnić, dlaczego nie jest ona stosowana.

Zarząd Zwykłej Spółki podjął decyzję, że na potrzeby raportowania niefinansowego badanie istotności będzie powtarzane w cyklu trzyletnim, chyba że przed upływem kolejnego cyklu wystąpią czynniki wymagające jego wcześniejsze przeprowadzenie (np. istotna zmiana modelu biznesowego lub skali działalności Grupy).

Powyższy akapit realizuje wskazania rozdziału 3.1. Wytycznych KE (m.in. „Oczekuje się, że oceny istotności będą poddawane przeglądom w regularnych odstępach czasu w celu zapewnienia, by kwestie umieszczane w sprawozdaniach pozostawały istotne. Przeglądy powinny być częstsze w najbardziej dynamicznych i innowacyjnych przedsiębiorstwach oraz sektorach lub w przedsiębiorstwach przechodzących zmiany i dostosowujących swoje modele biznesowe lub polityki, a tym w zakresie należytej staranności. W stabilniejszych okolicznościach można je jednak przeprowadzać rzadziej.”).

Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności

Zarząd Zwykłej Spółki określił listę kluczowych niefinansowych wskaźników wyników, które są monitorowane i będą raportowane w ramach sprawozdawczości niefinansowej i które są wykorzystywane przez Zarząd do podejmowania decyzji strategicznych i operacyjnych.

Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności:

- udział sprzedaży instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych o najwyższych stopniach efektywności energetycznej w przychodach ze sprzedaży ogółem;
- stopień zaawansowania prac badawczo-rozwojowych związanych z opracowaniem systemu klimatyzacyjnego zapewniającego zużycie energii o połowę niższe niż najlepszy system dostępny w ofercie spółki w roku 2015;
- odsetek kobiet w gronie wyższej kadry zarządzającej;
- stosunek przeciętnego wynagrodzenia kobiet do przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn w poszczególnych kategoriach zaszeregowania pracowników;
- ...

Komentarz:

Powyższa lista nie jest kompletna i odnosi się tylko do dwóch obszarów niefinansowych opisanych szczegółowo w przykładowym raporcie. Warto zwrócić uwagę na fakt, iż lista kluczowych niefinansowych wskaźników efektywności (o których mowa w art. 49b ust. 2 pkt 2) Ustawy) nie jest tożsama z listą wszystkich wskaźników niefinansowych, które są prezentowane w raporcie (np. na liście są tylko dwa wskaźniki z opisanych w podrozdziale „Zatrudnienie, wynagrodzenia, równość i różnorodność”, ale jest też jeden wskaźnik, który nie znajduje się w rozdziale „Paliwa i energia”). Na powyższej liście powinny znaleźć się wskaźniki, których zarząd będzie używał do podejmowania decyzji; w pozostałych częściach raportu może znaleźć się więcej wskaźników niefinansowych, które pozwalają odbiorcom na uzyskanie lepszego obrazu wpływu na otoczenie.

W przypadku części z tych wskaźników grupa dysponowała danymi pozwalającymi na obliczenie ich za cały rok 2017. W przypadku innych wskaźników rozpoczęto zbieranie szczegółowych danych do ich obliczenia na przełomie 2017 i 2018 roku (w grupie wprowadzone zostały procedury monitoringu niezbędnych danych po zakończeniu badania istotności). W kolejnym raporcie niefinansowym wszystkie kluczowe wskaźniki niefinansowe zostaną zaraportowane za cały rok 2018.

Komentarz:

Obowiązek raportowania informacji niefinansowych jest nowy dla większości podmiotów nim objętych. Z tego powodu może mieć miejsce sytuacja, w której spółki nie dysponują kompletem danych niefinansowych za cały raportowany okres. Jeśli mamy do czynienia z taką sytuacją, warto to jednoznacznie opisać i wyjaśnić j.w.

Obszar zarządczy

Model biznesowy i strategia Grupy Kapitałowej Zwykłej Spółki S.A.

G.1.1.
G.1.2.

Zwykła Spółka jest dostawcą nowoczesnych systemów wentylacji i klimatyzacji dla wszelkiego rodzaju obiektów: budynków mieszkalnych, biurowych, handlowych i przemysłowych. Spółka została założona w 1992 roku, a od 2008 roku jej akcje są notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Zgodnie z podziałem sektorowym stosowanym przez GPW, spółka jest zaliczana do sektora Instalacje budowlane i telekomunikacyjne.

Komentarz:

Wyraźne przypomnienie o tym, do jakiej branży / sektora należy spółka jest istotne przede wszystkim dla tych odbiorców raportu niefinansowego, którzy będą chcieli dokonywać porównań danych raportowanych przez spółkę w stosunku do innych spółek z danej branży. Obowiązkowe raportowanie informacji niefinansowych jest nowością na polskim rynku kapitałowym, jednak z czasem z pewnością wykształcą się standardy popularnych w danych branżach wskaźników. Na potrzebę porównywalności danych niefinansowych spółek z tych samych branż wskazują wyraźnie analitycy i zarządzający funduszami, którzy analizują tego typu dane przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnych (wg informacji z organizacji PRI – Principles for Responsible Investment).

Systemy wentylacyjne i klimatyzacyjne są instalowane w obiektach podczas ich wznoszenia. W większości przypadków klientami spółki są firmy pełniące funkcję generalnego wykonawcy danej inwestycji, choć warto zaznaczyć, że często już na etapie tworzenia dokumentacji projektowej architekci przewidują instalację rozwiązań spółki. Uwzględniając zapotrzebowanie i uwarunkowania konkretnego projektu, eksperci spółki wykonują projekt branżowy i techniczny systemu wentylacji i klimatyzacji. Po zatwierdzeniu projektu spółka przygotowuje odpowiednie komponenty systemu. Składają się na nie zarówno elementy sprowadzane od dostawców, jak też wytwarzane w zakładach produkcyjnych spółki. Instalacja systemu jest realizowana przez zewnętrzne firmy (są one podwykonawcami generalnego wykonawcy danej inwestycji) pod nadzorem inspektorów spółki.

W działalności operacyjnej spółki istotne są też usługi kontroli, napraw i modernizacji systemów wentylacji i klimatyzacji w istniejących obiektach. Po oddaniu do użytku obiektu, w którym funkcjonują systemy dostarczone przez spółkę, są one objęte jej opieką w całym okresie gwarancyjnym, a w wielu przypadkach także po upływie gwarancji, na podstawie odrębnie zawieranych umów. W przypadku konieczności wymiany elementów podlegających zużyciu oraz napraw i modernizacji, odpowiednie komponenty są dostarczane przez spółkę i instalowane przez zewnętrzne firmy (w tym przypadku są one podwykonawcami spółki).

W 2016 roku spółka stworzyła także linię produktową systemów klimatyzacyjnych do własnego montażu przez klientów indywidualnych w mieszkaniach zlokalizowanych w budynkach wielorodzinnych. Produkty z tej serii dystrybuowane są w hurtowniach budowlanych oraz sieciach marketów budowlanych. Przychody z tej linii produktowej stanowiły w 2017 roku ok. 6% skonsolidowanych przychodów grupy. Zarząd spółki uznał, że specyfika tej grupy produktowej (w szczególności specyfika klientów indywidualnych jako grupy interesariuszy) będzie uwzględniana w raportach niefinansowych od momentu, gdy przychody z tej grupy produktowej przekroczą 15% skonsolidowanych przychodów grupy.

Komentarz:

W powyższym akapicie zawarty jest przykład, że nie wszystkie informacje i dane niefinansowe trzeba koniecznie raportować. Z pewnością grupa klientów indywidualnych cechuje się specyfiką inną niż klienci biznesowi, jednak w przykładowym raporcie uznano, że udział klientów indywidualnych jest jeszcze stosunkowo niewielki i wzbogacenie raportu o informacje na ich temat prawdopodobnie zwiększyłoby istotnie objętość raportu przy jednoczesnym niewielkim znaczeniu (wg stanu na rok 2017) tej grupy klientów. Decyzja taka została jednak odpowiednio umotywowana. Stanowi to wykonanie wskazówek zawartych w rozdziale 3.3. Wytycznych KE (m.in. „Oczekuje się, że oświadczenie na temat informacji niefinansowych będzie zwięzłe i nie będzie zawierało nieistotnych informacji.”).

Spółka prowadzi działalność przede wszystkim na terenie Polski (70% przychodów skonsolidowanych), a także, poprzez spółki zależne, na terenie krajów DACH (Niemcy, Austria, Szwajcaria) oraz Francji i Belgii.

Na bezpośrednie koszty systemów dostarczanych przez spółkę składają się komponenty kupowane u dostawców (45%), wytwarzane we własnych zakładach produkcyjnych (35%) oraz usługi projektowe i nadzorcze (20%). Własne komponenty systemów wytwarzane są w dwóch zakładach produkcyjnych:

- Fabryka Duża Sp. z o.o. wytwarza centralne komponenty sterujące systemami wentylacyjnymi i klimatyzacyjnymi oraz wybrane rodzaje czujników;
- Fabryka Mała Sp. z o.o. wytwarza wirniki do systemów wentylacji mechanicznej.

Spółka realizuje obecnie strategię rozwoju, która została przyjęta i ogłoszona w 2015 roku na lata 2016-2020. Cele strategiczne to:

- osiągnięcie w latach 2016-2020 średniorocznego wzrostu skonsolidowanych przychodów ze sprzedaży (CAGR) na poziomie 12%;
- osiągnięcie do 2020 roku marży EBITDA na poziomie 7%;
- utworzenie segmentu produktów dla klienta detalicznego i jego rozwój do poziomu 15% udziału w przychodach do roku 2020;
- opracowanie i wprowadzenie do produkcji do roku 2020 systemu klimatyzacyjnego zapewniającego zużycie energii o połowę niższe niż najlepszy system dostępny w ofercie spółki w roku 2015;

- ekspansja geograficzna na obszar co najmniej dwóch krajów Europy Południowej.

Wizja grupy kapitałowej

„Zwykła Spółka: najlepszy dostawca wentylacji i klimatyzacji w Europie.”

Misja grupy kapitałowej

„Zwykła Spółka dostarcza klientom najbardziej efektywne systemy wentylacji i klimatyzacji, opierając się na innowacyjności, doskonałości operacyjnej oraz nieustannie rozwijanych talentach swoich pracowników, w efekcie przyczyniając się do wzrostu wartości dla akcjonariuszy.”

Zarząd spółki dokonuje przeglądu strategii corocznie przed zwyczajnym zgromadzeniem akcjonariuszy. Wynik przeglądu jest następnie zatwierdzany przez Radę Nadzorczą. Stan realizacji strategii jest raportowany w każdym raporcie okresowym publikowanym przez spółkę.

Ład zarządczy

Struktura grupy kapitałowej

G.2.1.

W skład Grupy Kapitałowej Zwykłej Spółki S.A. wchodzi 4 podmioty:

- Fabryka Duża Sp. z o.o. z siedzibą w Miastku Dużym (100% udziałów);
- Fabryka Mała Sp. z o.o. z siedzibą w Miastku Małym (100% udziałów);
- Gewöhnliche Gesellschaft GmbH z siedzibą w Kleinstadt, Niemcy (80% udziałów);
- Société Ordinaire SARL z siedzibą w Petitville, Francja (80% udziałów);

Ponadto Zwykła Spółka S.A. posiada 50% udziałów w jednostce stowarzyszonej Innovative Air Sp. z o.o.

W przypadku spółek niemieckiej i francuskiej pozostałe udziały posiada kadra zarządzająca obu spółek. Spółki te zajmują się dystrybucją systemów spółki odpowiednio w krajach DACH oraz we Francji i Belgii.

W przypadku spółki stowarzyszonej Innovative Air pozostałe udziały należą do spółki celowej założonej przez zespół inżynierów, którzy specjalizują się w opracowywaniu innowacyjnych rozwiązań z zakresu technologii klimatyzacyjnych. Spółka pełni dla Grupy funkcję centrum badawczo-rozwojowego.

Wszystkie wskaźniki w raporcie niefinansowym zostały obliczone z uwzględnieniem danych pochodzących z jednostki dominującej i czterech jednostek zależnych (nie uwzględnione zostały dane ze spółki stowarzyszonej). Z uwagi na istotne znaczenie Innovative Air w realizacji strategii rozwoju grupy, informacje na temat prowadzonych przez nią działań badawczo-rozwojowych są jednak opisane w dalszej części raportu.

Komentarz:

Zgodnie z Ustawą niefinansowy raport „skonsolidowany”, tj. oświadczenie lub sprawozdanie na temat informacji niefinansowych dotyczące grupy kapitałowej powinno obejmować informacje na temat jednostki dominującej oraz wszystkich jednostek zależnych. Można w raporcie zawrzeć też informacje dot. inne jednostek, np. jednostek stowarzyszonych, ale tak, by było to wyraźnie zaznaczone oraz by nie zniekształcało informacji na temat grupy. W przypadku Zwykłej Spółki znaczenie jednostki stowarzyszonej jest istotne, bo pełni ona funkcję centrum badawczo-rozwojowego dla grupy. Z tego powodu informacje o niej zostały przedstawione w sekcji na temat struktury grupy kapitałowej oraz pojawiają się (odpowiednio oznaczone) w wybranych innych miejscach raportu.

Certyfikowane systemy zarządzania i system kontroli wewnętrznej**G.2.2.**

W spółce i grupie kapitałowej funkcjonują następujące certyfikowane systemy zarządzania:

- PN-EN ISO 9001:2009 – system zarządzania jakością, certyfikat uzyskany 12.02.2015 z terminem ważności 11.02.2018; systemem objęte są wszystkie spółki grupy kapitałowej
- PN-EN ISO 14001:2005 – system zarządzania środowiskowego, certyfikat uzyskany 18.07.2016 z terminem ważności 17.07.2019; system został wdrożony i obejmuje dwa zakłady produkcyjne (Fabryka Duża Sp. z o.o. oraz Fabryka Mała Sp. z o.o.)

Ponadto w III 2017 r. zarząd Zwykłej Spółki podjął decyzję o przygotowaniu do wdrożenia systemu zarządzania BHP zgodnie z normą PN-N-18001:2004. Przygotowania do wdrożenia systemu powinny zostać zakończone w I połowie 2018 r., a systemem będą objęte wszystkie spółki grupy kapitałowej. Po wdrożeniu systemu planowane jest uzyskanie certyfikatu potwierdzającego jego funkcjonowanie.

G.2.3.

W Zwykłej Spółce oraz w dwóch spółkach handlowych grupy kapitałowej funkcjonuje system kontroli wewnętrznej. Jest on oparty o wydział kontroli wewnętrznej, którego kierownik jest podległy prezesowi zarządu Zwykłej Spółki. W wydziale kontroli wewnętrznej zatrudnione były w 2017 r. trzy osoby; ponadto w każdej ze spółek handlowych było wyznaczone stanowisko ds. kontroli wewnętrznej, a osoby na tych stanowiskach raportowały do kierownika wydziału kontroli wewnętrznej w spółce dominującej.

Do zadań wydziału kontroli wewnętrznej należy:

- monitorowanie przestrzegania przez pracowników spółki przepisów prawa powszechnego oraz norm i procedur wewnętrznych;
- przeprowadzanie okresowych kontroli stanu wiedzy na temat ww. przepisów, norm i procedur;
- odbieranie zgłoszeń o przypadkach naruszeń;
- przedstawianie wniosków dot. zmian w procedurach wewnętrznych;
- sporządzanie kwartalnych raportów przedkładanych zarządowi Zwykłej Spółki;

- wykonywanie kontroli i audytów wewnętrznych zleconych przez Radę Nadzorczą.

Procedury regulujące system kontroli wewnętrznej nie przewidują specjalnych regulacji odnoszących się do zagadnień niefinansowych.

Zarządzanie ryzykiem

G.3.1. G.3.2.

Zarząd Zwykłej Spółki monitoruje w trybie ciągłym wszelkie ryzyka w otoczeniu zewnętrznym i wewnętrznym, które mogą wpłynąć na spółkę i grupę kapitałową oraz na realizację strategii rozwoju. Dotyczy to w szczególności ryzyk finansowych, regulacyjnych oraz rynkowych. Po raz pierwszy zostały one kompleksowo przedstawione zewnętrznym interesariuszom w prospekcie emisyjnym spółki, którego publikacja towarzyszyła debiutowi na GPW oraz są one podsumowywane w każdym raporcie rocznym. Ponadto, w miarę konieczności ryzyka te są omawiane także w raportach kwartalnych i półrocznych.

W ramach przeprowadzonego w 2017 r. badania istotności dokonano kompleksowej identyfikacji ryzyk związanych z obszarami środowiskowym i społecznym. W efekcie badania zidentyfikowano następujące ryzyka, które zostały uznane za istotne:

- ryzyko związane z wykorzystaniem w produkcji surowców niebezpiecznych;
- ryzyko związane z wykorzystaniem w produkcji surowców ze źródeł nieodnawialnych;
- ryzyko związane ze wzrostem zużycia energii ze źródeł nieodnawialnych przez użytkowników produktów spółki;
- ryzyko związane ze wzrostem emisji gazów cieplarnianych w wyniku procesów produkcyjnych;
- ryzyko związane z wytwarzaniem odpadów niebezpiecznych w wyniku procesów produkcyjnych;
- ryzyko związane z odpadami powstałymi w wyniku zakończenia cyklu życia produktów spółki;
- ryzyko związane z zanieczyszczeniem ścieków substancjami odpadowymi z klimatyzatorów dostarczanych przez spółkę;
- ryzyko związane z zanieczyszczeniem hałasem w wyniku użytkowania systemów wentylacyjnych i klimatyzacyjnych dostarczanych przez spółkę;
- ryzyko związane z nieprzestrzeganiem zasady równych szans dla wszystkich pracowników spółki;
- ryzyko związane z trudnościami w znalezieniu właściwych kandydatów do pracy w zakładach produkcyjnych spółki;
- ryzyko związane z naruszeniami podstawowych praw człowieka przez dostawców surowców i materiałów;
- ryzyko związane z naruszeniami praw człowieka i/lub przepisów prawa pracy przez podwykonawców spółki.

Wszystkie ww. ryzyka są omówione szczegółowo w dalszej części raportu wraz ze sposobami zarządzania nimi. Należy podkreślić, że w stosunku do kilku z ww. ryzyk, zidentyfikowanych po raz pierwszy w 2017 r., spółka nie stosuje jeszcze kompleksowych sposobów zarządzania nimi. Podjęte zostały jednak działania, których celem jest opracowanie sposobów zarządzania tymi ryzykami. Działania te powinny zostać zakończone w roku 2018, co zostanie opisane w kolejnym raporcie niefinansowym.

Komentarz:

Zebranie w jednym miejscu w raporcie wszystkich istotnych ryzyk niefinansowych stanowi wykonanie dyspozycji zawartej w art. 49b ust. 2. pkt 5) ustawy oraz wytycznych SIN. Warto zwrócić uwagę, że choć Ustawa mówi o konieczności opisanie wszystkich istotnych ryzyk niefinansowych oraz opisanie zarządzania tymi ryzykami, to nie nakazuje, by opisy te znajdowały się w tym samym miejscu. Autorzy przykładowego raportu uznali, że bardziej przejrzyste i zrozumiałe dla odbiorców raportu będzie szczegółowe omawianie poszczególnych ryzyk oraz sposobów zarządzania nimi w przedmiotowych podrozdziałach dot. zagadnień środowiskowych, społecznych, pracowniczych i innych. Jest to zgodne z Wytycznymi KE, w szczególności z zapisami rozdziału 3.2. (m.in. „Istotne informacje należy umieszczać we właściwym kontekście, aby ułatwić ich zrozumienie.”).

Zarządzanie etyką

Komentarz:

Powyższy zakres dot. zarządzania etyką nie został opisany szczegółowo w przykładowym raporcie – w rzeczywistym raporcie powinien on zostać opisany na podobnym poziomie szczegółowości, jak np. podrozdział o paliwach i energii lub podrozdział o zatrudnieniu, wynagrodzeniach, równości i różnorodności pracowników.

Wskazówki dotyczące tego, jak raportować zagadnienia związane z kwestiami zarządzania etyką można znaleźć w SIN (s. 14-15) oraz w Aneksie 5 do SIN (s. 12-17).

Obszar środowiskowy

Wpływ na środowisko w przypadku Grupy Kapitałowej Zwykłej Spółki ma dwa zakresy: wpływ wywierany na etapie funkcjonowania operacyjnego Grupy (produkcji i instalacji systemów wentylacyjnych i klimatyzacyjnych, z uwzględnieniem wpływu wywieranego w łańcuchu dostaw) oraz wpływ na środowisko wynikający z użytkowania funkcjonujących instalacji. Oba zakresy wpływu omówione są w przypadku poszczególnych obszarów opisanych poniżej.

Istotny jest także drugi rodzaj oddziaływania środowiskowego, a mianowicie wpływ zmian w środowisku naturalnym na funkcjonowanie grupy kapitałowej. Jest on związany przede wszystkim z globalnymi zmianami klimatu i ich skutkami. W wyniku badania istotności oceniono, że istotne są dwa aspekty tego wpływu:

- Obserwowane w skali globalnej procesy ocieplania klimatu powodują coraz częstsze występowanie wyjątkowo wysokich temperatur w lecie na terenach Europy, gdzie grupa jest aktywna operacyjnie. Zmiany klimatyczne będą więc w krótkiej, średniej i długiej perspektywie przyczyniały się do zwiększania popytu na produkty spółki. Choć jest to zjawisko negatywne globalnie, należy uznać je za korzystane dla możliwości rozwoju Grupy.
- Legislacja zarówno na poziomie europejskim, jak również poszczególnych krajów członkowskich zmierza w kierunku ustanawiania coraz ostrzejszych norm efektywności energetycznej dla instalacji montowanych w budynkach. Powoduje to konieczność opracowywania nowych generacji systemów wentylacyjnych i klimatyzacyjnych o lepszych niż dotychczasowe parametrach jakościowych. Zwykła Spółka już obecnie należy do liderów jakościowych swojej branży, a dodatkowo utworzenie i intensywny rozwój centrum badawczo-rozwojowego w spółce stowarzyszonej Innovative Air jest odpowiedzią na to wyzwanie. W opinii zarządu wskazana tendencja legislacyjna pozwoli na rozwój grupy kapitałowej poprzez stopniowe wypieranie z rynku słabszych konkurentów skoncentrowanych na prostych, nieinnovacyjnych instalacjach.

Wszystkie istotne ryzyka związane z zagadnieniami środowiska naturalnego oraz sposoby zarządzania nimi są omówione odpowiednio w poszczególnych podrozdziałach.

W odniesieniu do pierwszego rodzaju ww. wpływu (wpływ Grupy na środowisko naturalne) stosowane jest różne podejście w zakresie polityk w zależności od zakresu wpływu:

- W zakresie wpływu wywieranego na środowisko naturalne na etapie funkcjonowania operacyjnego Grupy nie obowiązuje jednolita polityka. Zarząd Zwykłej Spółki uznał, że w poszczególnych zakresach (m.in. zużycie energii, surowce, woda, emisje do atmosfery, odpady, zanieczyszczenie hałasem itd.) różnice w oddziaływaniu na środowisko wywieranym przez

poszczególne spółki Grupy są na tyle duże, że jednolita polityka środowiskowa musiałaby powstać na zbyt wysokim poziomie ogólności, by była przydatna w realizacji celów strategicznych. Poszczególne polityki obowiązują w dwóch spółkach produkcyjnych objętych systemem zarządzania środowiskowego PN-EN ISO 14001:2005 i wybrane elementy tych polityk opisane są w dalszych podrozdziałach. W pozostałych spółkach Grupy kluczowa kadra kierownicza dokłada należytej staranności w zakresie zmniejszania negatywnego wpływu spółek na środowisko naturalne oraz cyklicznie prowadzone są odpowiednie szkolenia z tego zakresu.

- W zakresie wpływu wywieranego na środowisko naturalne wynikającego z użytkowania funkcjonujących instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych funkcjonuje polityka kierunkowa „Standardy jakości produktów i usług Zwykłej Spółki”. Dokument ten reguluje podstawowe zasady opracowywania, produkcji i instalacji produktów spółki oraz usług świadczonych klientom Grupy. Są w nim określone m.in. cele, do osiągnięcia których należy dążyć projektując systemy wentylacyjne i klimatyzacyjne i instalowane w nich komponenty w zakresie minimalizacji wpływu użytkowania instalacji na środowisko naturalne. Z uwagi na różnorodność zakresów wpływu są one opisane szczegółowo w dalszych podrozdziałach.

Komentarz:

Na początku rozdziału dotyczącego środowiska naturalnego podsumowane są główne czynniki wpływu grupy na środowisko naturalne oraz środowiska naturalnego na grupę. Takie podsumowanie może pomóc odbiorcom raportu w przyswojeniu treści poszczególnych zakresów omawianych szczegółowo w tym rozdziale.

Warto także zwrócić uwagę na układ sekcji w ramach rozdziału o środowisku naturalnym. Nie jest on powtórzeniem układu proponowanego w SIN. SIN proponuje 8 sekcji w ramach obszaru środowiskowego; jedną z nich jest E.8. Rozszerzona odpowiedzialność środowiskowa: produkty i usługi. W przypadku Zwykłej Spółki uznano, że jej produkty oddziałują pośrednio, na etapie ich użytkowania, na szereg aspektów środowiska naturalnego. Z tego powodu autorzy przykładowego raportu uznali, że stosowne będzie poświęcenie fragmentu każdego z podrozdziałów w rozdziale o środowisku naturalnym na omówienie sposobu oddziaływania produktów spółki na środowisko. W każdym miejscu, gdzie jest mowa o oddziaływaniu produktów spółki na środowisko, warto jednak powtórzyć odwołanie do odpowiedniego proponowanego przez SIN wskaźnika (w tym przypadku E.8.2.).

W powyższym fragmencie przykładowego raportu warto też zwrócić uwagę na opis sytuacji, w której grupa kapitałowa nie ma jednolitej polityki środowiskowej, która obejmowałaby wszystkie obszary oddziaływania na środowisko naturalne oraz wszystkie spółki wchodzące w skład grupy. Przedstawione jest wyjaśnienie, dlaczego nie ma takiej jednolitej polityki – jest to niezbędne z uwagi na zapisy art. 49b ust. 5 Ustawy (nakazującego, w przypadku niestosowania polityki w odniesieniu do jednego lub kilku z pięciu wymienionych w Ustawie zagadnień niefinansowych, podać powody niestosowania polityki). W takiej sytuacji (brak całościowej polityki środowiskowej) zdecydowano jednak opisać główne polityki dotyczące zagadnień środowiskowych (dwie polityki kompleksowe, ale obowiązujące tylko w dwóch spółkach grupy kapitałowej oraz jedna polityka dotyczące całej grupy, ale tylko w obszarze oddziaływania produktów i usług). Jest to realizacją

zapisów rozdziału 3.2. Wytycznych KE (m.in. „Przedsiębiorstwo powinno wyjaśnić zakres i granice ujawnionych informacji, w szczególności jeżeli niektóre informacje wiążą się wyłącznie z jednym segmentem przedsiębiorstwa lub z kilkoma jego segmentami lub wykluczają konkretne segmenty.”).

Surowce, materiały i woda

Komentarz:

Podrozdział nie został opisany szczegółowo w przykładowym raporcie – w rzeczywistym raporcie powinien on zostać opisany na podobnym poziomie szczegółowości, jak np. podrozdział o paliwach i energii lub podrozdział o zatrudnieniu, wynagrodzeniach, równości i różnorodności pracowników.

Wskazówki dotyczące tego, jak raportować zagadnienia związane z kwestiami surowców i materiałów można znaleźć w SIN (s. 16) oraz w Aneksie 5 do SIN (s. 18-21).

Wskazówki dotyczące tego, jak raportować zagadnienia związane z wodą można znaleźć w SIN (s. 17) oraz w Aneksie 5 do SIN (s. 18-21).

Paliwa i energia

Oddziaływanie operacyjne spółki

E.2.1.
E.2.3.
E.5.1.
E.5.3.

W działalności operacyjnej Grupy energia jest używana przede wszystkim w dwóch zakładach produkcyjnych oraz, w mniejszym stopniu, w centrali Zwykłej Spółki. Poniższe zestawienie jest sporządzone na bazie danych całościowych dotyczących zużycia energii z poszczególnych źródeł w spółkach grupy kapitałowej. Bardziej szczegółowe regularne monitorowanie zużycia energii we wszystkich jednostkach grupy kapitałowej zostało rozpoczęte od początku 2018 r. W kolejnych raportach niefinansowych dokładność prezentowanych danych będzie zwiększona, tj. w przypadku spółek produkcyjnych analizowane będzie zużycie energii w podziale na energię pierwotną w budynkach oraz energię wykorzystywaną w procesach produkcyjnych. Umożliwi to przeprowadzenie w przyszłości działań optymalizujących efektywność energetyczną poszczególnych linii produkcyjnych oraz obliczenie energii wbudowanej w produkty spółki.

Grupa prowadzi działalność produkcyjną i instalacyjną, a różnorodność produkowanych elementów instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych jest duża. Z tego powodu nie ma możliwości przedstawienia wskaźników dot. zużycia energii na jednostkę produktu; podjęta została decyzja o podawaniu wskaźnika zużycia energii w odniesieniu do przychodów skonsolidowanych (GJ / mln zł).

Zużycie paliw i energii oraz emisja CO² w grupie w 2017 roku

[kWh, GJ, Mg, GJ/mln zł, Mg/mln zł]

	Zużycie paliw i energii				Szacowana emisja CO ²	
Energia elektryczna	kWh	26119839	GJ	94031	Mg	21209
Energia cieplna	kWh	6529960	GJ	23508	Mg	4571
Benzyna	Mg	119,95	GJ	5566	Mg	390
Olej napędowy	Mg	21,14	GJ	964	Mg	301
Ogółem			GJ	124068	Mg	26472
Ogółem / mln zł przychodów			GJ/mln zł	161,2	Mg/mln zł	34,4

Większość energii wykorzystywanej w działalności operacyjnej grupy jest zużywana w dwóch zakładach produkcyjnych i jest to energia elektryczna pochodząca z elektrowni oraz energia cieplna z miejskiej sieci ciepłowniczej. Energia pochodząca ze spalania benzyny i oleju napędowego związana jest z wykorzystywaniem floty ok. 140 samochodów.

Komentarz:

W powyższym fragmencie można odnaleźć sposób sprawozdania szczegółowych informacji, w tym wartości wskaźników, w sytuacji, gdy spółka raportująca po raz pierwszy nie dysponuje wszystkimi danymi za rok 2017. W opinii autorów przykładowego raportu cenne dla odbiorców będzie wskazanie na rozpoczęcie monitorowania danych niefinansowych oraz wyraźne określenie, jakie wskaźniki, dane lub informacje będą w przyszłości dostępne (nawet, gdy nie ma możliwości podania ich za raportowany rok 2017).

E.2.2.

Jednym z istotnych zidentyfikowanych ryzyk jest ryzyko związane ze wzrostem emisji gazów cieplarnianych w wyniku procesów produkcyjnych. Całościowe zużycie energii rośnie w Grupie wraz ze wzrostem skali działalności i w opinii zarządu, w związku z technologiami używanymi do produkcji komponentów systemów wentylacyjnych i klimatyzacyjnych nie ma możliwości odwrócenia tego procesu. Zidentyfikowane zostały jednak możliwości ograniczenia emisji gazów cieplarnianych:

- W 2017 r. przeprowadzone zostało studium projektu optymalizacji pozyskiwania energii cieplnej dla obu zakładów produkcyjnych poprzez instalację systemów rekuperacyjnych i pomp ciepła. Realizacja projektu przyniosłaby oszczędności w zakupie energii cieplnej na poziomie 40-45% i wiązałaby się z inwestycją o wartości 4,6 mln zł. Czas realizacji inwestycji to 18 miesięcy, a zwrot wynikający z oszczędności w wydatkach na zakup energii cieplnej zostałby uzyskany po 3,5 roku. Uruchomienie projektu zaplanowano w 2018 r. pod warunkiem jego akceptacji przez Radę Nadzorczą po okresowym przeglądzie strategii.
- Wspomniane wcześniej analizy, które pozwolą na oddzielenie energii zużywanej w zakładach produkcyjnych na funkcjonowanie budynków oraz na działanie linii produkcyjnych umożliwią przeprowadzenie kalkulacji dotyczącej szczegółowych emisji CO² związanych z procesami produkcyjnymi. Ich

optymalizacja energetyczna powinna przynieść efekty w postaci ograniczenia emisji gazów cieplarnianych, nawet przy korzystaniu z dotychczasowego dostawcy energii elektrycznej. W opinii zarządu dopiero ta szczegółowa analiza umożliwi podanie w raporcie niefinansowym za rok 2018 miarodajnych wskaźników dotyczących źródeł pozyskania energii w podziale na źródła odnawialne i nieodnawialne.

Oddziaływanie produktów spółki

Instalacje wentylacyjne i klimatyzacyjne dostarczane przez Grupę zasilane są energią elektryczną. Zużycie energii w trakcie użytkowania jest zależne od takich czynników, jak efektywność danej instalacji, intensywność jej użytkowania, warunki atmosferyczne panujące na zewnątrz oraz potrzeby użytkowników. Z uwagi na zróżnicowanie produktów oraz instalacji wykonanych przez spółkę oraz długi czas ich żywotności (przeciętnie kilkanaście lat przed pierwszym generalnym remontem oraz kilkanaście do kilkudziesięciu lat później) nie jest możliwe dokładne oszacowanie całkowitego zużycia energii przeciętnej instalacji wykonanej przez spółkę.

Polityka kierunkowa „Standardy jakości produktów i usług Zwykłej Spółki” w odniesieniu do kwestii zużycia energii ustanawia następujące cele:

- Zwykła Spółka dąży do upowszechniania produktów i usług sprzyjających zmniejszeniu zużycia energii wykorzystywanej do wentylacji i klimatyzacji
- Oferty składane przez Zwykłą Spółkę powinny zawsze proponować klientom opcjonalne rozwiązania o wyższej efektywności energetycznej niż wymagana w zapytaniu ofertowym

Miernikiem realizacji ww. celów jest wzrost udziału w sprzedaży spółki systemów wentylacyjnych i klimatyzacyjnych o wyższych parametrach efektywności energetycznej. Najbardziej stosowną miarą w tym zakresie jest sprawność instalowanych urządzeń/systemów. Przyjęto następujące definicje wskaźników sprawności produktów spółki:

- W odniesieniu do systemów wentylacyjnych: wskaźnik SFP¹ wg normy PN-EN 13779 (W/m³/s). Instalacje są klasyfikowane wg 7-stopniowej skali sprawności, od klasy SFP 1 (najwyższa sprawność, < 500 W/m³/s) do SFP 7 (najniższa sprawność, > 4500 W/m³/s).

Komentarz:

W powyższym punkcie zastosowano odniesienie do przypisu dolnego, w którym przybliżona jest definicja wskaźnika niezrozumiałego dla przeciętnego odbiorcy. Jest to realizacją wskazówki zawartej w rozdziale 3.2. Wytycznych KE (m.in. „Można również zwiększyć zrozumiałość informacji dzięki (...) zamieszczaniu definicji terminów technicznych.”).

¹ SFP = Specific Fan Power = parametr mocy właściwej wentylatorów, określony jako iloczyn poboru mocy elektrycznej wentylatora do nominalnego strumienia objętościowego powietrza.

- W odniesieniu do systemów klimatyzacyjnych: klasy efektywności wg współczynnika SEER (zgodnie z dyrektywą ErP²) od A+++ (najwyższa efektywność, SEER ≥8,50) do G (najniższa efektywność, SEER <2,60).

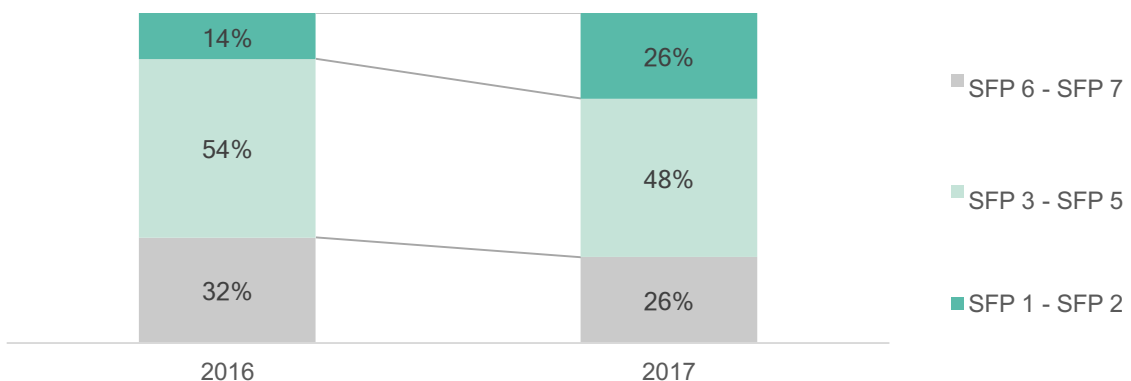
Grupa Kapitałowa Zwykłej Spółki dostarcza klientom instalacje wentylacyjne i klimatyzacyjne odpowiednie do ich potrzeb, starając się jednocześnie promować rozwiązania o najwyższej sprawności i efektywności energetycznej, co przyczynia się do oszczędności kosztowych dla klienta na etapie użytkowania oraz do zmniejszenia negatywnego wpływu na środowisko naturalne. Pośrednio grupa przyczynia się w ten sposób do mitygacji zidentyfikowanego jako istotne ryzyka związanego ze wzrostem zużycia energii ze źródeł nieodnawialnych przez użytkowników produktów spółki.

E.8.2.

W przypadku systemów wentylacyjnych grupa monitoruje wzrost efektywności instalowanych u klientów systemów wskaźnikiem udziału w przychodach danej grupy klas efektywności.

Udział w przychodach ze sprzedaży systemów wentylacyjnych rozwiązań o danej klasie efektywności

[%]



W ciągu 2017 roku udział systemów wentylacyjnych o najwyższych klasach efektywności (SFP 1 i 2, o sprawności powyżej 750 W/m³/s) zwiększył się niemal dwukrotnie, z 14% do 26%. Największy spadek odnotowano wśród systemów o najniższej klasie sprawności (SFP 6 i 7, o sprawności poniżej 3000 W/m³/s).

Komentarz:

Zastosowanie w raporcie niefinansowym wykresu wraz z jego omówieniem jest realizacją postulatu zawartego w Wytycznych KE w rozdziale 3.2. (m.in. „Połączenie sprawozdawczości opisowej, informacji ilościowych i środków prezentacji wizualnej (wykresy, schematy, diagramy itd.) sprawia, że przekaz jest skuteczniejszy i bardziej przejrzysty.”).

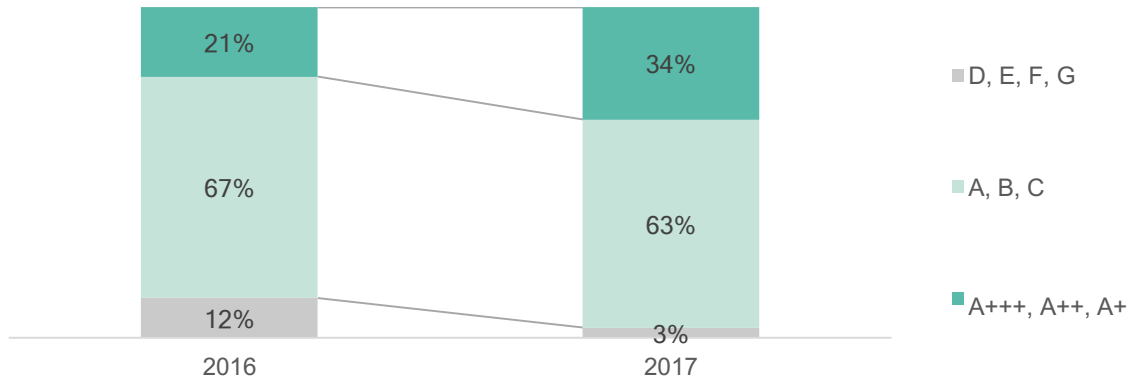
Jednym z celów strategii rozwoju na lata 2016-2020 jest opracowanie i wprowadzenie do produkcji do roku 2020 systemu klimatyzacyjnego zapewniającego zużycie energii o połowę niższe niż najlepszy system dostępny

² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/125/WE. dnia 21 października 2009 r.

w ofercie spółki w roku 2015. W 2015 roku najlepsze systemy klimatyzacyjne spółki osiągały efektywność na poziomie SEER 5,70 (klasa A+). Realizacja wskazanego celu jest mierzona udziałem w sprzedaży systemów poszczególnych klas efektywności.

Udział w przychodach ze sprzedaży systemów klimatyzacyjnych rozwiązań o danej klasie efektywności

[%]



W 2017 r. udział w sprzedaży systemów klimatyzacyjnych o najwyższych klasach efektywności (A+++, A++, A+, o efektywności SEER powyżej 5,60) zwiększył się do ponad 1/3. Udział pozostałych grup systemów zmniejszył się, przy czym instalacje o najniższej efektywności (klasy D, E, F, G o efektywności SEER poniżej 4,10) już niemal wyszły z oferty spółki.

Komentarz:

Warto zwrócić uwagę na strukturę podrozdziału: zawarte w niej są takie elementy, jak ogólny opis danego obszaru niefinansowego, ryzyka z nim związane, polityka spółki oraz wskaźniki wyników do niego się odnoszące. Elementy te mogą, choć nie muszą być opisywane zawsze w tej samej kolejności. Warto jednak pamiętać, by w treści wyraźnie nazywać, które fragmenty tekstu dotyczą ryzyk, polityki itp., aby ułatwić odbiorcom odnalezienie ich w raporcie.

Emisje do atmosfery

Komentarz:

Podrozdział nie został opisany szczegółowo w przykładowym raporcie - w rzeczywistym raporcie powinien on zostać opisany na podobnym poziomie szczegółowości, jak np. podrozdział o paliwach i energii lub podrozdział o zatrudnieniu, wynagrodzeniach, równości i różnorodności pracowników.

Wskazówki dotyczące tego, jak raportować zagadnienia związane z kwestiami emisji do atmosfery można znaleźć w SIN (s. 18-19) oraz w Aneksie 5 do SIN (s. 18-21).

Odpady i ścieki

Komentarz:

Podrozdział nie został opisany szczegółowo w przykładowym raporcie – w rzeczywistym raporcie powinien on zostać opisany na podobnym poziomie szczegółowości, jak np. podrozdział o paliwach i energii lub podrozdział o zatrudnieniu, wynagrodzeniach, równości i różnorodności pracowników.

Wskazówki dotyczące tego, jak raportować zagadnienia związane z kwestiami odpadów i ścieków można znaleźć w SIN (s. 19) oraz w Aneksie 5 do SIN (s. 18-21).

Zanieczyszczenie hałasem

Komentarz:

Podrozdział nie został opisany szczegółowo w przykładowym raporcie – w rzeczywistym raporcie powinien on zostać opisany na podobnym poziomie szczegółowości, jak np. podrozdział o paliwach i energii lub podrozdział o zatrudnieniu, wynagrodzeniach, równości i różnorodności pracowników.

Warto jednocześnie zwrócić na fakt, że w SIN zanieczyszczenie hałasem jest wymienione jako przykład jednego z pozostałych aspektów oddziaływania na środowisko. Jednak w przeprowadzonym badaniu istotności Zwykłej Spółki okazało się, że ryzyka związane z zanieczyszczeniem hałasem są istotne. Dlatego też uznano, że trzeba szczegółowo opisać ten rodzaj oddziaływania na środowisko. W efekcie zanieczyszczenie hałasem zostało wydzielone jako odrębny podrozdział w ramach rozdziału o obszarze środowiskowym.

Wskazówki dotyczące tego, jak raportować zagadnienia związane z kwestiami zanieczyszczenia hałasem można znaleźć w SIN (s. 20) oraz w Aneksie 5 do SIN (s. 18-21).

Pozostałe rodzaje oddziaływania na środowisko

Komentarz:

Podrozdział nie został opisany szczegółowo w przykładowym raporcie – w rzeczywistym raporcie powinien on zostać opisany na podobnym poziomie szczegółowości, jak np. podrozdział o paliwach i energii lub podrozdział o zatrudnieniu, wynagrodzeniach, równości i różnorodności pracowników.

Wskazówki dotyczące tego, jak raportować zagadnienia związane z pozostałymi rodzajami oddziaływania na środowisko można znaleźć w SIN (s. 19) oraz w Aneksie 5 do SIN (s. 18-21).

Obszar społeczny i pracowniczy

Zatrudnienie, wynagrodzenia, równość i różnorodność

Zatrudnienie w Grupie Kapitałowej Zwykłej Spółki na koniec 2017 r. wyniosło 610 osób w przeliczeniu na pełne etaty, o 6,6% więcej niż przed rokiem.

Zatrudnienie w poszczególnych spółkach grupy

[w przeliczeniu na pełne etaty, na koniec okresu]

	2016	2017	wzrost
Zwykła Spółka S.A.	181	196	+7,7%
Fabryka Duża Sp. z o.o.	253	266	+5,1%
Fabryka Mała Sp. z o.o.	120	127	+5,8%
Gewönliche Gesellschaft GmbH	11	13	+18,2%
Société Ordinaire SARL	7	8	+14,3%
Łącznie	573	610	+6,5%
Innovative Air Sp. z o.o.	3	11	+266,7%
Łącznie z jednostką stowarzyszoną	576	621	+7,8%

W dalszych zestawieniach dotyczących pracowników uwzględniane są informacje z jednostki dominującej i jednostek zależnych (bez uwzględnienia jednostki stowarzyszonej Innovative Air).

Zagadnienia związane z zatrudnieniem pracowników, ich rozwojem oraz tworzeniem właściwego środowiska pracy są w opinii zarządu Zwykłej Spółki najważniejsze dla długoterminowego zrównoważonego rozwoju grupy kapitałowej.

Całokształt kwestii dotyczących tego obszaru jest przedmiotem przyjętego w 2016 roku dokumentu kierunkowego „Zwykła Spółka - Niezwykły Pracodawca”. Dokument ten, przyjęty przez Zarząd po opinii Rady Nadzorczej, jest polityką spółki w obszarze pracowniczym i wyznacza podstawowe zasady stosowane w relacjach z pracownikami oraz cele do osiągnięcia w tym obszarze w perspektywie aktualnej strategii rozwoju. Podstawowe zasady określone w ww. dokumencie to:

- zapewnienie przyjaznego i bezpiecznego miejsca pracy;
- tworzenie możliwości rozwoju pracownikom poprzez system szkoleń i awansów wewnętrznych;
- stosowanie zasady równości szans bez względu na wiek, płeć, wykształcenie, narodowość, religię i poglądy polityczne;
- równość wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na takich samych stanowiskach;
- rekrutacja najlepszych kandydatów z uwzględnieniem szans dla społeczności lokalnej.

Polityka obowiązuje we wszystkich spółkach Grupy Kapitałowej. Jako dokument na poziomie strategicznym jest on realizowany przy pomocy szeregu procedur i standardów szczegółowych, do których należą:

- Polityka wynagrodzeń i premii Zwykłej Spółki (stosowana we wszystkich spółkach Grupy).
- Karta Różnorodności (stosowana we wszystkich spółkach Grupy).
- System Ścieżek Kariery (stosowany we wszystkich spółkach Grupy za wyjątkiem dwóch spółek zagranicznych, które mają odrębne procedury w tym zakresie, w znacznym stopniu podobne do systemu obowiązującego w pozostałych spółkach Grupy).
- Program Talent 2020 (wdrożony w połowie 2017 roku pilotażowo w Zwykłej Spółce S.A., po zakończeniu ewaluacji pilotażu wiosną 2018 roku zarząd podejmie decyzję o jego ew. wprowadzeniu w pozostałych spółkach Grupy).

S.2.1.

Zdecydowana większość, niemal 94% pracowników, jest zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieoznaczony. Umowy na czas oznaczony są stosowane tylko w przypadku zastępstw, okresów próbnych oraz w przypadkach, gdy realizacja danego projektu jest ograniczona w czasie, a dany pracownik jest ekspertem zatrudnianym tylko do tego projektu.

Zatrudnienie w podziale na typ umowy o pracę

[w przeliczeniu na pełne etaty, na koniec okresu]

	2016			2017		
	umowa na czas nieoznaczony	umowa na czas oznaczony	łącznie	umowa na czas nieoznaczony	umowa na czas oznaczony	łącznie
kobiety	229	18	247	251	22	273
do 30 l.	31	9	40	37	8	45
30-40 l.	63	2	65	65	2	67
40-50 l.	82	0	82	87	1	88
pow. 50 l.	53	7	60	62	11	73
mężczyźni	308	17	325	322	15	337
do 30 l.	56	11	67	49	9	58
30-40 l.	81	3	84	93	2	95
40-50 l.	113	1	114	115	0	115
pow. 50 l.	58	2	60	65	4	69
łącznie	537	35	572	573	37	610
do 30 l.	87	20	107	86	17	103
30-40 l.	144	5	149	158	4	162
40-50 l.	195	1	196	202	1	203
pow. 50 l.	111	9	120	127	15	142

S.2.2.

S.2.3.

W trakcie 2017 roku liczba pracowników zwiększyła się o 38 osób, przy czym zatrudnionych zostało 106 nowych osób, a 68 pracowników odeszło z pracy.

Pracownicy nowo zatrudnieni i pracownicy, którzy odeszli w raportowanym okresie
[w przeliczeniu na pełne etaty, na koniec okresu]

	2016			2017		
	pracownicy nowo zatrudnieni	pracownicy, którzy odeszli	bilans	pracownicy nowo zatrudnieni	pracownicy, którzy odeszli	bilans
kobiety	32	-30	2	43	-17	26
do 30 l.	7	-2	5	9	-4	5
30-40 l.	9	-4	5	6	-4	2
40-50 l.	13	-15	-2	11	-5	6
pow. 50 l.	3	-9	-6	17	-4	13
mężczyźni	63	-53	10	63	-51	12
do 30 l.	23	-18	5	12	-21	-9
30-40 l.	19	-21	-2	24	-13	11
40-50 l.	17	-12	5	15	-14	1
pow. 50 l.	4	-2	2	12	-3	9
łącznie	95	-83	12	106	-68	38
do 30 l.	30	-20	10	21	-25	-4
30-40 l.	28	-25	3	30	-17	13
40-50 l.	30	-27	3	26	-19	7
pow. 50 l.	7	-11	-4	29	-7	22

Jednym z ryzyk dotyczących obszaru pracowniczego, które zostało uznane za istotne, jest ryzyko związane z nieprzestrzeganiem zasady równych szans dla wszystkich pracowników spółki. Jego istnienie było dostrzegalne w poprzednich latach przez część pracowników. Fakt ten był artykułowany m.in. w trakcie przeprowadzonego badania istotności, a także we wcześniej prowadzonych badaniach satysfakcji pracowników. Realizacja tego ryzyka mogłaby spowodować sytuacje, w których niewykorzystywane są umiejętności i talenty niektórych pracowników, co obniżałoby ich satysfakcję z pracy i mogłoby prowadzić do rezygnacji z pracy. Jest to szczególnie istotne z uwagi na obserwowane ukształtowanie się od 2017 roku tzw. rynku pracownika oraz możliwymi trudnościami w zastąpieniu wartościowych pracowników innymi osobami.

Spółka zarządza powyższym ryzykiem poprzez stosowanie ww. Karty Różnorodności w połączeniu z Systemem Ścieżek Kariery. W trakcie wszystkich procesów rekrutacyjnych oraz przy planowaniu ścieżek rozwoju dla pracowników szczególna uwaga jest przykładana do eliminacji przy podejmowaniu decyzji jakichkolwiek kryteriów pozamerytorycznych, co jest zapewniane m.in. przez udział w tych procesach przedstawicieli Działu Zasobów Ludzkich. Dla wyższej kadry kierowniczej oraz wybranych menedżerów kierujących zespołami zostały także zorganizowane odpowiednie szkolenia (część przeprowadzona w 2017 roku, a część zaplanowana na lata 2018 i 2019) dotyczące zagadnień różnorodności w miejscu pracy.

Cele operacyjne polityki „Zwykła Spółka - Niezwykły Pracodawca” w odniesieniu do ww. ryzyka, zapisane w Karcie Różnorodności, to:

- doprowadzenie do 2020 roku do min. 40% udziału kobiet w gronie wyższej kadry zarządzającej;
- zmniejszenie do 2020 roku różnic w wynagrodzeniu pomiędzy mężczyznami a kobietami w danej kategorii zaszerogowania do poziomu +/- 3%.

Zatrudnienie w podziale na kategorie zaszerogowania

[w przeliczeniu na pełne etaty, na koniec okresu; podana jest liczba pracowników danej grupy oraz ich odsetek w stosunku do całkowitej liczby pracowników na koniec danego okresu]

	2016								2017							
	wyższa kadra kierownicza		specjaliści		pozostali pracownicy		łącznie		wyższa kadra kierownicza		specjaliści		pozostali pracownicy		łącznie	
	l.	%	l.	%	l.	%	l.	%	l.	%	l.	%	l.	%	l.	%
kobiety	6	1,0%	55	9,6%	186	32,5%	247	43,2%	12	2,0%	68	11,1%	193	31,6%	273	44,8%
do 30 l.	0	0,0%	4	0,7%	36	6,3%	40	7,0%	0	0,0%	7	1,1%	38	6,2%	45	7,4%
30-40 l.	1	0,2%	12	2,1%	52	9,1%	65	11,4%	3	0,5%	18	3,0%	46	7,5%	67	11,0%
40-50 l.	2	0,3%	17	3,0%	63	11,0%	82	14,3%	4	0,7%	19	3,1%	65	10,7%	88	14,4%
pow. 50 l.	3	0,5%	22	3,8%	35	6,1%	60	10,5%	5	0,8%	24	3,9%	44	7,2%	73	12,0%
mężczyźni	28	4,9%	108	18,9%	189	33,0%	325	56,8%	26	4,3%	113	18,5%	198	32,5%	337	55,2%
do 30 l.	0	0,0%	17	3,0%	50	8,7%	67	11,7%	0	0,0%	18	3,0%	40	6,6%	58	9,5%
30-40 l.	2	0,3%	33	5,8%	49	8,6%	84	14,7%	3	0,5%	35	5,7%	57	9,3%	95	15,6%
40-50 l.	5	0,9%	42	7,3%	67	11,7%	114	19,9%	6	1,0%	43	7,0%	66	10,8%	115	18,9%
pow. 50 l.	21	3,7%	16	2,8%	23	4,0%	60	10,5%	17	2,8%	17	2,8%	35	5,7%	69	11,3%
łącznie	34	5,9%	163	28,5%	375	65,6%	572	100,0%	38	6,2%	181	29,7%	391	64,1%	610	100,0%
do 30 l.	0	0,0%	21	3,7%	86	15,0%	107	18,7%	0	0,0%	25	4,1%	78	12,8%	103	16,9%
30-40 l.	3	0,5%	45	7,9%	101	17,7%	149	26,0%	6	1,0%	53	8,7%	103	16,9%	162	26,6%
40-50 l.	7	1,2%	59	10,3%	130	22,7%	196	34,3%	10	1,6%	62	10,2%	131	21,5%	203	33,3%
pow. 50 l.	24	4,2%	38	6,6%	58	10,1%	120	21,0%	22	3,6%	41	6,7%	79	13,0%	142	23,3%

S.2.7.
S.2.9.**Przeciętne wynagrodzenie pracowników w poszczególnych kategoriach zaszeregowania**
[w zł]

		2016		2017	
		kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
wyższa kadra kierownicza	przeciętne wynagrodzenie	7962,47	8741,62	8574,26	9347,19
	stosunek przeciętnego wynagrodzenia kobiet do mężczyzn	91,1%		91,7%	
specjaliści	przeciętne wynagrodzenie	3695,38	4003,58	3854,95	4187,24
	stosunek przeciętnego wynagrodzenia kobiet do mężczyzn	92,3%		92,1%	
pozostali pracownicy	przeciętne wynagrodzenie	2511,83	2593,84	2718,74	2737,53
	stosunek przeciętnego wynagrodzenia kobiet do mężczyzn	96,8%		99,3%	
ogółem	przeciętne wynagrodzenie	2907,78	3591,96	3259,14	3733,58
	stosunek przeciętnego wynagrodzenia kobiet do mężczyzn	81,0%		87,3%	
	przeciętne wynagrodzenie bez względu na płeć	3296,52		3521,25	

Analizując ww. cele w odniesieniu do roku 2017 należy uznać, że:

- Postępy w realizacji pierwszego celu są satysfakcjonujące (udział kobiet w gronie wyższej kadry zarządzającej wzrósł z 17,6% do 31,6%) i zarząd podtrzymuje możliwość zrealizowania celu w perspektywie roku 2020.
- Postępy w realizacji drugiego celu były satysfakcjonujące wyłącznie w odniesieniu do pozostałych pracowników (stosunek przeciętnego wynagrodzenia kobiet do mężczyzn w tej kategorii zaszeregowania wzrósł z 96,8% do 99,3%, co oznacza realizację celu zaplanowanego na rok 2020 już w roku 2017). W przypadku wyższej kadry kierowniczej tempo zmniejszania różnic było w opinii zarządu niedostateczne (wzrost z 91,1% do 91,7%), a w przypadku specjalistów nastąpił regres (spadek z 92,3% do 92,1%). W odniesieniu do tych dwóch kategorii zaszeregowania planowane jest w 2018 roku zintensyfikowanie działań mających przyczynić się do realizacji celu, po przeprowadzeniu analiz, które zostaną zrealizowane po cyklu ewaluacyjnym obejmujących wszystkich pracowników w I kwartale roku.

Komentarz:

W powyższym fragmencie omawiającym niedostateczny stan realizacji jednego z celów polityki przedstawiony jest przykład obiektywnego komentarza do wskaźników, które nie kształtują się korzystnie dla spółki. Obiektywne przedstawienie kluczowych niefinansowych wskaźników efektywności jest niezbędne dla realizacji art. 49b ust. 2 pkt 5) Ustawy, a także jest przykładem realizacji zapisów rozdziału 3.2. Wytycznych KE (m.in. „Oświadczenie na temat informacji niefinansowych powinno w rzetelny sposób przedstawiać zarówno korzystne, jak i niekorzystne aspekty, przy czym informacje należy ocenić i przedstawić w obiektywny sposób.”).

W polityce „Zwykła Spółka – Niezwykły Pracodawca” istotne jest także tworzenie równych szans dla pracowników, którzy mogą doświadczać szczególnych

trudności, w szczególności dla osób niepełnosprawnych oraz kobiet powracających do pracy po urodzeniu dziecka.

S.2.6.

Na koniec 2016 r. w grupie zatrudnionych było 12 osób niepełnosprawnych (2,1% ogółu pracowników), a na koniec 2017 r. takich osób było 14 (2,3%).

S.2.14.

W stosunku do kobiet, które urodziły dziecko i planują powrót do pracy, od 2016 roku stosowany jest program ułatwionych powrotów do pracy, na który składają się trzy elementy:

- stosowanie elastycznego czasu pracy, dostosowanego do wymagań stanowiska i jednocześnie do preferencji pracownicy;
- zwiększenie limitu tzw. urlopów na żądanie powyżej minimum wynikające z kodeksu pracy (kobiety, które powróciły do pracy po urodzeniu dziecka mogą korzystać z tej formy urlopu 12 razy w ciągu roku do momentu ukończenia przez dziecko 3 roku życia i 6 razy w ciągu roku do momentu ukończenia przez dziecko 6 roku życia);
- dopłaty do kosztu żłobka lub prywatnej opieki nad dzieckiem (w przypadku zatrudnienia osoby pełniącej opiekę na umowę o pracę) w wysokości do 500 zł miesięcznie.

W 2017 roku do pracy po urodzeniu dziecka wróciło 7 pracownic w skali Grupy Kapitałowej. Dzięki realizacji opisanego powyżej programu w 2017 roku nie odnotowano ani jednego przypadku rezygnacji z pracy przez kobietę po urodzeniu dziecka (w 2016 roku były 4 tego typu przypadki na 6 kobiet, które wróciły do pracy po urodzeniu dziecka).

S.2.8.

W części spółek grupy kapitałowej zatrudnieni byli w 2017 roku pracownicy pochodzący z krajów znajdujących się w gorszej od Polski sytuacji ekonomicznej lub z krajów, w których uprawdopodobnione jest łamanie praw człowieka.

Pracownicy z krajów o gorszej sytuacji ekonomicznych lub z krajów, w których uprawdopodobnione jest łamanie praw człowieka

[liczba pracowników i przeciętne wynagrodzenie w zł brutto]

kraj	2016		2017	
	liczba pracowników	przeciętne wynagrodzenie	liczba pracowników	przeciętne wynagrodzenie
Białoruś	3	3482,17	4	3581,25
Mołdawia	2	3571,48	2	3794,11
Ukraina	6	3317,38	17	3572,08
ogółem	11	3408,52	23	3592,98

Jednym z zidentyfikowanych istotnych ryzyk jest ryzyko związane z naruszeniami praw człowieka i/lub przepisów prawa pracy przez podwykonawców spółki. Zgodnie z posiadanymi przez Zwykłą Spółkę informacjami, część podwykonawców realizujących usługi wymiany i instalacji komponentów systemów wentylacyjnych i klimatyzacyjnych także zatrudnia pracowników

pochodzących z krajów znajdujących się w gorszej sytuacji ekonomicznej niż Polska lub z krajów, w których uprawdopodobnione jest łamanie praw człowieka. Zwykła Spółka nie posiada jednak informacji na temat liczby tych pracowników zatrudnianych przez podwykonawców oraz na temat ich przeciętnego wynagrodzenia. Omawiane ryzyko zostało zidentyfikowane jako istotne po raz pierwszy w trakcie badania istotności przeprowadzonego w II połowie 2017 r. Zarząd planuje w 2018 r. doprowadzenie do zobowiązania podwykonawców do raportowania, czy zatrudniają tę kategorię pracowników oraz jakie jest ich przeciętne wynagrodzenie. Po uzyskaniu informacji na ten temat zostanie przeprowadzona analiza w celu określenia sposobu zarządzania ww. ryzykiem lub jedynie jego monitorowania.

Komentarz:

W powyższym akapicie przedstawiony jest przykład rozwiązania, które może być zastosowane w sytuacji, gdy w wyniku badania istotności zidentyfikowane zostało istotne ryzyko, odnośnie którego spółka nie dysponuje szczegółowymi danymi źródłowymi ani nie miała w stosunku do niego opracowanego w raportowanym okresie sposobu zarządzania, czy to w formie polityki, czy innej formie.

S.2.4.
S.2.5.
S.2.11.
S.2.12.

Umowy cywilnoprawne są stosowane w grupie kapitałowej w sporadycznych przypadkach (19 umów tego typu zawartych w 2017 roku), przeważnie przy okazji incydentalnej współpracy z zewnętrznymi ekspertami opracowującymi dla spółki analizy lub materiały edukacyjne. Zgodnie z polityką obowiązującą w grupie kapitałowej w obszarze pracowniczym, nie stosuje się umów cywilnoprawnych w sytuacjach, gdy miałyby one zastępować de facto umowy o pracę. W 2017 roku w grupie kapitałowej nie korzystano także z usług outsourcingu pracowników.

S.2.10.**Stosunek przeciętnego wynagrodzenia członków zarządu do najniższego uposażenia w grupie**

[wynagrodzenie miesięczne brutto w zł i stosunek jako wielokrotność]

	2016	2017
przeciętne wynagrodzenie członków zarządu	26328,92	31912,26
najniższe uposażenie w grupie	1880,00	2040,00
stosunek (wielokrotność)	14,0	15,6

S.2.13.

Wysokość składek na PFRON odprowadzonych w 2017 r.: 388192,11 zł (w 2016 r. kwota ta wyniosła 358914,97 zł).

S.2.15.

W grupie kapitałowej stosowane są dodatkowe świadczenia pozapłacowe dla pracowników. Są one zróżnicowane w zależności od spółki i nie zostały ujednoczone na poziomie grupy kapitałowej. Do najistotniejszych stosowanych świadczeń pozapłacowych należą:

- finansowana przez pracodawcę opieka zdrowotna (Zwykła Spółka);
- dofinansowanie posiłków w zakładowych stołówkach (obie spółki produkcyjne);

- abonamenty na korzystanie z infrastruktury sportowej (specjaliści i wyższa kadra kierownicza w Zwykłej Spółce);
- dofinansowanie kosztu wynajmu mieszkania lub kredytu na zakup mieszkania (pracownicy Zwykłej Spółki i obu spółek produkcyjnych, którzy po zatrudnieniu przeprowadzili się, a wcześniej mieszkali w odległości większej niż 150 km od siedziby danej spółki; dofinansowanie w okresie pierwszych trzech lat od zatrudnienia w przypadku wynajmu i sześciu lat w przypadku zakupu mieszkania).

Komentarz:

W powyższym fragmencie można znaleźć przykład opisu kwestii świadczeń pozapłacowych wskazanych przez SIN jako istotne w sytuacji, gdy nie są ujednolicone na poziomie grupy kapitałowej. Skonsolidowany raport niefinansowy powinien opisywać polityki na poziomie grupy kapitałowej, czyli funkcjonujące w jednostce dominującej i wszystkich jednostkach zależnych. W praktyce w wielu grupach kapitałowych w stosunku do wielu obszarów niefinansowych nie istnieją globalne polityki obowiązujące absolutnie w całej grupie. Zdaniem autorów przykładowego raportu wartościowe dla odbiorców będzie przedstawienie w takiej sytuacji głównych polityk funkcjonujących w wybranych jednostkach grupy (ze wskazaniem tych jednostek), gdyż da to czytelnikom lepszy obraz sytuacji w grupie niż lakoniczne stwierdzenie, że np. „w grupie kapitałowej nie funkcjonuje jednolita polityka dotycząca świadczeń pozapłacowych”.

Relacje ze stroną pracowniczą

Komentarz:

Podrozdział nie został opisany szczegółowo w przykładowym raporcie – w rzeczywistym raporcie powinien on zostać opisany na podobnym poziomie szczegółowości, jak np. podrozdział o paliwach i energii lub podrozdział o zatrudnieniu, wynagrodzeniach, równości i różnorodności pracowników.

Wskazówki dotyczące tego, jak raportować zagadnienia związane z kwestiami relacji ze stroną pracowniczą można znaleźć w SIN (s. 24-25) oraz w Aneksie 5 do SIN (s. 28-30).

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Komentarz:

Podrozdział nie został opisany szczegółowo w przykładowym raporcie – w rzeczywistym raporcie powinien on zostać opisany na podobnym poziomie szczegółowości, jak np. podrozdział o paliwach i energii lub podrozdział o zatrudnieniu, wynagrodzeniach, równości i różnorodności pracowników.

Wskazówki dotyczące tego, jak raportować zagadnienia związane z kwestiami bezpieczeństwa i higieny pracy można znaleźć w SIN (s. 25-26) oraz w Aneksie 5 do SIN (s. 31-36).

Rozwój i edukacja

Komentarz:

Podrozdział nie został opisany szczegółowo w przykładowym raporcie – w rzeczywistym raporcie powinien on zostać opisany na podobnym poziomie szczegółowości, jak np. podrozdział o paliwach i energii lub podrozdział o zatrudnieniu, wynagrodzeniach, równości i różnorodności pracowników.

Wskazówki dotyczące tego, jak raportować zagadnienia związane z kwestiami rozwoju i edukacji można znaleźć w SIN (s. 26) oraz w Aneksie 5 do SIN (s. 37-38).

Prawa człowieka

Komentarz:

Podrozdział nie został opisany szczegółowo w przykładowym raporcie – w rzeczywistym raporcie powinien on zostać opisany na podobnym poziomie szczegółowości, jak np. podrozdział o paliwach i energii lub podrozdział o zatrudnieniu, wynagrodzeniach, równości i różnorodności pracowników.

Wskazówki dotyczące tego, jak raportować zagadnienia związane z kwestiami praw człowieka można znaleźć w SIN (s. 27-28) oraz w Aneksie 5 do SIN (s. 40-45).

Spółeczności lokalne i zaangażowanie społeczne

Komentarz:

Podrozdział nie został opisany szczegółowo w przykładowym raporcie – w rzeczywistym raporcie powinien on zostać opisany na podobnym poziomie szczegółowości, jak np. podrozdział o paliwach i energii lub podrozdział o zatrudnieniu, wynagrodzeniach, równości i różnorodności pracowników.

Wskazówki dotyczące tego, jak raportować zagadnienia związane z kwestiami społeczności lokalnych i zaangażowania społecznego można znaleźć w SIN (s. 29) oraz w Aneksie 5 do SIN (s. 45-48).

Bezpieczeństwo produktów i ich użytkowników

Komentarz:

Podrozdział nie został opisany szczegółowo w przykładowym raporcie – w rzeczywistym raporcie powinien on zostać opisany na podobnym poziomie szczegółowości, jak np. podrozdział o paliwach i energii lub podrozdział o zatrudnieniu, wynagrodzeniach, równości i różnorodności pracowników.

Wskazówki dotyczące tego, jak raportować zagadnienia związane z kwestiami bezpieczeństwa produktów i ich użytkowników można znaleźć w SIN (s. 30) oraz w Aneksie 5 do SIN (s. 52-53).



Pozostałe kwestie społeczne i rynkowe

Komentarz:

Podrozdział nie został opisany szczegółowo w przykładowym raporcie – w rzeczywistym raporcie powinien on zostać opisany na podobnym poziomie szczegółowości, jak np. podrozdział o paliwach i energii lub podrozdział o zatrudnieniu, wynagrodzeniach, równości i różnorodności pracowników.

Wskazówki dotyczące tego, jak raportować zagadnienia związane z pozostałymi kwestiami społecznymi i rynkowymi można znaleźć w SIN (s. 32) oraz w Aneksie 5 do SIN (s. 53-56).

Specyfikacja raportu

Data sporządzenia: 31.01.2018.

Zakres raportu: skonsolidowane oświadczenie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej Zwykłej Spółki S.A.

Standard raportu: raport sporządzony zgodnie ze Standardem Informacji Niefinansowych

Weryfikacja raportu: raport nie był poddawany zewnętrznej weryfikacji

Specyfikacja wskaźników wg SIN w raporcie

Wskaźnik	Opis	Strona/-y	Uwagi	Inne standardy
G.1.1.	Opis przyjętej strategii rozwoju z uwzględnieniem aspektów społecznych i środowiskowych	4		
G.1.2.	Charakterystyka przyjętego modelu biznesowego z opisem łańcucha dostaw	4		
G.2.1.	Opis struktury zarządczej	6		
Komentarz: fragment tabeli nie opisywany w przykładowym raporcie; w rzeczywistym raporcie powinien on zostać odpowiednio wypełniony				
E.2.1.	Całkowite zużycie energii w GJ wg głównych źródeł jej pozyskania	10		
E.2.2.	Odsetek (%) energii pochodzącej z odnawialnych źródeł energii (OZE)	11		
E.2.3.	Zużycie energii na jednostkę produktu lub przychodu	10		
Komentarz: fragment tabeli nie opisywany w przykładowym raporcie; w rzeczywistym raporcie powinien on zostać odpowiednio wypełniony				
S.2.4.	Liczba osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych	20	wartość wskaźnika nieraportowana z uwagi na niską istotność	
S.2.5.	Liczba pracowników zatrudnionych w ramach outsourcingu	20	wartość wskaźnika nieraportowana z uwagi na niską istotność	
S.2.6.	Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz ich procentowy udział w ogóle zatrudnionych	18		
S.2.7.	Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę	18-19	zakres wskaźnika dokładniejszy niż w SIN	
Komentarz: fragment tabeli nie opisywany w przykładowym raporcie; w rzeczywistym raporcie powinien on zostać odpowiednio wypełniony				

Komentarz:

W tej części specyfikacji raportu przedstawiona jest tabela wszystkich wskaźników z raportu, wg kolejności z SIN. W tabeli są zawarte wskaźniki, których wartość nie jest raportowana z różnych powodów (np. brak danych lub niska istotność wynikająca z badania, mimo że Aneks 2 SIN wskazuje dla danej branży wyższy potencjalny poziom istotności). Ew. różnice względem Aneksu 2 SIN warto wyjaśnić w stosownej kolumnie z uwagami, podobnie jak rozbieżności w metodologii obliczania wskaźników. W ostatniej kolumnie można podać odniesienia wskaźników do tych stosowanych w innych standardach dot. raportowania niefinansowego.