



**BUSINESS
SERVICES**

Sprawozdanie Grupy OEX na temat informacji niefinansowych za 2017 rok

MIEJSCE I DATA PUBLIKACJI
WARSZAWA, 10 KWIETNIA 2018 ROKU



Szanowni Państwo,

Przedstawiamy pierwsze sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy OEX. Obejmuje ono okres od 1 stycznia 2017 do 31 grudnia 2017. W sprawozdaniu zawarte zostały także ważne informacje dotyczące tego obszaru, które wydarzyły się w I kwartale 2018 roku.

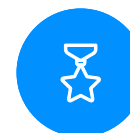
Mamy nadzieję, że odbiorcy znajdą w tym raporcie interesujące informacje, które przybliżą działalność naszej Grupy, jej specyfikę i przede wszystkim naszą kulturę organizacyjną, która jest jednym z fundamentów naszych sukcesów i planów dalszego rozwoju. Naszym celem było dostarczenie interesariuszom spójnej, rzeczowej i przydatnej informacji na temat danych niefinansowych związanych z działalnością Grupy OEX. Praca nad raportem wymagała uwzględnienia m.in. dywersyfikacji działalności naszej Grupy i związanych z tym odmiennych uwarunkowań rynkowych segmentów, w których działamy. W toku prac zidentyfikowaliśmy również dane i informacje, które mogłyby pomóc nam w lepszym opisanu wybranych obszarów w przyszłości, w związku z czym zapoczątkowaliśmy wdrożenie w naszej organizacji odpowiednich systemów, które umożliwią nam pozyskanie takich informacji.

Sprawozdanie zostało sporządzone zgodnie ze Standardem Informacji Niefinansowych opracowanym przez Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych.

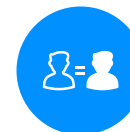
Więcej informacji o standardzie: <http://seg.org.pl/pl/standard-informacji-niefinansowych-sin>

W raporcie przedstawiamy dane niefinansowe w odniesieniu do naszych kluczowych interesariuszy.

Dla większej przejrzystości raportu opisane działania oznaczyliśmy ikonkami:



Odpowiedzialny pracodawca



Przeciwdziałanie dyskryminacji



Poszanowanie praw człowieka



Poszanowanie środowiska naturalnego



Przeciwdziałanie korupcji



Działania na rzecz społeczeństwa i społeczności lokalnych

Struktura raportu/spis treści

OEX Nowoczesne usługi dla biznesu	4	Etyka – #OEXNieŁamieZasad	33	Klienci, dostawcy i partnerzy – #OEXdlaBiznesu	57
Skala działalności	5	Kodeks Etyki Grupy OEX	34	Etyka w biznesie	58
Nasza działalność i model biznesowy	7	Zgłaszanie naruszeń etycznych w Grupie OEX	35	Jak wybieramy dostawców	59
• E-biznes	8	Prawa człowieka	36	Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw	60
• Back office i obsługa klienta	10	Przeciwdziałanie dyskryminacji	37	Komunikacja z rynkiem	61
• Wsparcie sprzedaży	12			Otwarta polityka komunikacyjna	62
• Zarządzanie sieciami punktów sprzedaży detalicznej	14	Pracownicy – #OEXteam	38		
Kluczowe wskaźniki efektywności	16	Obszar pracowniczy	39	Środowisko – #ekoOEX	63
Kierunki rozwoju i strategia	17	Cele polityki HR w Grupie OEX	40	Jak dbamy o środowisko w Grupie OEX	64
Misja i wartości	18	Kultura korporacyjna	41	Program OEX Bezpieczna Flota	67
Analiza istotności	19	Liczba pracowników w 2017 roku	42	Budujemy biura bez papieru	69
Nasi interesariusze	20	Pracownicy etatowi w 2017 roku	43		
		Pracownicy nowozatrudnieni i zakończone umowy	44	Społeczeństwo – #OEXpomaga	70
Ład zarządczy	21	Jak wspieramy rekrutację	45	Angażujemy się społecznie	71
Struktura Grupy kapitałowej	22	Program OEX Kariera	46	Akcje charytatywne	72
Skład Zarządu	23	Pracownicy zatrudnieni na umowach cywilnoprawnych	47	Dzielimy się wiedzą	73
Akcjonariat wg liczby głosów	24	Przeciwdziałanie dyskryminacji	48	Pomagamy dzieciom z placówek opiekuńczo-wychowawczych	74
Rada Nadzorcza i komitet audytu	25	Dialog z pracownikami i komunikacja wewnętrzna	49		
Ład korporacyjny i systemy kontroli	26	Bezpieczeństwo – liczba wypadków	51	Specyfikacja wskaźników według standardu SIN	75
Certyfikowane systemy zarządzania	27	Rozwój i edukacja	52		
		Wolontariat	53		
Zarządzanie ryzykiem społecznym i środowiskowym	28	OEX Runners Team	54		
Analiza ryzyka w odniesieniu do obszarów pozafinansowych	29	Benefity	55		
Wpływ otoczenia zewnętrznego	30	Program stażowy	56		
Istotne zagadnienia niefinansowe	31				
Filary i cele polityki społecznej odpowiedzialności	32				

OEX

Nowoczesne usługi dla biznesu

Spółka dominująca OEX S.A. ma swoją siedzibę w Warszawie. Grupa obejmuje obecnie 10 spółek zależnych i jedną spółkę stowarzyszoną (spółka NextBuy, nie objęta sprawozdaniem).

Na rynku jesteśmy obecni od 20 lat i wspólnie z naszymi klientami wnosimy wkład w rozwój polskiej gospodarki.

Dzięki doświadczeniu i skali działania dzisiaj jesteśmy partnerem dla wielu globalnych marek i sieci, które powierzyły nam obsługę swoich procesów biznesowych.



Spółka OEX S.A. od 2005 roku jest notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Zgodnie z podziałem sektorowym stosowanym przez GPW należy do sektora Handel.

Segmenty operacyjne:



E-BIZNES



BACK OFFICE
I OBSŁUGA KLIENTA



E-BUSINESS

DIGITAL COMMERCE CONNECTIVITY



ARCHIDOC

BUSINESS SERVICES



DIVANTE

#COMMERCE SOFTWARE HOUSE



VOICE

CONTACT CENTER



NEXTBUY

#PROCUREMENT



WSPARCIE
SPRZEDAŻY



ZARZĄDZANIE SIECIAMI
PUNKTÓW SPRZEDAŻY
DETALICZNEJ



CURSOR

SALES & MARKETING SERVICES



PTI

BUSINESS SERVICES



MERSERVICE

SALES SUPPORT



TELL

BUSINESS SERVICES



PROPEOPLE

BUSINESS SERVICES



EUROPHONE

BUSINESS SERVICES

Skala działalności

Grupa OEX należy do Związku Liderów Usług Biznesowych (ABSL), skupiającego 200 czołowych firm działających w sektorze outsourcingu usług dla biznesu w Polsce.

Według raportu ABSL za rok 2016, Grupa OEX jest jednym z największych podmiotów w branży nowoczesnych usług dla biznesu wśród firm z polskim kapitałem.

20 lat

Doświadczenia na polskim rynku usług dla biznesu

8 tys.

Pracowników zatrudnionych na etatach i w innych formach zatrudnienia*

1,8 tys.

Pracowników etatowych

566 mln

Przychodów w 2017 roku

0,5 mln

Przesyłek rocznie w projektach e-logistyki

150

Programistów w software house

140 mld

Dokumentów procesowanych rocznie

10 mln

Kontaktów z konsumentami w skali roku

30 tys.

Punktów sprzedaży detalicznej w obsłudze handlowo - merchandisingowej

301

Punktów sprzedaży dla operatorów telefonów komórkowych**

55 tys.

Nowoczesnych powierzchni magazynowych

*Liczba pracowników na dzień 31 grudnia 2017

** Średnia liczba punktów sprzedaży zarządzanych przez Grupę OEX w 2017 roku wynosiła 301

Usługi świadczymy dla klientów w ważnych sektorach gospodarki

Naszą przewagą rynkową jest długoletnie doświadczenie, specjalistyczna wiedza i kompleksowość usług.



UBEZPIECZENIA I FINANSE

Wspieramy największe polskie firmy w realizacji procesów back office i obsługi klienta. Wykonujemy kompleksowo proces obsługi klienta od zgłoszenia szkody do archiwizacji dokumentów i zarządzania obiegiem informacji.



TELEKOMUNIKACJA I MEDIA

Zarządzamy największą liczbą sklepów dla trzech wiodących operatorów telefonii komórkowej w Polsce: Orange, T-Mobile i Plus.



FMCG

Jesteśmy wiodącą Grupą w Polsce w zakresie usług wsparcia sprzedaży dla producentów i dystrybutorów w handlu nowoczesnym i tradycyjnym. Obsługujemy największe polskie marki w zakresie merchandisingu i promocji, budując lojalność konsumentów.



E-COMMERCE

Pomagamy rosnąć polskim i zagranicznym firmom działającym w sektorze e-commerce. Tworzymy i optymalizujemy e-sklepy wiodących marek. Realizujemy obsługę logistyczną i magazynową, programy lojalnościowe i transport w modelu cross-border.



ENERGIA, ROPA I GAZ

Prowadzimy jedno z największych ogólnopolskich programów lojalnościowych wraz z obsługą logistyczną materiałów marketingowych. Realizujemy programy wsparcia sprzedaży. Oferujemy zarządzanie dokumentacją i obsługę klienta w zakresie umów, reklamacji, rezygnacji i zwrotów.



MEDYCYNĄ I FARMACJA

Oferujemy prowadzenie centralnego archiwum medycznego. Kompleksowo obsługujemy logistykę aptek internetowych oraz tradycyjnych, a także programy lojalnościowe i usługi wsparcia sprzedaży w szeroko rozumianej branży farmaceutycznej.



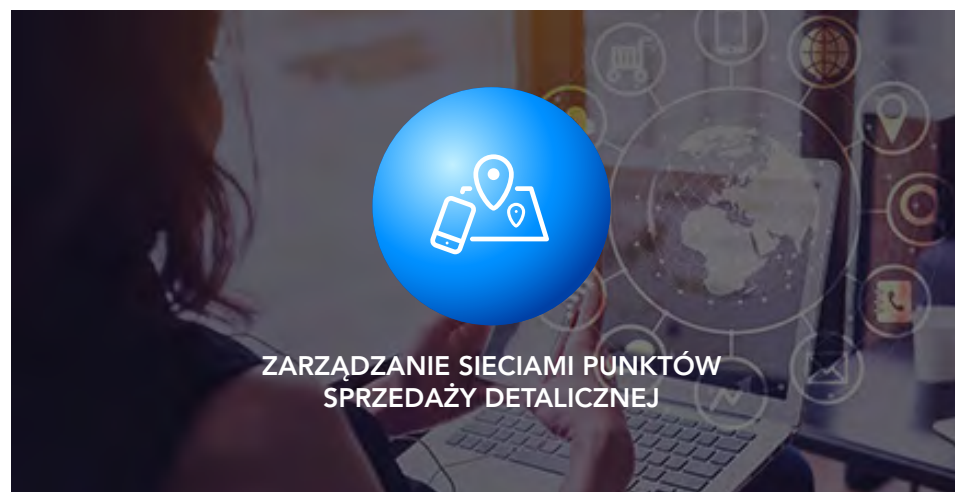
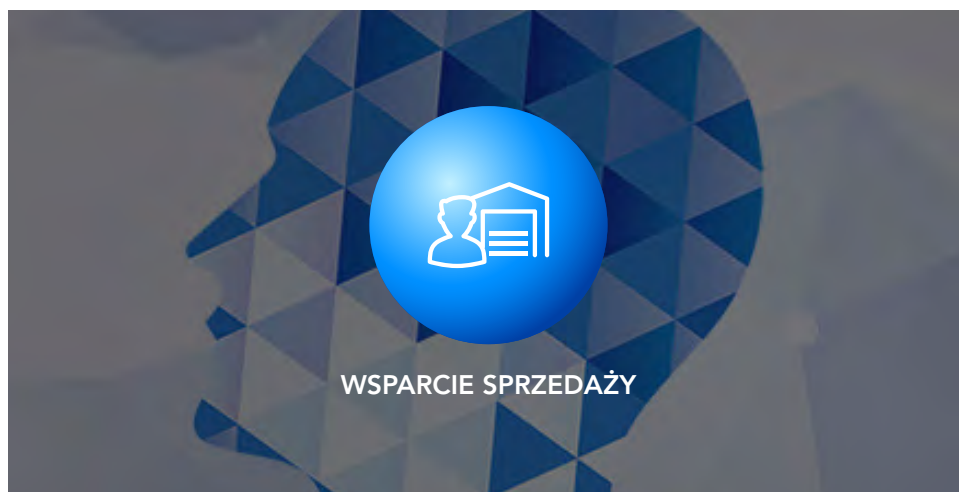
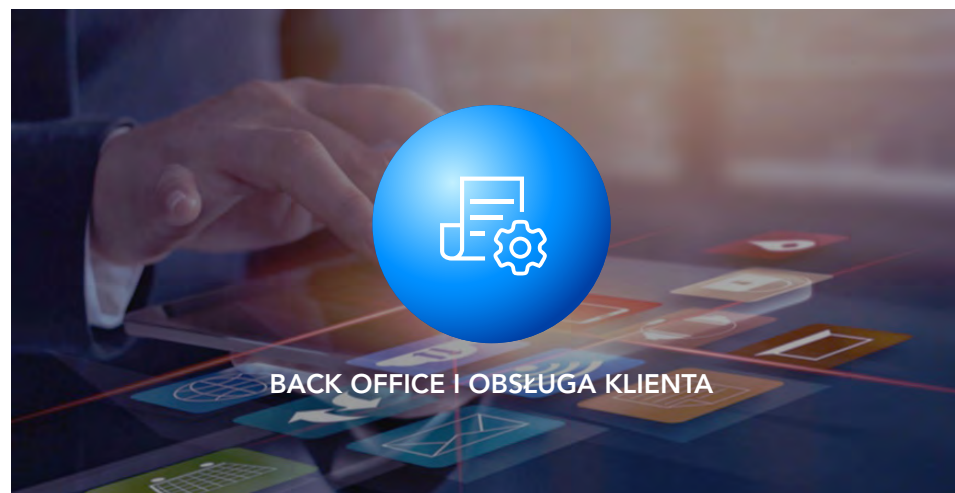
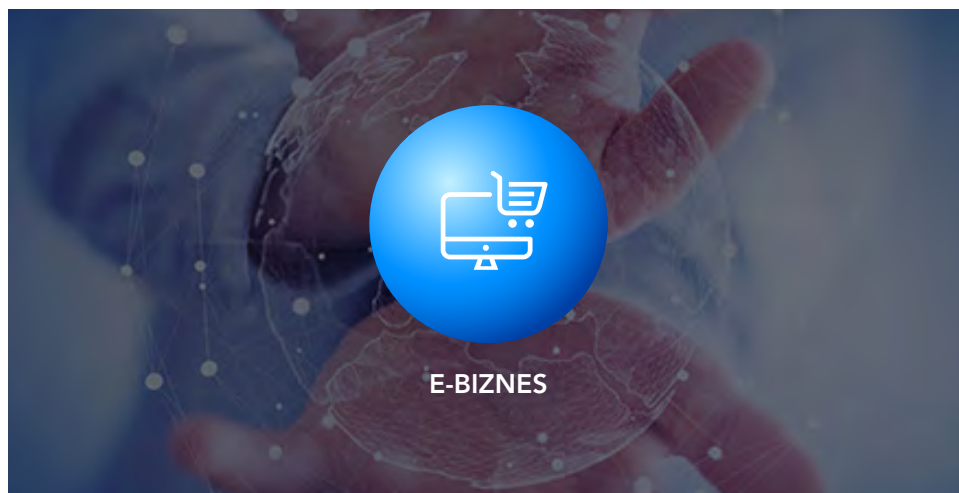
SEKTOR PUBLICZNY

Jesteśmy doświadczonym partnerem dla instytucji państwowych. Specjalizujemy się w digitalizacji i przechowywaniu dokumentacji bieżącej, archiwalnej, technicznej, zbiorów bibliotecznych i muzealnych, akt spraw urzędowych i sądowych, akt osobowych.



Dzięki dywersyfikacji działalności zapewniamy klientom i partnerom biznesowym obsługę istotnych procesów i operacji, zarówno w obszarze front office, jak i back office.

Nasza działalność i model biznesowy





E-biznes

Dostarczamy rozwiązania end2end dla e-biznesu.
Nasze działania obejmują obszary technologii,
logistyki i marketingu.

500 000

przesyłek rocznie
w projektach e-logistyki

E-COMMERCE

- strategiczne doradztwo w prowadzeniu sprzedaży internetowej: konstruowanie planów biznesowych, projektowanie i tworzenie platform e-sklepów w oparciu o najnowsze technologie, e-marketing i generowanie ruchu oraz optymalizacja użyteczności platform (UX – user experience),
- fulfillment – obsługa logistyczna e-sprzedaży wraz z magazynowaniem, kompletowaniem, pakowaniem, dostarczaniem i fiskalizacją zamówień oraz obsługą zwrotów i infolinii.

E-DELIVERY

- optymalizacja kosztów dostawy z zachowaniem terminowego doręczenia (transport lotniczy, morski, kolejowy i lądowy).

E-PROCUREMENT

- sourcing, rekomendowanie, usprawnianie i procesowanie zakupów produktów, materiałów

marketingowych, opakowań, nagród do programów lojalnościowych dla klientów B2B.

LOYALTY PROGRAMS

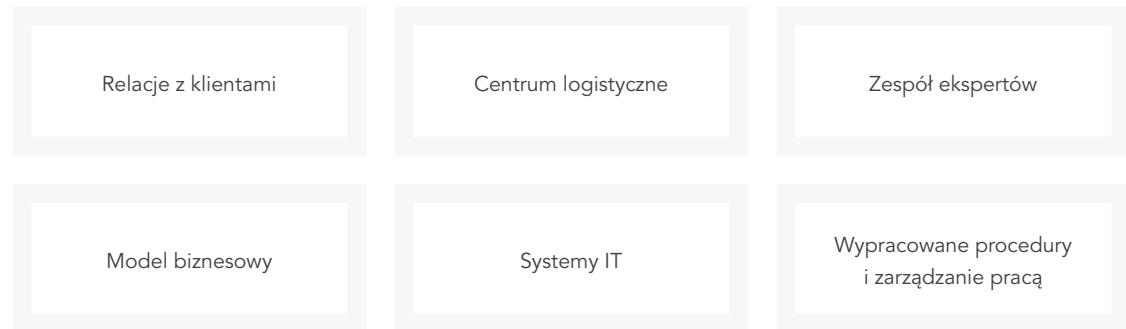
- obsługa programów lojalnościowych i konsumenckich – strategia projektów i ich realizacja: dobór nagród, negocjacje z dostawcami, obsługa baz danych, personalizacja i komunikacja, dystrybucja, rozliczenia fiskalne.

POSM COMPETENCE CENTER

- rozwiązania informatyczne do zamawiania, zarządzania oraz optymalizacji materiałów POSM (point of sale materials), takich jak: standy, ekspozytory, lodówki, stoiska promocyjne, foldery, ulotki, sample produktów, magazynowanie i dystrybucja,
- instalacja ekspozytorów i mebli w punktach sprzedaży klienta,
- obsługa montażowa i logistyczna eventów.

Zarządzamy nowoczesną infrastrukturą magazynową o powierzchni blisko 30 000 m² i pojemności 49 000 miejsc paletowych, w tym antresolą z ponad 10 kilometrami bieżącymi półek, dedykowaną obsłudze e-commerce. Pracujemy w oparciu o WMS (warehouse management system). Powtarzalność jakości operacji jest zapewniana przez ISO 9001:2008.

NASZE KLUCZOWE ZASOBY





Back office i obsługa klienta

Wspieramy firmy w procesach transformacji cyfrowej i usprawnianiu obsługi klientów.

Nasze rozwiązania optymalizują obieg informacji w organizacji i pomagają integrować dane z różnych kanałów kontaktu z klientami. Wykorzystujemy najnowsze technologie, rozwijamy także własne narzędzia informatyczne, m.in. platformę INDO. Posiadamy 5 nowoczesnych centrów operacyjnych i infrastrukturę umożliwiającą realizację każdej skali projektów, także w siedzibie klientów.

Obsługujemy największe polskie i zagraniczne firmy oraz instytucje. Do grona naszych klientów należy ponad 500 podmiotów, m.in. z branży telekomunikacyjnej, bankowej i ubezpieczeniowej, energetycznej, medycznej i sektora publicznego.

Usługi realizujemy z zachowaniem restrykcyjnych standardów bezpieczeństwa.

NASZA OFERTA

- realizacja procesów biznesowych z obszaru back-office i middle-office (ubezpieczenia, banki, telekomunikacja, energetyka, medycyna, TSL i inne),
- realizacja procesów biznesowych z obszaru call i contact center oraz wsparcia obsługi klientów (ubezpieczenia, banki i finanse, medycyna, motoryzacja i inne),
- digitalizacja dokumentów i e-archiwum (biuro bez papieru),
- elektroniczny obieg dokumentów,
- obsługa kancelarii,
- archiwizacja papierowa,
- wielokanałowa obsługa klientów (BOK),
- rejestracja danych w systemach klientów,
- telefoniczne wsparcie sprzedaży,
- badania CATI.

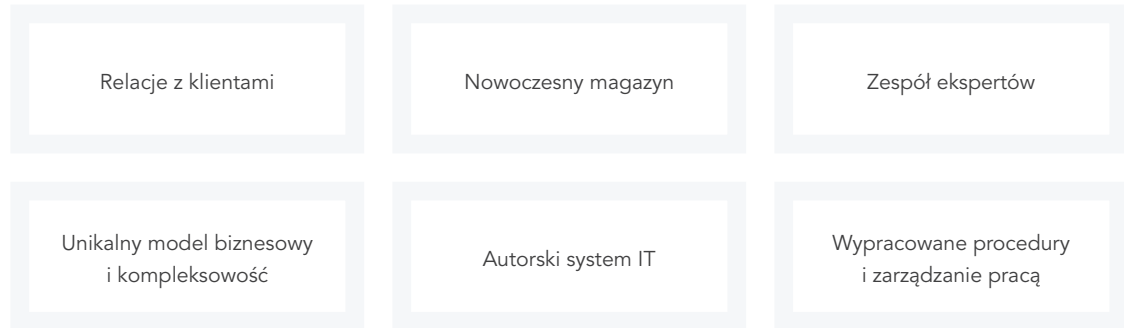
2,5 mld

dokumentów w archiwum
papierowym



Oferujemy kompleksowe rozwiązania dedykowane poszczególnym branżom, m.in. wsparcie procesu likwidacji szkód dla sektora ubezpieczeniowego oraz obsługę wniosków kredytowych dla instytucji finansowych.

NASZE KLUCZOWE ZASOBY





Wsparcie sprzedaży

Jesteśmy partnerem dla wiodących polskich i globalnych marek, sieci handlowych, ale też średnich i mniejszych producentów i dystrybutorów ze wszystkich branż.

Cele sprzedażowe, dystrybucyjne, merchandisingowe i wizerunkowe naszych klientów realizujemy przejmując i optymalizując ich procesy. Dysponujemy rozbudowanymi własnymi strukturami terenowymi, narzędziami pracy, zapleczem organizacyjnym i kreatywnym oraz zaawansowaną technologią IT wykorzystywaną w planowaniu, egzekucji i raportowaniu działań.

Jako firma specjalistyczna osiągamy, między innymi dzięki synergii między projektami, wyższą efektywność jakościową i kosztową.

Nasza oferta obejmuje pracę w wielu wariantach, od pełnego outsourcingu opartego na KPI do wsparcia lub realizacji wybranych procesów lub ich składowych.

Działania w terenie realizowane są w modelu dedykowanym – zespół OEX pracuje tylko na rzecz zleceniodawcy oraz współdzielonym, kiedy zespół realizuje zlecenia dla kilku lub kilkunastu klientów równocześnie.

Działalność prowadzona jest w oparciu o standardy ISO 9001:2008.

PODSTAWOWE USŁUGI

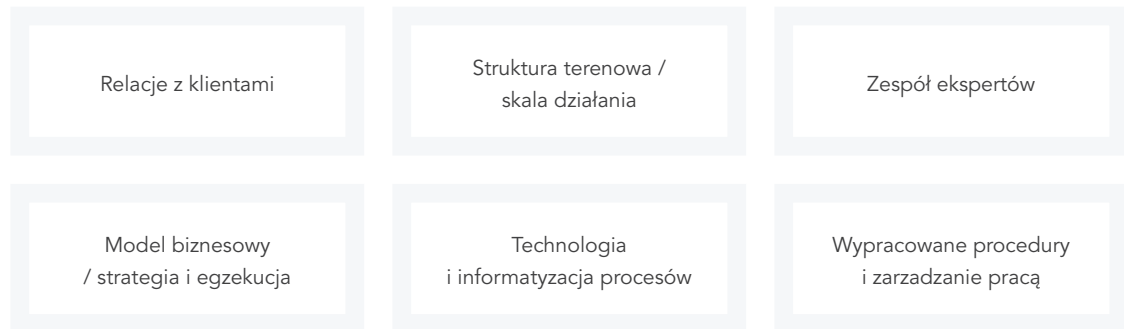
- outsourcing przedstawicieli handlowych,
- merchandising,
- audyty i badania ekspozycji, dostępności towarów i standardów komunikacji,
- dystrybucja i montaż POSM,
- strategia i kreacja, experience marketing,
- usługi promocji produktów,

30 tys.

punktów sprzedaży
w cyklicznej obsłudze
handlowo-merchandisingowej

- samplingi i aktywacja sprzedaży,
- doradcy sprzedaży,
- usługi zarządzania zasobami ludzkimi (realizowane przez spółkę Pro People).

NASZE KLUCZOWE ZASOBY





Zarządzanie sieciami punktów sprzedaży detalicznej

Zarządzamy łącznie największą liczbą sklepów dla trzech wiodących operatorów sieci komórkowych w Polsce – Orange, T-Mobile i Plus.

Od 20 lat systematycznie zwiększaliśmy liczbę własnych salonów sprzedaży oraz przejmowaliśmy mniejszych operatorów salonów. Naszym celem jest najwyższa jakość obsługi klienta.

ZAKRES USŁUG

- kompleksowe usługi związane z prowadzeniem sprzedaży produktów i usług klienta w sieci punktów detalicznych,
- tworzenie i zarządzanie sieciami punktów sprzedaży detalicznej,
- zarządzanie sprzedażą i siłami sprzedaży.

Specjalizujemy się w prowadzeniu sieci dystrybucji usług telefonii komórkowej, przy czym doświadczenie i unikalne kompetencje w budowaniu sieci sprzedaży możliwe są do wykorzystania w innych branżach działających w oparciu o zbliżony model dystrybucji.

~300

obsługiwanych salonów
na terenie Polski



NASZE KLUCZOWE ZASOBY

Relacje z klientami

Sieć sprzedaży

Zespół ekspertów

Systemy i narzędzia
do wykonania umowy
z operatorem

Znajomość rynku /
kompetencje sprzedażowe

Wypracowane procedury
i zarządzanie pracą

EFEKTYWNOŚĆ

OPTIMALIZACJA PROCESÓW

WARTOŚCI
DLA KLIENTÓW

BEZPIECZEŃSTWO

ROZWÓJ WSPÓŁPRACY
NA WYMAGAJĄCYM RYNKU

Kluczowe wskaźniki efektywności

Zarząd OEX S.A. określił listę kluczowych niefinansowych wskaźników efektywności, które są monitorowane i będą raportowane w ramach sprawozdawczości niefinansowej. Wskaźniki te są wykorzystywane przez Zarząd do podejmowania decyzji strategicznych i operacyjnych.

ŚREDNI CZAS REKRUTACJI W PROJEKTACH TERENOWYCH

Liczba dni od daty zlecenia rekrutacji do daty zatrudnienia pracownika włączając dni wolne.

W 2017 roku wskaźnik ten wynosił 14 dni. Celem Grupy, wobec pogarszającej się sytuacji na rynku pracy, jest utrzymanie lub poprawienie tego rezultatu w kolejnych latach.

WSKAŹNIK REZYGNACJI DOBROWOLNYCH

Liczba umów o pracę rozwiązanych w 2017 roku z inicjatywy pracownika do całkowitego zatrudnienia na podstawie umów o pracę w Grupie OEX na koniec 2017 roku.

W 2017 roku wskaźnik ten wyniósł 26,6%. Biorąc pod uwagę sytuację na rynku pracy oraz wskaźniki branżowe w firmach zajmujących się rekrutacjami w segmencie usług w opinii Zarządu wartość wskaźnika jest zadowalająca. Wartość wskaźnika przyjęta wewnętrznie jako alarmująca to 45%.





Kierunki rozwoju i strategia

Celem strategicznym OEX jest budowanie wartości Grupy dla jej akcjonariuszy.

Obecnie posiadamy wiodącą pozycję w Polsce w segmencie Zarządzania sieciami punktów sprzedaży detalicznej oraz w segmencie Wsparcia sprzedaży. Segmenty te charakteryzują się stabilnymi wynikami finansowymi i ugruntowaną pozycją na rynku.

Uważamy, że z uwagi na rosnące znaczenie takich trendów jak rozwój eCommerce oraz cyfryzacja i digitalizacja bardzo dobre perspektywy wzrostu mają segmenty Back office i obsługa klienta oraz segment E-biznes.

Grupa OEX realizuje cele biznesowe, sformułowane przez zarząd na lata 2016-2020 i opublikowane we wrześniu 2016 roku. Zarząd spółki dokonuje przeglądu realizacji celów corocznie przed WZA. Wynik tego przeglądu jest zatwierdzany przez Radę Nadzorczą. Zarząd uwzględnia wyniki tego przeglądu w publikowanych raportach okresowych.

Więcej o kierunkach rozwoju Grupy OEX:

<http://oex.pl/content/uploads/2015/05/Kierunki-rozwoju-Grupy-OEX.pdf>

Misja i wartości

NASZA MISJA

ZMIENIAMY BIZNES NASZYCH KLIENTÓW

Chcemy być partnerem pierwszego wyboru dla firm. Tworzymy innowacyjne rozwiązania i wdrażamy nowoczesne technologie. Powstają one dzięki naszym najcenniejszym zasobom, którymi są ludzie i wiedza.



Analiza istotności

Przygotowanie raportu poprzedziło badanie istotności, którego celem było wskazanie wewnętrznych i zewnętrznych grup interesariuszy Grupy OEX (tzn. grup interesariuszy, na które Grupa OEX wywiera wpływ i tych, które wpływają na Grupę OEX). Zbadano także w jakich obszarach niefinansowych Grupa OEX wywiera wpływ na otoczenie oraz jakie obszary otoczenia wywierają wpływ na Grupę OEX. W wyniku analizy zidentyfikowano grupę najważniejszych interesariuszy oraz istotne zagadnienia niefinansowe oraz zidentyfikowano istotne ryzyka niefinansowe, które zostały przedstawione w dalszej części raportu. Badanie istotności zostało przeprowadzone w okresie 08 -10.2017 r. Narzędzia zastosowane w badaniu obejmowały:

ANALIZĘ
DZIAŁALNOŚCI SEGMENTÓW
OPERACYJNYCH I MODELU
WYTWARZANIA USŁUG
z uwzględnieniem kluczowych
zasobów

ANALIZĘ POWSZECHNYCH
PRZEPISÓW PRAWA,
którym podlega Grupa
oraz regulacji specyficznych
dla prowadzenia działalności
poszczególnych spółek

ANALIZĘ
MODELU BIZNESOWEGO
metodą Alexandra Osterwaldera

ANALIZĘ
WYNIKÓW DIALOGU
Z INTERESARIUSZAMI –
badania satysfakcji,
spotkania, wywiady

WYWIADY I KONSULTACJE Z KLUCZOWYMI MANAGERAMI DZIAŁU MARKETINGU, HR ORAZ ZARZĄDAMI SPÓŁEK ZALEŻNYCH

WARSZTATY POŚWIĘCONE ANALIZIE I OSTATECZNEJ AKCEPTACJI RAPORTU Z UDZIAŁEM ZARZĄDU I PRZEDSTAWICIELI RADY NADZORCZEJ

Nasi interesariusze

INTERESARIUSZE

KLIENCI

Wielcy gracze rynkowi
Małe i średnie przedsiębiorstwa

INWESTORZY

Akcjonariusze
Inwestorzy instytucjonalni
Inwestorzy indywidualni
GPW
Instytucje rynku kapitałowego

PRACOWNICY

Pracownicy etatowi
Pracownicy na umowach
cywilnoprawnych
Potencjalni pracownicy

PARTNERZY BIZNESOWI

Kluczowi dostawcy
Kluczowi partnerzy w projektach
Spółki powiązane
Stowarzyszenia branżowe

SPOŁECZEŃSTWO

Społeczności lokalne
Media

JAK PROWADZIMY DIALOG?

Badania satysfakcji
Spotkania biznesowe,
raportowanie, konferencje,
prelekcje
Audyty

Proces dialogu wynikający
z wymogów regulacyjnych
i raportowania
Otwarta polityka informacyjna
Regularne spotkania wynikowe
Współpraca z Stowarzyszeniem
Inwestorów Indywidualnych

System sygnalizowania naruszeń,
Badania satysfakcji pracowników
Komunikacja wewnętrzna,
spotkania i wywiady
System ocen pracowniczych
Związki zawodowe i dialog
Monitoring sporów zbiorowych

Audyty
Spotkania biznesowe
Warsztaty biznesowe
Konferencje i prelekcje

Aktywna komunikacja,
organizowanie wywiadów,
informacje prasowe, nowoczesne
biuro prasowe
Spotkania i możliwość kontaktu
ze społecznościami lokalnymi
Zaangażowanie w dialog
pracowników ze społecznością
lokalną

ZAGADNIENIA WAŻNE DLA INTERESARIUSZY

Jakość, rzetelność, terminowość
w dostarczaniu usług, zgodność
z umową, innowacja
Kwestie środowiskowe
i odpowiedzialny pracodawca

Raportowanie zgodne z prawem
Transparentność, kompletność
i zrozumiałość przekazu
Rzetelne informowanie
Strategia i rozwój
Wartość spółki

Brak mobinggu i dyskryminacji
Wynagrodzenia, benefity
pozapłacowe
Rozwój – szkolenia i ścieżki
kariery
Odpowiedzialny pracodawca

Uczciwe wykonywanie umowy,
uczciwe zasady współpracy
Etyka w biznesie, etyczna
komunikacja
Kwestie środowiskowe
i odpowiedzialny pracodawca

Kwestie środowiskowe
i odpowiedzialny pracodawca,
prawa człowieka
Pomoc charytatywna, wsparcie
społeczności lokalnych i inicjatyw

Wynikiem przeprowadzonej analizy istotności było określenie 5 istotnych grup interesariuszy oraz kwestii ważnych dla poszczególnych grup.

Ład zarządczy

Struktura Grupy kapitałowej

Na dzień 31 grudnia 2017 roku w skład Grupy Kapitałowej wchodziły następujące spółki

NAZWA SPÓŁKI	SIEDZIBA	% POSIADANYCH UDZIAŁÓW/AKCJI
TELL Sp. z o.o.	ul. Forteczna 19a, 61-362 Poznań	100
Europhone Sp. z o.o.	ul. Forteczna 19a, 61-362 Poznań	100
PTI Sp. z o.o.	ul. Forteczna 19a, 61-362 Poznań	100
OEX Cursor S.A.	ul. Równoległa 4A, 02-235 Warszawa	100
Divante Sp. z o.o.	ul. Dmowskiego 17, 50-203 Wrocław	51,03
MerService Sp. z o.o.	ul. Klimczaka 1, 02-797 Warszawa	100
Pro People Sp. z o.o.	ul. Równoległa 4A, 02-235 Warszawa	100
ArchiDoc S.A.	ul. Niedźwiedziniec 10, 41-506 Chorzów	100
Voice Contact Center Sp. z o.o.	ul. Równoległa 4A, 02-235 Warszawa	100
OEX E-Business Sp. z o.o. (d. E-Logistics Sp. z o.o.)	ul. Równoległa 4A, 02-235 Warszawa	100

W grudniu 2017 roku spółka OEX E-Business Sp. z o. o. nabyła mniejszościowy pakiet w NextBuy Sp. z o. o. działającej w obszarze technologii zakupowych. Spółka NextBuy nie podlegała konsolidacji w niniejszym raporcie.

Skład Zarządu

Odpowiedzialność za kształtowanie i realizację strategii Grupy OEX spoczywa na Zarządzie, który dzieli obowiązki w przedstawiony poniżej sposób.



JERZY MOTZ

Prezes zarządu



Strategia
Marketing i PR;
Transakcje kapitałowe



ROBERT KRASOWSKI

Członek zarządu
Dyrektor finansowy



Finanse;
Relacje inwestorskie



ARTUR WOJTASZEK

Członek zarządu



Segment E-Biznes;
Segment Wsparcie
sprzedaży; HR; IT



TOMASZ SŁOWIŃSKI

Członek zarządu



Transakcje kapitałowe;
Dział prawny
Compliance



RAFAŁ STEMPNIEWICZ

Członek zarządu



Segment Zarządzania
sieciami punktów
sprzedaży detalicznej; HR

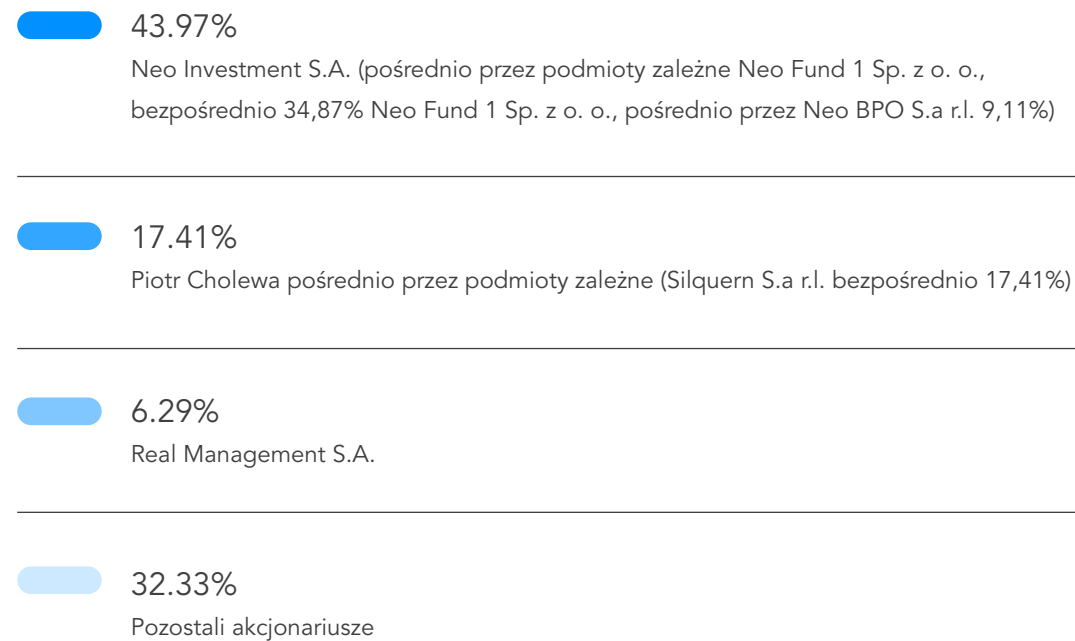
ZMIANY W ZARZĄDZIE W 2017 ROKU

W marcu 2017 roku do zarządu OEX S.A. dołączył Tomasz Kwiecień, który pełnił funkcję członka zarządu do lutego 2018 roku.

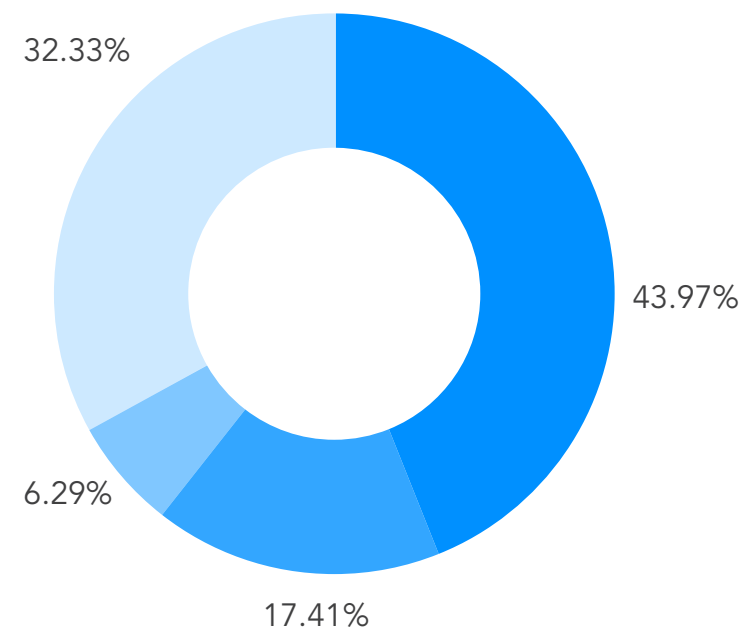
W marcu 2018 roku NWZA powierzyło Tomaszowi Kwietniowi funkcję członka Rady Nadzorczej spółki.

W marcu 2018 roku funkcję członka zarządu w OEX S.A. objął Tomasz Słowiński.

Akcjonariat wg liczby głosów



Grupa OEX prowadzi działalność przy wsparciu strategicznego akcjonariusza Neo Investment S.A.



Rada Nadzorcza i komitet audytu

RADA NADZORCZA

Skład Rady Nadzorczej OEX S.A. na dzień 31 marca 2018 roku:

Przewodniczący: Piotr Beaupre

Sekretarz: Tomasz Kwiecień

Członkowie: Michał Szramowski, Tomasz Mazurczak, Piotr Cholewa

KOMITET AUDYTU

We wrześniu 2017 roku powołano Komitet Audytu. Skład Komitetu Audytu na dzień 31 marca 2018 roku obejmował następujących członków: Michał Szramowski, Tomasz Mazurczak oraz Tomasz Kwiecień.

Ład korporacyjny i systemy kontroli

ŁAD KORPORACYJNY

Elementem Ładu Korporacyjnego jest oświadczenie spółki dotyczące stosowania Dobrych Praktyk, które zostało opublikowane razem z skonsolidowanym raportem rocznym za 2017 rok, dostępnym na stronie www.oex.pl w zakładce relacje inwestorskie.

SYSTEMY KONTROLI WEWNĘTRZNEJ

W 2017 roku w Grupie OEX nie wyodrębniono jednostek dedykowanych do zarządzania ryzykiem, audytu wewnętrznego i compliance. W spółkach z Grupy OEX funkcjonowały systemy kontroli wewnętrznej w obszarach związanych z ich działalnością. Systemy funkcjonują w oparciu o specjalistów ds. kontroli wewnętrznej w wyznaczonych obszarach, którzy raportują do zarządów spółek. Charakterystycznym elementem struktury zarządczej w Grupie jest reprezentacja członków Zarządu OEX S.A. w zarządach i Radach Nadzorczych spółek zależnych. W związku z tym zarząd Grupy jest bezpośrednio zaangażowany w najważniejsze obszary systemu kontroli i sprawuje bieżącą kontrolę nad jego funkcjonowaniem.

Najważniejsze obszary objęte systemami kontroli wewnętrznej w spółkach Grupy OEX:

- obszar finansów,
- obszar bezpieczeństwa informacji,
- obszar zarządzania HR i etyką,
- obszar BHP.

Certyfikowane systemy zarządzania

W spółkach z Grupy OEX w 2017 roku obowiązywały następujące certyfikowane systemy zarządzania:



Wdrożony i certyfikowany przez zewnętrzną jednostkę certyfikacyjną System Zarządzania Jakością ISO 9001 oraz System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji ISO 27001. Wdrożono także system HACCP (Analiza zagrożeń i krytyczne punkty kontroli). Spółka jest zarejestrowana na platformie EcoVadis (platforma wspierająca przedsiębiorstwa w ocenie ich dostawców pod kątem szacunku dla środowiska naturalnego i potrzeb społecznych).



W 2017 roku spółka przeszła audyt recertyfikujący Systemu Zarządzania Jakością w zakresie „Usługi archiwistyczne oraz usługi w zakresie przetwarzania danych oraz elektronicznego obiegu dokumentów” na zgodność z wymaganiami nowej normy EN ISO 9001:2015. Zakres wymaganych zmian szeroko wykraczał poza dotychczasowe podejście do systemu zarządzania jakością. Kluczowym elementem nowego standardu było zidentyfikowanie rodzajów ryzyka i szans w odniesieniu do działalności organizacji oraz jej procesów, a także uwzględnienie interesów wielu różnych stron pracowników, klientów, dostawców, regulatorów, akcjonariuszy. Audyt przeprowadzony przez jednostkę certyfikującą TÜV AUSTRIA CERT potwierdził, iż wdrożony i funkcjonujący w spółce system zarządzania jakością spełnia wymagania normy EN ISO 9001:2015, co zostało udokumentowane uzyskanym certyfikatem. System oparty o założenia nowej normy kładzie większy nacisk na podejście procesowe niezbędne do rozwoju, wdrożenia i poprawy skuteczności funkcjonowania systemu zarządzania jakością. Założeniem wdrożonego systemu zarządzania jakością jest uzupełnianie strategii biznesowej i wspieranie organizacji w realizacji celów oraz poprawie wyników, m.in. poprzez zwiększanie zadowolenia klientów i uwzględnianie ryzyka i szans.



Wdrożony i certyfikowany przez zewnętrzną jednostkę certyfikacyjną standard jakości ISO 9001:2008.

Zakres certyfikacji: Usługi w zakresie merchandisingu, obsługi handlowej na terenie hipermarketów i supermarketów. Magazynowanie powierzonych towarów. Usługi konsultingowe, szkolenia w zakresie merchandisingu.

Zarządzanie ryzykiem społecznym i środowiskowym

Analiza ryzyka w odniesieniu do obszarów pozafinansowych

Trudny rynek pracownika spowodował, że zmagamy się z wysoką rotacją, ale uwzględniamy to ryzyko w naszym modelu działalności od początku funkcjonowania na rynku.

Mamy dobre, długoletnie relacje z klientami i pozytywną opinię na rynku. Spółki skutecznie prowadzą procesy związane z przeciwdziałaniem korupcji.

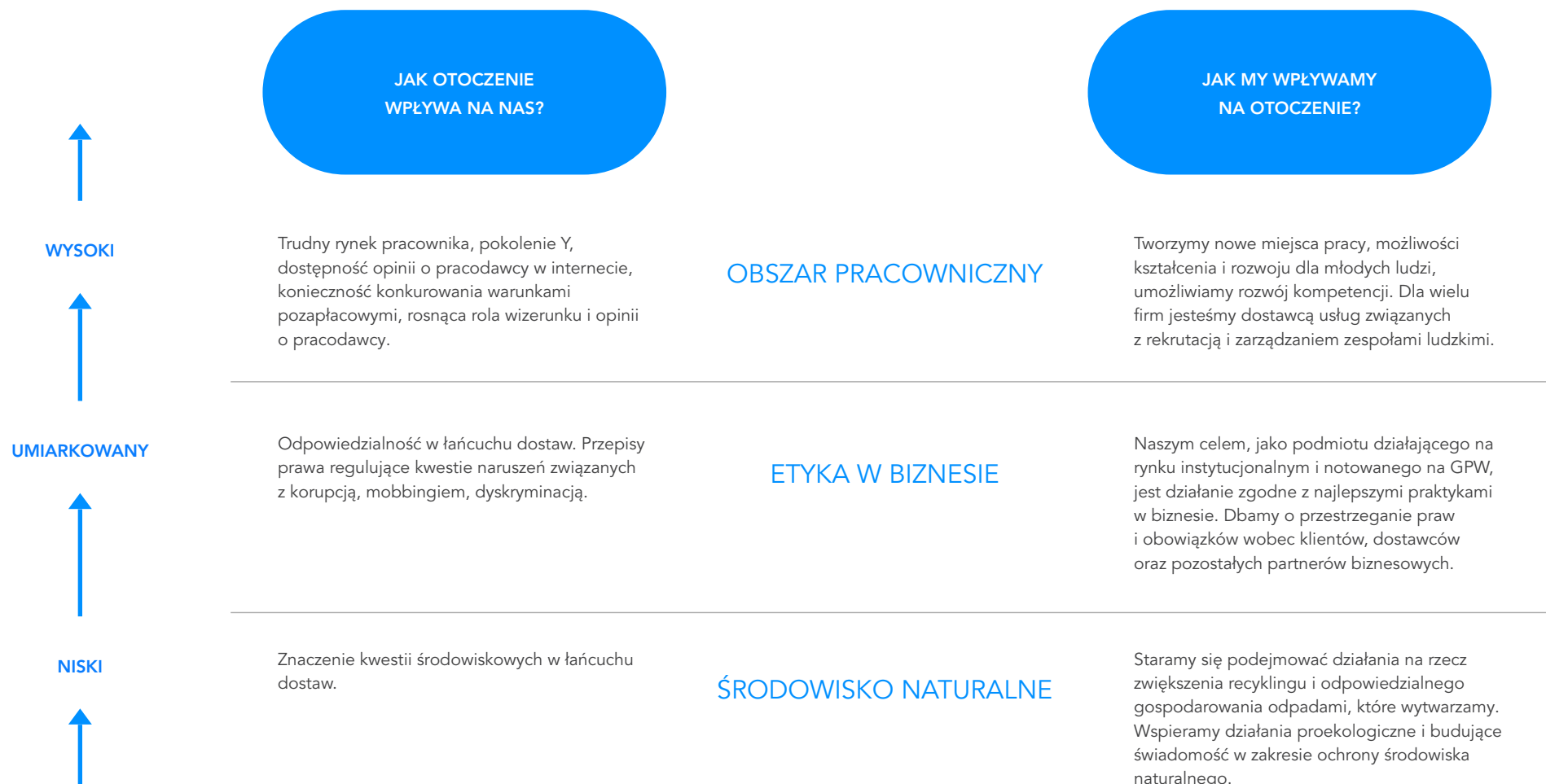
RYZIKO	STOPIEŃ RYZYKA	STOPIEŃ SZANSY	W PRZYSZŁOŚCI
Ryzyko niskiej skuteczności rekrutacji	Średnie	Duże	Dzięki trudnej sytuacji na rynku pracowniczym odnotowujemy wzrost zapotrzebowania na nasze usługi.
Ryzyko zwiększonej rotacji	Średnie	Duże	
Wzrost znaczenia etyki i zapewnienia praw człowieka w łańcuchu dostaw	Niskie/Wzrastające	Średnie	Uporządkowanie polityk na poziomie Grupy pozwoli nam na lepszą komunikację tych zagadnień do klientów
Wzrost znaczenia ekologii w łańcuchu dostaw	Niskie/Wzrastające	Średnie	

Grupa OEX 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 oraz szanse wraz z prawdopodobieństwem ich wystąpienia.

Wpływ otoczenia zewnętrznego



Istotne zagadnienia niefinansowe

- Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń
- Relacje ze stroną pracowniczą
- Bezpieczeństwo i higiena pracy
- Rozwój i edukacja
- Przeciwdziałanie korupcji
- Komunikacja marketingowa
- Ochrona prywatności
- Bezpieczeństwo produktów i konsumentów
- Zarządzanie etyką



W wyniku przeprowadzonej w Grupie OEX analizy istotności opisanej na stronie 14 i 15 raportu określono następujące istotne zagadnienia niefinansowe.

- Praca dzieci i praca przymusowa
- Prawa człowieka
- Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie na środowisko



W wyniku badania zidentyfikowano obszary, które w ocenie Zarządu należy monitorować i wdrażać odpowiednie polityki, jako działanie promujące wysokie standardy usług.

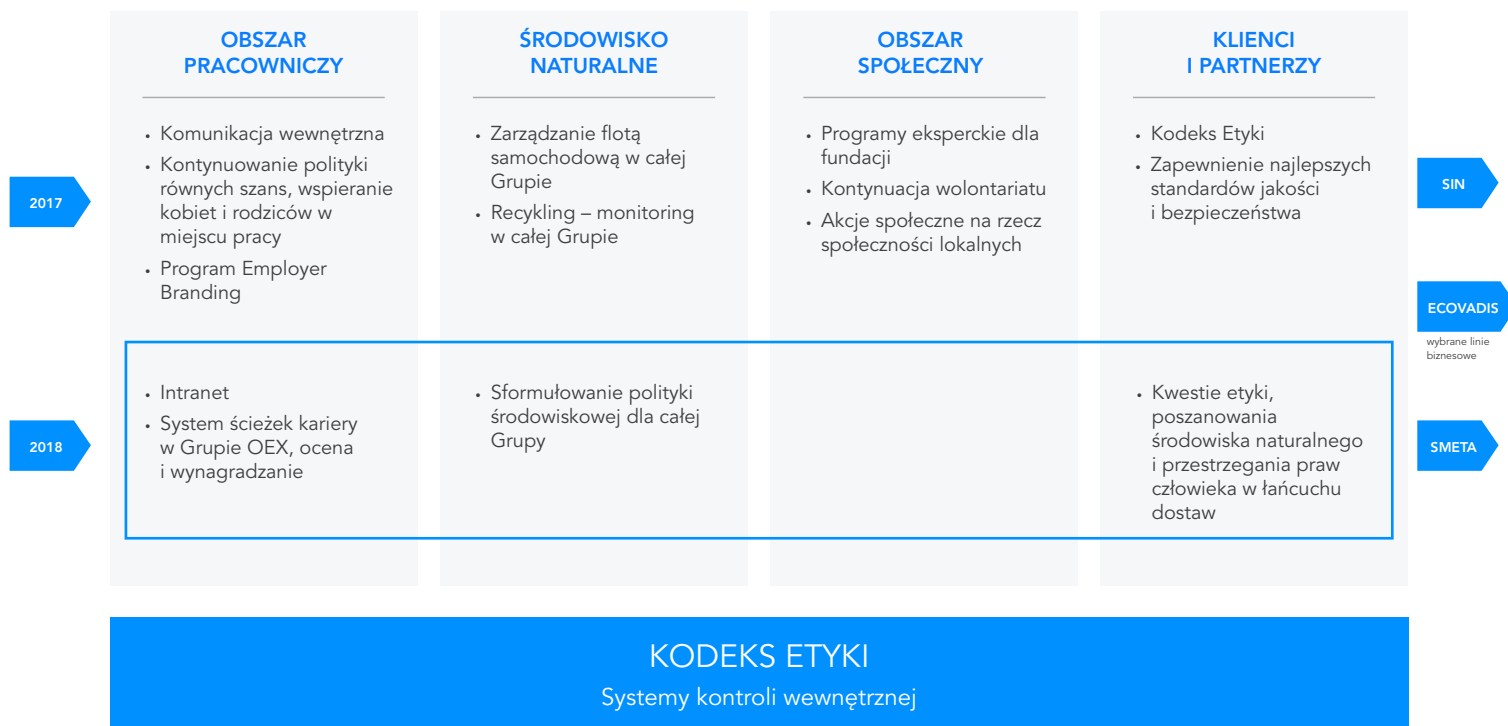
W wyniku analizy istotności ważność tych obszarów nie została zaliczona do istotnych w Grupie OEX ze względu na ryzyko lub udział w zyskach Grupy linii biznesowej, której zagadnienie dotyczy (poniżej 5%).

Analiza istotności wykazała, że ważne zagadnienia niefinansowe dotyczą obszaru pracowniczego i zarządzania etyką. W 2017 roku spółki z Grupy OEX nie korzystały z pomocy publicznej. Przychody z sektora publicznego nie stanowiły istotnego udziału w przychodach Grupy (poniżej 2%).

Filary i cele społecznej odpowiedzialności

Działalność Grupy OEX jest zdywersyfikowana, ale wszystkie nasze linie biznesowe operują w modelu B2B. Z tego powodu, oprócz pracowników, w centrum naszych wartości stawiamy także klientów i partnerów biznesowych. W 2017 roku, na podstawie opisanej wcześniej analizy istotności, sformułowano najważniejsze filary strategii społecznej odpowiedzialności. Cele w odniesieniu do każdego z obszarów zostały szczegółowo omówione w dalszej części raportu.

Poniżej przedstawione zostały główne działania i inicjatywy, które Grupa OEX realizowała w 2017 roku i które będą kontynuowane. W poprzednich latach wybrane linie biznesowe w spółkach Grupy OEX przechodziły badania i są zarejestrowane na platformie EcoVadis.



SMETA to skrót od Sedex Members Ethical Trade Audit. SMETA jest procedurą audytową opracowaną przez organizację non-profit Sedex, której podstawowe cele to: podkreślenie roli etyki w globalnym łańcuchu dostaw i zmniejszenie obciążeń dla dostawców wynikających z powtarzających się audytów i przeglądów zgodności. W wyniku procedury SMETA firma otrzymuje certyfikat odpowiedzialności społecznej, a dane z jej audytu trafiają do bazy liczącej 37 tys. rekordów. W ten sposób członkowie Sedex mogą porównywać swoje wyniki.

EcoVadis to międzynarodowa platforma wspierająca przedsiębiorstwa w ocenie ich dostawców pod kątem szacunku dla środowiska naturalnego i potrzeb społecznych. EcoVadis stosuje się w 110 krajach. Platforma zawiera 150 kryteriów oceny firm. Na całym świecie ponad 25 tys. dostawców spełnia kryteria tej normy. Coraz częściej certyfikatu EcoVadis wymagają od polskich firm czołowe międzynarodowe koncerny.

SIN - standard informacji niefinansowych, standard raportowania danych pozafinansowych przyjęty przez Grupę w 2018 roku.

Etyka

#OEXNiełamieZasad

Kodeks Etyki Grupy OEX

Kodeks Etyki funkcjonujący formalnie w OEX Cursor i OEX E-Business od 2016 roku w 2017 roku został opracowany i dostosowany do potrzeb całej Grupy.

Kodeks Etyki Grupy OEX jasno opisuje następujące kwestie:

- zachowania nieetyczne i nieakceptowane w Grupie OEX, między innymi brak przyzwolenia na takie zjawiska jak dyskryminacja, korupcja, mobbing, molestowanie,
- poszanowanie majątku firmy,
- zasady uczciwej konkurencji, które stosujemy w codziennej pracy,
- zjawiska korupcyjne, sytuacje, które mogą ułatwiać zachowania korupcyjne, system zgłaszania naruszeń,
- jakimi wytycznymi kierujemy się w relacjach z klientami i dostawcami,
- poszanowanie środowiska naturalnego,
- zasady bezpieczeństwa z uwzględnieniem poufności informacji i zapewnienia bezpieczeństwa danych,
- bezpieczeństwo danych osobowych i bezpieczeństwo w Internecie,

- komunikowanie się, zakaz używania mowy nienawiści, poszanowanie godności i praw innych osób do odmiennych postaw, opinii i światopoglądu.

W 2018 roku w całej Grupie OEX została wdrożona Procedura Antymobbingowa.



Zero zgłoszonych skarg i potencjalnych naruszeń wykazanych w audytach zewnętrznych

W 2017 roku spółki z Grupy OEX nie były poddawane audytom, które obejmowały obszar etyki. Spółki z Grupy OEX były poddawane badaniom ze strony klientów, które mogły zawierać elementy związane z obszarem etyki. Nie wykazały one nieprawidłowości w tym obszarze.

Zgłaszanie naruszeń etycznych w Grupie OEX

Skuteczna komunikacja i wytworzenie przyjaznej atmosfery wokół zagadnień etycznych, a także zapewnienie pracowników o anonimowości zgłaszanych naruszeń to w opinii Zarządu najważniejsze czynniki decydujące o powodzeniu takich programów.

W 2017 roku w spółkach, w których formalnie nie obowiązywał Kodeks Etyki, pracownicy mogli zgłaszać wszelkie skargi, zażalenia oraz informacje o zaistniałych i potencjalnych sytuacjach naruszenia norm etycznych do bezpośrednich przełożonych, do zarządów spółek oraz do managera HR. W 2017 roku w Grupie OEX nie przeprowadzono szkoleń w obszarze etyki. Kwestie te poruszane są podczas omawiania odpowiedzialności managerów z ich bezpośrednimi przełożonymi w ramach przygotowań do współpracy z nowymi dostawcami i klientami.

W 2018 roku uchwaleniu Kodeksu Etyki w całej Grupie OEX towarzyszy specjalny program komunikacji. Obejmuje on przekazanie krótkich informacji na ten temat wszystkim pracownikom oraz wyjaśnienie, jak działa zgłaszanie naruszeń w formie plakatów oraz mini szkolenia dla wszystkich nowych pracowników. Zagadnienia etyczne są także omawiane podczas spotkań kluczowej kadry managerskiej Grupy OEX dwa razy w roku (OEX DAY - omówione w części raportu poświęconej dialogowi z pracownikami).

Kwestie etyki zyskują na znaczeniu i są szczególnie badane przez większe podmioty, które wymagają transparentności w całym swoim łańcuchu dostaw.

SYSTEM ZGŁOSZENIA NARUSZENIA

- zgłoszenie do pełnomocnika Zarządu do spraw etyki,
- zgłoszenia do członka kadry zarządzającej,
- zgłoszenie do bezpośredniego przełożonego,
- pozostawienie zgłoszenia w skrzynce "#OEXniełamiezasad", która jest dostępna w każdym biurze w Grupie OEX.



Zero zgłoszonych skarg i potencjalnych naruszeń

Naruszenia regulacji i przepisów zewnętrznych

W 2017 roku nie były prowadzone postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółkom z Grupy OEX przez UOKiK. Na spółki z Grupy nie zostały nałożone kary związane zachowaniami antykonkurencyjnymi i antyrynkowymi.

W 2017 roku w Grupie OEX nie wystąpiły zdarzenia dotyczące wycieku lub nieuprawnionego wykorzystania danych osobowych (klientów, pracowników).

W 2017 roku nie prowadzono postępowań administracyjnych przeciwko spółkom z Grupy OEX i nie nałożono kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z ochroną danych osobowych.

Prawa człowieka

W Polsce przepisy obowiązującego prawa zapewniają poszanowanie praw człowieka, a w szczególności prawo do godziwych warunków pracy i wynagrodzenia, zakaz wykorzystywania pracy dzieci oraz pracy przymusowej, a także zakaz dyskryminacji.

Ponadto popieramy międzynarodowe regulacje:

- międzynarodową Kartę Praw Człowieka i Powszechną Deklarację Praw Człowieka,
- międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych,
- deklarację Międzynarodowej Organizacji Pracy,
- inicjatywę ONZ Global Compact.

W Grupie OEX działalność, która może być potencjalnie narażona na naruszenia wyżej wymienionych praw, jest związana z linią biznesową

e-procurement, której przedmiotem działalności jest między innymi dostarczanie na zlecenie klientów gadżetów i produktów marketingowych sprowadzanych z Chin. Zarząd ocenia istotność tego obszaru jako niską ze względu na niewielki udział tej linii biznesowej w przychodach Grupy. Główne zagadnienia związane z tym obszarem zostały omówione w rozdziale poświęconym klientom, dostawcom i partnerom i będą monitorowane przez zarząd. Odpowiednie wskaźniki zostaną przedstawione w kolejnych raportach, jeśli udział w przychodach Grupy z tej linii biznesowej przekroczy 10%.

W celu uwydatnienia kwestii związanych z prawami człowieka w Raporcie zostały one oznaczone ikonką.



Przeciwdziałanie dyskryminacji

W Grupie OEX staramy się przeciwdziałać dyskryminacji we wszystkich przejawach działalności biznesowej.

Przestrzegamy obowiązującego prawa, a szczególności regulacji zawartych w:

- Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej,
- Kodeksie Pracy,
- Kodeksie Cywilnym,
- Kodeksie Karnym,
- Ustawie równościowej,
- Ustawie o promocji zatrudnienia.

Nasze wewnętrzne polityki i regulacje, które odnoszą się do kwestii równości to:

- Kodeks Etyki,
- Procedura Antymobbingowa,
- Polityka Rekrutacji,
- Regulaminy Pracy.

W celu podkreślenia tych kwestii w działaniach, jakie podejmowaliśmy w 2017 roku, obszary odnoszące się do kwestii przeciwdziałania dyskryminacji zostały w Raporcie oznaczone ikonką.

Pracownicy
#OEXteam

Obszar pracowniczy

W wyniku przeprowadzonego badania istotności zidentyfikowano istotne zagadnienia niefinansowe, które odnoszą się do obszaru pracowniczego. Kluczowe Wskaźniki Efektywności 2017 zostały opisane na początku raportu.

JAK MONITORUJEMY RYZYKO?

- dział HR na bieżąco monitoruje sytuację na rynku pracy, a w szczególności poziom średnich płac w branżach, w których działa Grupa i przekazuje spółkom analizę sytuacji;
- dział komunikacji monitoruje konkurencję i ważne wydarzenia na rynku, które mogłyby wpłynąć na sytuację Grupy OEX w obszarze pracowniczym. Informacje z rynku przesyłane są codziennie do kadry managerskiej wszystkich spółek z Grupy OEX;
- zarządy spółek z Grupy OEX indywidualnie analizują każdy przypadek i oceniają potencjalne ryzyko.

POTENCJALNE OBSZARY RYZYKA DLA SPÓŁEK Z GRUPY OEX

- ograniczona liczba potencjalnych kandydatów na rynku pracy;
- wydłużenie czasu rekrutacji,
- nieadekwatne do możliwości Grupy oczekiwanie potencjalnych kandydatów dotyczące warunków zatrudnienia,
- zmniejszenie skuteczności rekrutacji – dział HR nie wypełnia 100% zapotrzebowania dostarczania kandydatów do pracy w projektach,
- zwiększenie rotacji pracowników spowodowane rozwiązywaniem umów przez zatrudnionych (rotacja związana z zakończonymi umowami i rekrutacją do nowych projektów jest charakterystyczna dla Grupy i nie stanowi ryzyka),
- utrata wizerunku nowoczesnej Grupy oferującej możliwości rozwoju, przyjazne środowisko pracy i zmotywowane zespoły,
- zmiana przepisów prawa pracy i pozostałych regulacji dotyczących obszaru zatrudnienia.



Cele polityki HR w Grupie OEX

Najcenniejszy kapitał OEX stanowią ludzie. Pracownicy i współpracownicy Grupy OEX każdego dnia wnoszą wkład w rozwój organizacji wykonując swoją pracę z zaangażowaniem, inicjatywą i pasją.

Zarządzanie zasobami ludzkimi i zagadnienia związane z odpowiedzialnością Grupy OEX jako pracodawcy są w ocenie zarządu ważnym elementem rozwoju i działania Grupy.

W Grupie OEX zarządzanie obszarem pracowniczym zlokalizowane jest w spółce dominującej OEX S.A. Cele, plan działań, wytyczne oraz zasady są zatwierdzane przez zarząd i realizowane w podległych spółkach.

Każda ze spółek z Grupy OEX kieruje się następującymi wytycznymi w swojej polityce HR:

- zapewnienie przyjaznego i bezpiecznego miejsca pracy,
- tworzenie możliwości rozwoju pracownikom, poprzez system szkoleń i awansów wewnętrznych,
- wsparcie rozwoju zawodowego pracowników poza miejscem pracy (dofinansowanie studiów, kursy zawodowe, kursy językowe) w zależności od sytuacji i potrzeb spółki,
- zapewnienie sprawiedliwej oceny pracy i informacji zwrotnej w relacjach z przełożonym,
- możliwość prezentacji i wdrażania pomysłów racjonalizatorskich i innowacji,
- zapewnienie możliwości dialogu oraz zrozumiałej komunikacji, w tym dotyczących wszelkich zmian organizacyjnych czy personalnych,
- stosowanie zasady równości szans bez względu na wiek, płeć, wykształcenie, narodowość, religię i poglądy polityczne,
- zapobieganie dyskryminacji płacowej ze względu na płeć,
- rekrutacja najlepszych kandydatów,
- przestrzeganie przepisów BHP i bezpieczeństwa,
- poszanowanie praw człowieka, szacunek, otwartość i tolerancja na inne kultury, religie i światopogląd.

Ze względu na zdywersyfikowany charakter działalności Grupy, cele w zakresie zatrudnienia, polityki wynagrodzeń, programów motywacyjnych oraz procedur związanych z awansami i szkoleniami są ustalane przez spółki.

W 2017 roku w Grupie OEX zostały rozpoczęte prace nad wdrożeniem jednolitej polityki, która obejmie system ścieżek kariery i szkoleń. Umożliwi to efektywniejsze monitorowanie i zarządzanie obszarem rozwoju pracowników oraz rekrutacjami wewnętrznymi.

CELE W OBSZARZE PRACOWNICZYM 2018-2022

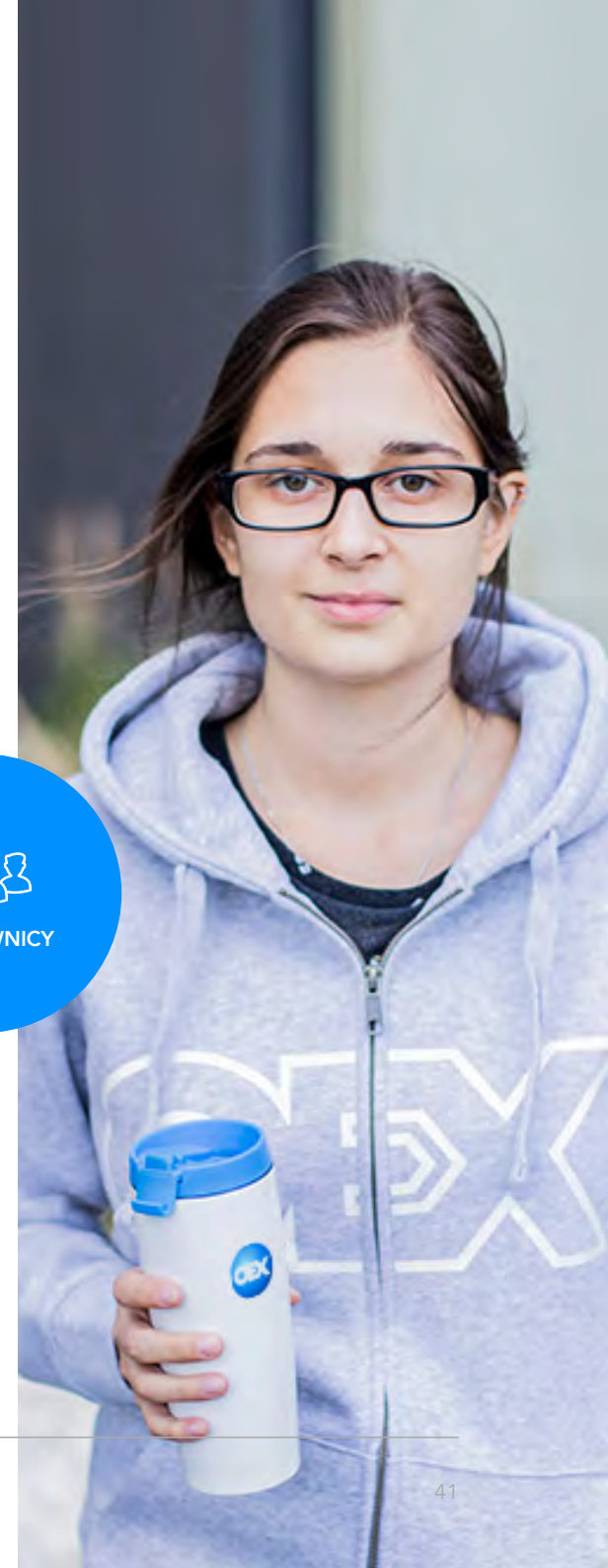
- utrzymanie lub poprawa średniego czasu rekrutacji,
- przeciwdziałanie rotacji po okresie próbnym,
- program ścieżek kariery w całej Grupie OEX,
- przeciwdziałanie dyskryminacji – integracja
- wspieranie rozwoju pracowników,
- nastawienie na dialog, otwartą komunikację i użyteczność rozwiązań,
- działania wspierające rekrutację wewnętrzną.

Kultura korporacyjna

Ważnym elementem związanym z obszarem pracowniczym jest kultura korporacyjna, którą rozumiemy jako tworzenie środowiska do budowania wartości i rozwoju naszej organizacji.

CHCEMY BYĆ ORGANIZACJĄ:

- ✓ W której pracownicy są rekrutowani i zatrudniani bez dyskryminacji oraz mogą rozwijać się korzystając z szans, jakie daje różnorodność biznesu Grupy.
- ✓ Która świadczy usługi na światowym poziomie, korzystając z najlepszych praktyk korporacyjnych z zachowaniem zasad zrównoważonego rozwoju, etyki w biznesie i poszanowania zasobów wytworzonych i naturalnych. Jednocześnie zachowuje inicjatywę, pasję i elastyczność mniejszych organizacji, które ją tworzą.
- ✓ Stawia na jasne zasady komunikacji, zrozumiałe i użyteczne procedury oraz nastawienie na rozwiązywanie problemów.
- ✓ Jest odpowiedzialnym pracodawcą dla wszystkich zatrudnionych i współpracowników.



Liczba pracowników w 2017 roku



Siedziby spółek i biura spółek zależnych znajdują się w 6 lokalizacjach.

Pracownicy w segmencie Zarządzania sieciami punktów sprzedaży detalicznej pracują w 299* sklepach na terenie całej Polski.

Struktury terenowe pracujące na potrzeby segmentu Wsparcia sprzedaży operują na terenie całego kraju.

W 2017 roku Grupa zatrudniała 25 osób niepełnosprawnych, co stanowiło 1,3% zatrudnionych. Łączna kwota składek na PEFRON wyniosła 1 303 367 złotych.

* liczba sklepów zarządzanych przez Grupę OEX na dzień 31 grudnia 2017

1 794

liczba zatrudnionych na etatach na 31 grudnia 2017

1 970

średnia liczba zatrudnionych w etatach w Grupie OEX w 2017 roku

8 150

umów zlecenia rocznie (ilość wystawianych PIT)

11

liczba spółek w Grupie OEX

Duża liczba umów cywilnoprawnych w strukturze zatrudnienia Grupy jest związana ze specyfiką działalności segmentów Wsparcia sprzedaży oraz Back office i obsługi klienta. W Grupie OEX jest realizowanych wiele projektów czasowych.

Najczęściej realizowane typy projektów:

- akcje terenowe związane z wprowadzaniem lub/i promocją produktów klienta,
- projekty realizowane w określonym w umowie czasie, które wymagają rekrutacji pracowników o określonych kwalifikacjach lub/i w określonych regionach,
- projekty czasowe związane z przetwarzaniem dokumentów realizowane regionalnie.

ŚREDNIA LICZBA ZATRUDNIONYCH W GRUPIE OEX W ETATACH 2016-2017

	01.01.2017 - 31.12.2017	01.01.2016 - 31.12.2016
PRACOWNICY UMYSŁOWY	1 934	1 137
PRACOWNICY FIZYCZNI	36	78
RAZEM	1 970	1 215



Pracownicy etatowi w 2017 roku

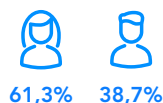
Liczba pracowników na etatach w Grupie OEX na dzień 31 grudnia 2017 roku wynosiła 1794 osoby.

Średnie zatrudnienie na etat od 1 stycznia do 31 grudnia 2017 roku w Grupie OEX wyniosło 1 970 osób, co stanowiło wzrost o 62,1% % w porównaniu do średniego zatrudnienia w roku 2016. Należy jednak zauważyć, że w styczniu 2017 roku nastąpiło przejście spółek ArchiDoc S.A. i Voice Contact Center Sp. z o. o. Na koniec 2017 roku spółki te zatrudniały na etatach ok. 400 osób.

W Grupie OEX występuje bardzo duża dywersyfikacja płac ze względu na zróżnicowaną działalność. Realizowanych jest wiele specyficznych projektów dla różnych branż, gdzie wynagrodzenie uzależnione jest od wielu złożonych czynników. Ujawnianie średnich wynagrodzeń w sposób pozwalający na ocenę polityki płacowej Grupy OEX wiąże się z przedstawieniem bardzo szczegółowych danych w podziale na wiele grup. Przykładowo wynagrodzenia pracowników terenowych tylko w spółce OEX Cursor analizowane są w ponad 20 grupach zaszeregowania.

Ujawnienie średnich płac nie jest miarodajnym wskaźnikiem. Tym samym niemiernodajne jest porównanie średnich płac kobiet i mężczyzn.

	OKRES PRÓBNY		CZAS OKREŚLONY		CZAS NIEOKREŚLONY	
	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
	112	82	694	452	294	160
Wiek 18-29	76	60	337	243	38	23
Wiek 30-39	26	17	274	157	182	84
Wiek 40-49	8	4	59	40	56	42
Wiek 50-59	2	1	20	11	15	8
Wiek ≥60	0	0	3	1	2	3
RAZEM	KOBIETY 1 100		MĘŻCZYŹNI 694		PRACOWNICY 1 794	



Zdecydowana większość umów z pracownikami to umowy na czas określony.

Taka forma zatrudnienia związana jest z charakterem projektów, które spółki z Grupy OEX prowadzą dla klientów.

Nie występuje dyskryminacja płci w związku z rodzajem umowy.

Pracownicy Grupy OEX to w większości młodzi ludzie. Często jest to dla nich jedno z pierwszych doświadczeń zawodowych.

Do Grupy OEX kandydatów przyciąga możliwość zdobycia praktycznych umiejętności zawodowych, np. techniki sprzedaży i obsługi klienta. Atrakcyjnym elementem jest też możliwość uczestnictwa w projektach dla znanych marek i sieci handlowych*.

W rekrutacjach na stanowiska przedstawiciel handlowy, sprzedawca, promotor akcji terenowych i merchandiser najczęściej biorą udział kobiety.

* Dane uzyskane podczas wywiadów rekrutacyjnych przeprowadzonych w wybranych projektach w 2017 roku

Pracownicy nowozatrudnieni i zakończone umowy

Liczba pracowników przyjętych w 2017 roku *

	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
Okres próbny	111	101
Wiek 18-29	72	70
Wiek 30-39	34	24
Wiek 40-49	3	4
Wiek 50-59	2	3
Wiek ≥60	0	0
Czas określony	423	367
Wiek 18-29	161	193
Wiek 30-39	84	91
Wiek 40-49	19	22
Wiek 50-59	6	8
Wiek ≥60	1	1
Czas nieokreślony	5	6
Wiek 18-29	1	0
Wiek 30-39	3	3
Wiek 40-49	0	2
Wiek 50-59	0	1
Wiek ≥60	0	0
RAZEM	539	474
	1 013	

Liczba pracowników, z którymi zostały rozwiązane umowy, w tym z powodu zakończonych projektów, na skutek zwolnienia oraz tych, którzy odeszli z własnej inicjatywy w 2017 roku **

KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
558	475
251	242
234	175
61	45
9	10
3	3

1 033

26,6%

Wyniósł wskaźnik odejść dobrowolnych (pracownicy, którzy zrezygnowali z zatrudnienia na koniec roku do liczby pracowników zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2017).

Biorąc pod uwagę sytuację na rynku pracy oraz wskaźniki branżowe w firmach zajmujących się rekrutacjami w segmencie usług w opinii Zarządu wartość wskaźnika jest zadowalająca. Wartość wskaźnika przyjęta wewnętrznie jako alarmująca to 45%.

W 2017 roku ze względu na niezakończony proces integracji systemów nie dysponowaliśmy danymi ze spółek, dotyczącymi liczby pracowników, którzy odeszli w podziale na rodzaj umowy.

Różnorodność projektów realizowanych dla klientów oraz związany z tym system szkoleń wdrażających pracowników na początku ich zatrudnienia, stanowi często dodatkowy naturalny etap selekcji, stąd w niektórych liniach biznesowych występuje dość duża rotacja podczas zatrudnienia w okresie próbnym.

Zatrudnienie pracowników przyjętych do pracy przy projektach długofalowych jest stabilne. Wykonanie umowy przebiega we wcześniej określonych ramach czasowych. W odniesieniu do nowych i zakończonych umów pracowniczych nie występuje dyskryminacja ze względu na płeć.

*W tym pracownicy przyjęci na część etatu. Liczba pracowników przyjętych w przeliczeniu na pełne etaty wynosiła w 2017 roku 950 osób.

** W tym pracownicy, którzy byli zatrudnieni na część etatu. Ze względu na niezakończoną integrację systemów dane te prezentujemy jedynie w podziale na płeć i wiek.

Jak wspieramy rekrutację

Rekrutacje w Grupie OEX mają bardzo zróżnicowany charakter ze względu na dywersyfikację działalności. Spółki prowadzą działania wspierające rekrutację sprofilowane na określone grupy docelowe. Organizowane są kampanie dedykowane m.in. skierowane do specjalistów IT, osób znających języki obce, studentów, absolwentów szkół średnich, osób 50+, rodziców.

W 2017 roku Grupa OEX uczestniczyła w kilku targach pracy, m.in. Targi Praca.pl oraz targi na uczelniach w Lublinie



W ramach Grupy prowadzony jest program rekomendacji Member get Member, promujący polecanie pracowników

Program OEX Kariera

Ważnym elementem związanym z obszarem pracowniczym jest kultura korporacyjna, którą rozumiemy jako tworzenie środowiska do budowania wartości i rozwoju naszej organizacji.



KARIERA
OEX

JEDNO MIEJSCE.
WIELE MOŻLIWOŚCI.

Pracownicy zatrudnieni na umowach cywilnoprawnych

Liczba zatrudnionych w Grupie OEX na umowach zlecenia na dzień 31 grudnia 2017 roku

	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
	2 305	1 921
Wiek 18-29	1 203	955
Wiek 30-39	502	588
Wiek 40-49	349	254
Wiek 50-59	166	77
Wiek ≥60	85	47

ŁĄCZNA LICZBA ZATRUDNIONYCH

4 226

Struktura zatrudnienia w Grupie OEX, ze względu na specyfikę prowadzonej działalności, charakteryzuje się wysokim udziałem umów cywilnoprawnych, zwłaszcza w segmentach Wsparcia sprzedaży oraz Back office i obsługa klienta. Powodem takiej sytuacji jest terminowy i projektowy typ świadczonych usług. Umowy zlecenia są stosowane przy krótkotrwałych akcjach i projektach, takich jak aktywacje sprzedażowe w sieciach spożywczych, promocyjne akcje terenowe i samplingi.

Akcje te wymagają czasowego zatrudnienia dużej liczby osób do obsługi projektów na terenie całego kraju.

Umowy o dzieło i outsourcing nie stanowią znaczącej formy zatrudnienia w Grupie OEX (kilkanaście osób) i w związku z tym dane te zostały pominięte ze względu na niską istotność.

ŁĄCZNA LICZBA ZAWARTYCH UMÓW

4 432

ŁĄCZNA LICZBA ZAKOŃCZONYCH UMÓW

3 718

Przeciwdziałanie dyskryminacji

POLITYKA PŁACOWA

- W spółkach z Grupy OEX promowane są jasne zasady wynagradzania i komunikacji warunków pracy. W odniesieniu do umów zlecenia wynagrodzenie naliczane jest w zależności od specyfiki projektów i stawki godzinowej, co niweluje problem dyskryminacji.
- W odniesieniu do umów czasowych w projektach stawki wynagrodzeń są częścią zarządzania projektem i są uzależnione od kompetencji i osiąganych wyników.
- W ocenie Zarządu polityka płacowa spółek w Grupie OEX nie dyskryminuje pracowników ze względu na płeć lub wiek.
- Spółki posiadają odrębne polityki wynagrodzeń dopasowane do charakteru działalności, branży oraz ich możliwości finansowych. Kwestia monitorowania płac związana z przeciwdziałaniem dyskryminacji jest w całej Grupie bardzo złożona. Obecnie Grupa OEX jest na etapie wdrażania odpowiedniego systemu IT, który pozwoli na dokładną ocenę tego obszaru z uwzględnieniem regionalizacji, kompetencji, specyfiki projektów, stażu pracy i innych czynników, wpływających na wysokość płac. Elementy tego systemu działają wyłącznie w niektórych spółkach w wybranych projektach pilotażowych, w związku z tym Grupa nie posiada wystarczających danych, żeby w czytelny sposób zaraportować stosunek średniego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w podziale na kategorie zaszerogowania.
- Nie występuje dyskryminacja pracowników w pozostałych formach zatrudnienia.

POLITYKA REKRUTACJI

Naszym celem jest:

- Zapewnienie równych szans w rekrutacji ze względu na płeć, wiek i wyznawane poglądy.
- Zapewnienie równego dostępu do informacji wszystkim potencjalnym kandydatom.
- Zapewnienie skutecznej komunikacji, transparentności procesu i rzetelnej informacji na każdym etapie procesu.

W stosunku do kobiet, które urodziły dziecko i planują powrót do pracy oraz w stosunku do rodziców powracających do pracy po urlopach rodzicielskich zatrudnionych na etat, spółki z Grupy OEX stosują następujące ułatwienia:

- możliwość skorzystania z elastycznego czasu pracy na mocy ustaleń z bezpośrednim przełożonym, w zależności od charakteru wykonywanej pracy oraz sytuacji spółki,
- możliwość skorzystania z pracy w trybie home office na mocy ustaleń z bezpośrednim przełożonym, w zależności od charakteru wykonywanej pracy oraz sytuacji spółki.

Odsetek kobiet, które po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy zrezygnowały z niej w ciągu 12 miesięcy wyniósł w Grupie OEX 15,9%.

W 2017 roku liczba osób zatrudnionych w outsourcingu oraz liczba zatrudnionych cudzoziemców nie stanowiła istotnej części w ogóle zatrudnionych.

Dialog z pracownikami i komunikacja wewnętrzna

Dialog z pracownikami prowadzony jest środkami komunikacji wewnętrznej, której zasady obowiązują wszystkie spółki w Grupie. Komunikacja wewnętrzna obejmuje kwartalnie wydawany magazyn pracowników Grupy OEX, mailingi, kanały social media i inne wydawnictwa oraz publikacje wewnętrzne.

Zasady zgłaszania skarg, naruszeń i innych wniosków zostały opisane w części poświęconej etyce. Wszyscy pracownicy w momencie rozpoczęcia pracy są informowani o najważniejszych zasadach komunikacji wewnętrznej, m.in. do jakich osób mogą się zwrócić w przypadku pytań, przy czym pierwszym kontaktem jest bezpośredni przełożony lub pracownik działu kadr.

Grupa OEX planuje wdrożenie intranetu dla wszystkich spółek. Obecnie narzędzie to jest wykorzystywane przez niektóre spółki w Grupie.

Ważną inicjatywą są organizowane spotkania kadry kierowniczej OEX Day, które obejmują Zarząd OEX SA, Zarządy spółek zależnych oraz dyrektorów i osoby zarządzające w Grupie obszarami komunikacji, HR, finansów, prawa i administracji. Podczas spotkań poruszane są ważne kwestie związane między innymi z obowiązującymi w Grupie zasadami i politykami w poszczególnych obszarach.

W 2017 roku odbyły się 2 takie spotkania.

CELE KOMUNIKACJI WEWNĘTRZNEJ

- budowanie marki, tożsamości i kultury organizacyjnej Grupy OEX opartej na wspólnych wartościach;
- budowanie przyjaznego, atrakcyjnego i wiarygodnego miejsca pracy, gdzie każdy pracownik ma dostęp do niezbędnych informacji dotyczących:
 - wykonywanej działalności spółki i grupy kapitałowej,
 - systemów wynagradzania i motywowania pracowników i współpracowników,
 - stosowanych w Grupie OEX polityk;
- dostarczanie przejrzystej i zrozumiałej informacji niezbędnej do wykonywania obowiązków zawodowych i funkcjonowania w organizacji wszystkich interesariuszy wewnętrznych;
- minimalizowanie ryzyk oraz zapobieganie sytuacjom kryzysowym, które mogą być skutkiem niewłaściwie prowadzonej komunikacji wewnętrznej;
- budowanie lojalności, identyfikacji z Grupą OEX i jej celami oraz motywowanie i angażowanie pracowników;
- wspieranie zmian i rozwoju organizacji.

Dialog z pracownikami i komunikacja wewnętrzna

W 2017 roku w spółkach Grupy OEX nie miały miejsca żadne akcje strajkowe. Nie zgłoszono istotnych skarg dotyczących warunków zatrudnienia lub innych zagadnień związanych z obszarem pracowniczym. W spółkach z Grupy OEX nie powołano rad pracowniczych. Spotkania z pracownikami organizowane są w przypadku wdrażania zmian lub innych istotnych kwestii organizacyjnych.

Przykładem może być przeprowadzone w 2017 roku wydzielenie spółki OEX E-Business Sp. z o. o. ze spółki OEX Cursor S.A. Komunikacja z pracownikami obejmowała mailingi, instrukcje dla dyrektorów i kierowników w sprawie informowania pracowników oraz spotkania z zarządem spółki.



Bezpieczeństwo – liczba wypadków

ZERO

w Grupie OEX pracownicy nie są narażeni na niebezpieczne warunki pracy, nie wystąpiły wypadki śmiertelne

0,27%

pracowników grupy (zatrudnionych na etat i umowach cywilnoprawnych na koniec 2017) uległo wypadkom

W 2017 roku jedynie 20 pracowników Grupy OEX uległo wypadkom. Wypadki skutkowały łącznie 374 dniami niezdolności do pracy. Ponad połowa wypadków miała miejsce w spółce OEX Cursor i była związana z przyczynami zewnętrznymi.

W dwóch przypadkach wypadki skutkowały niezdolnością do pracy powyżej 60 dni i nie wiązały się z trwałym kalectwem lub znacznymi obrażeniami. Wypadki te stanowiły przedmiot analizy spółki wraz z klientem, którego projekt dotyczył. Badanie wykazało, że wypadkowość nie odbiega od średnich występujących w tym obszarze według doświadczeń klienta. Spółki z Grupy OEX prowadzą rejestr wypadków.

W opinii Zarządu spółki z Grupy OEX skutecznie zarządzają tym obszarem. Grupa nie odnotowała naruszeń lub sygnalizowania problemów w tej kwestii ze strony klientów, dostawców lub pracowników i podwykonawców.

Grupa OEX stosuje klauzule odnoszące się do BHP w umowach z kontrahentami oraz przeprowadza audyty u dostawców dotyczące przestrzegania takich zasad, ale nie monitorowała tych danych w 2017 roku w ujęciu wartościowym. Polityki w zakresie BHP są dostosowane do poszczególnych obszarów działalności. Szczególne regulacje wdrożone są w magazynach oraz obszarach związanych z pracą z wykorzystaniem maszyn i pojazdów. Po wdrożeniu odpowiedniego systemu Grupa planuje raportowanie tego wskaźnika w kolejnych latach. Kontrolę nad przestrzeganiem przepisów BHP sprawują wyznaczone w spółkach osoby. Szkolenia z tego zakresu odbywają się zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i przyjętymi przez spółki z Grupy OEX politykami.



Rozwój i edukacja

Obecnie w Grupie OEX spółki realizują własne cele w zakresie szkoleń i edukacji, dostosowane do ich możliwości i specyfiki.

W trakcie analizy istotności przeprowadzonej w 2017 roku zidentyfikowano ten obszar jako wymagający wdrożenia odpowiedniego systemu, który ułatwiałby analizę i dostarczał dane w jednolitym formacie, co jest niezbędne do zarządzania obszarem HR.

Na początku 2018 roku zostały zakończone prace mające na celu określenie ram i standardów oraz raportowania danych dotyczących wdrożenia systemu ocen pracowniczych i rozwoju pracowników w całej Grupie OEX. Zaprojektowane działania bazowały na systemach zastosowanych już w niektórych spółkach z Grupy OEX, które zaowocowały znaczną poprawą wskaźników fluktuacji pracowników w ciągu 6 miesięcy od zatrudnienia oraz wybranych rozwiązaniach w zakresie szkoleń BHP oraz szkoleń wstępnych.

Nowy system związany z edukacją i rozwojem pracowniczym będzie się koncentrował na indywidualnym rozwoju pracownika, identyfikowaniu i szkoleniu specjalistycznym talentów, wspieraniu realizowania zaplanowanych ścieżek kariery w całej Grupie.

WYBRANE SZKOLENIA W GRUPIE OEX PROWADZONE W 2017 ROKU

- szkolenia wstępne,
- szkolenia BHP i przeciwpożarowe,
- szkolenia technologiczne i specjalistyczne (np. SQL, bazy danych, sprzedażowe, excel),
- szkolenia menedżerskie,
- szkolenia z zakresu RODO i ochrony danych osobowych,
- szkolenia z umiejętności miękkich,
- szkolenia językowe.



Liczba godzin szkoleniowych na pracownika wynosiła średnio w spółkach z Grupy OEX **od 9 do 50 godzin** szkoleniowych na osobę.

WYBRANE INICJATYWY ROZWOJU PRACOWNICZEGO W GRUPIE OEX

- dofinansowanie kształcenia pracowników (studia i kursy specjalistyczne),
- programy szkoleń wewnętrznych, mających na celu podnoszenie określonych umiejętności projektowych,
- program stażowy.

Wolontariat

Wspieramy pracowników nie tylko w realizowaniu ich pasji, ale także w akcjach społecznych i inicjatywach pomocy innym. Wolontariusze z Grupy OEX chętnie angażują się w projekty charytatywne, niektórzy przez wiele lat z rzędu. Staramy się zachęcać do udziału w takich akcjach jak największą liczbę osób. Nasze działania komunikujemy na profilu OEX Kariera na Facebooku, w magazynie dla pracowników OEXpress oraz za pośrednictwem mailingów wewnętrznych. W 2017 roku pracownicy Grupy OEX przepracowali łącznie ok. 3 000 godzin w ramach akcji związanych z wolontariatem



ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW Z GRUPY OEX W AKCJE SPOŁECZNE W 2017 ROKU

Pomogliśmy:

- zbierać pieniądze, ubrania, zabawki dla potrzebujących,
- wyremontować placówkę dla dzieci,
- kupić karetkę dla Centrum Zdrowia Dziecka,
- zorganizować spotkania świąteczne dla dzieci.

Zaangażowaliśmy:

- kilkuset pracowników wszystkich spółek Grupy OEX i członków ich rodzin,
- w social media posty dotyczące akcji CSR OEX wywołały ponad 1500 reakcji użytkowników.

OEX Runners Team

W Grupie OEX promowane są takie wartości jak nastawienie na współpracę, dążenie do osiągnięcia celu i pokonywanie własnych rekordów. Jedną z inicjatyw jest wspieranie sportowych pasji pracowników Grupy. Drużyna biegowa OEX angażuje się w wydarzenia często połączone z akcjami charytatywnymi. W 2017 roku zrealizowane były dwa konkursy zachęcające do przystąpienia do drużyny i rozpoczęcia przygody z bieganiem.



IMPREZY BIEGOWE Z UDZIAŁEM OEX RUNNERS TEAM W 2017 ROKU:

- PKO Bieg Charytatywny,
- Charytatywny Bieg Mikołajów,
- Bieg Powstania Warszawskiego,
- BMW Półmaraton Praski,
- Warszawa Business Run,
- Runmageddon,
- EKIDEN.

Benefity

W Grupie OEX oprócz wynagrodzenia finansowego oferujemy pracownikom również benefity pozapłacowe.

Polityki w zakresie benefitów są dostosowane do możliwości spółek Grupy i obejmują cele związane z motywacją, tworzeniem przyjaznego miejsca pracy, uznaniem szczególnych osiągnięć czy promowaniem sportu i równowagi pomiędzy życiem prywatnym i pracą.

WYBRANE BENEFITY, KTÓRE OFERUJĄ SPÓŁKI Z GRUPY OEX

- Karty Multisport (dla pracowników/współpracowników, dzieci oraz osób towarzyszących) – dostęp do sieci placówek sportowych na terenie całego kraju (w zależności od wybranej opcji dostęp jest limitowany lub bez ograniczeń).
- Ubezpieczenie medyczne w różnych sieciach (dla pracowników/współpracowników, dzieci oraz osób pozostających we wspólnym gospodarstwie) – dostęp do rozbudowanej sieci placówek medycznych w całej Polsce, diagnostyka, wizyty lekarskie). Szczegółowy zakres zależy od wybranego pakietu usług.
- Grupowe pracownicze ubezpieczenie na życie (dla pracowników/współpracowników, małżonków oraz pełnoletnich dzieci).
- Dofinansowanie nauki języków obcych, kursów specjalistycznych i nauki w szkołach wyższych.



Program stażowy

W 2017 roku OEX przyłączył się do 14. edycji Programu Kariera organizowanego przez Polską Radę Biznesu. Nasi stażyści mogli poznać specyfikę pracy w dwóch działach Grupy OEX: komunikacji korporacyjnej i HR.

Program Kariera umożliwia studentom odbycie staży wakacyjnych w największych polskich firmach. W trakcie 2 miesięcy praktykanci mają szansę zmierzyć się z realnymi wyzwaniami zawodowymi, rozwinąć swoje umiejętności i zbudować relacje biznesowe.

W 2016 roku staż w Grupie OEX został najwyższej oceniony przez uczestników Programu Kariera.

OEX uczestniczył w Programie Kariera także w latach 2014 i 2016. Obie edycje zakończyły się stałym zatrudnieniem osób odbywających praktyki.



Klienci, dostawcy i partnerzy

#OEXdlaBiznesu

Etyka w biznesie

PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

W opinii Zarządu z obszarem etycznym związane jest przede wszystkim ryzyko potencjalnych zachowań korupcyjnych dotyczących pozyskiwania kontraktów i wyboru dostawców.

W ocenie Zarządu spółki do tej pory osiągały bardzo dobre wyniki związane z zarządzaniem tym obszarem (kwestie te zostały omówione w części raportu poświęconej zarządzaniu etyką). W roku 2017 i w latach poprzednich w Grupie nie zanotowano incydentów lub zgłoszonych naruszeń w związku z nieetycznymi zachowaniami pracowników OEX.

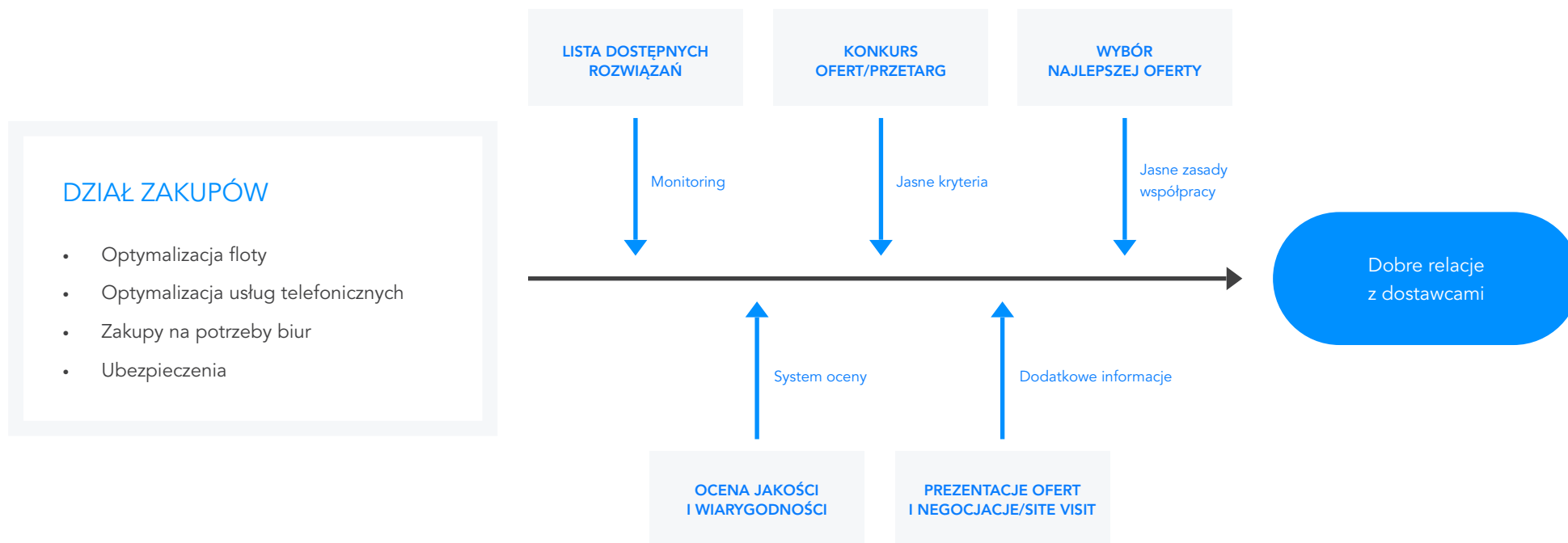
W umowach zawieranych przez spółki z Grupy OEX znajdują się klauzule odnoszące się do etyki, jednak w 2017 roku takie umowy nie były monitorowane w ujęciu wartościowym.

Ze względu na wdrożenie w 2018 roku nowego Kodeksu Etyki Grupy OEX oraz wykorzystanie platformy zakupowej kwestie związane z etyką w relacjach z kontrahentami, w tym umowy, będą podlegały monitoringowi.



Częścią Kodeksu Etyki Grupy OEX jest Karta Dostawcy. Od 2018 roku zachęcamy dostawców do przestrzegania standardów dotyczących, m.in. etyki, poszanowania środowiska i praw człowieka.

Jak wybieramy dostawców



Większość naszych partnerstw i relacji biznesowych ma bardzo długą historię. Wybór części dostawców, z którymi współpracujemy, wynika z kolei z warunków umów z klientami. W procesie wyboru dostawców stosujemy przejrzyste zasady i kierujemy się jasno określonymi kryteriami, przy czym ogromną wagę przywiązujemy do właściwej komunikacji i rzetelności udokumentowania procesu.

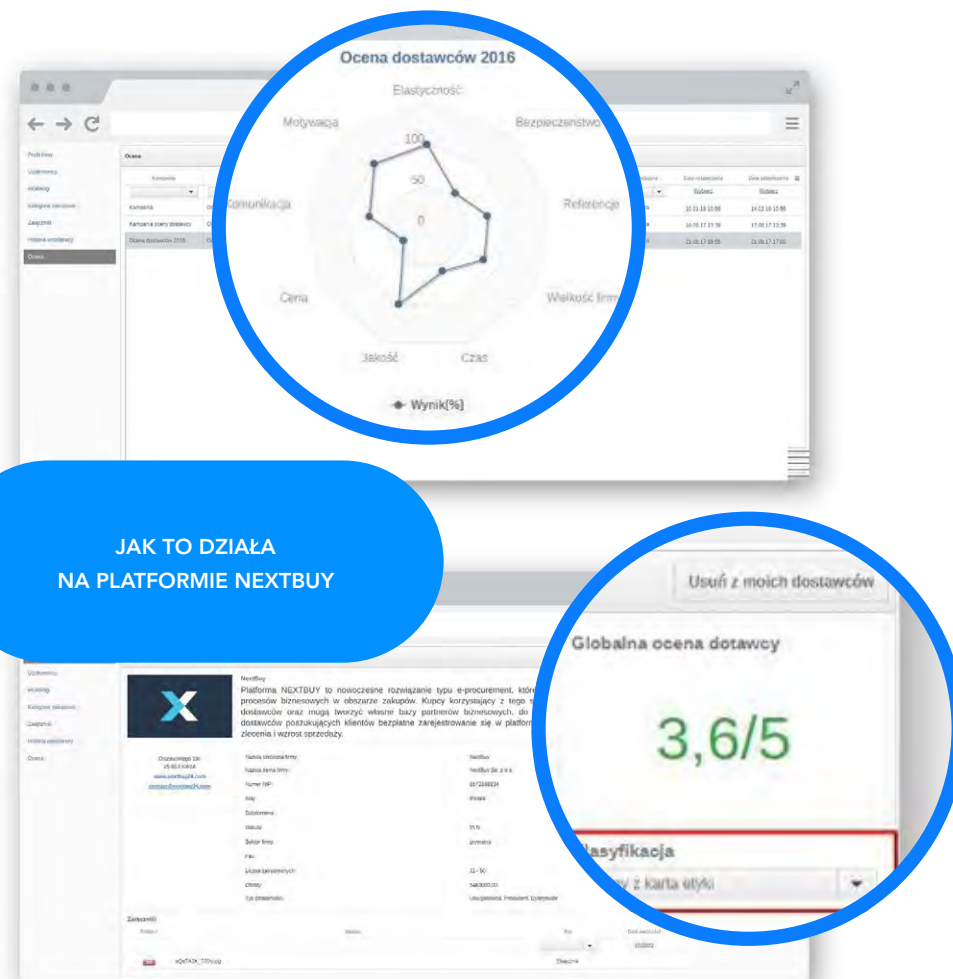
Od 2017 roku w Grupie OEX funkcjonuje dział zakupów, który ma na celu usprawnienie i optymalizację zakupów w całej Grupie OEX. W 2018 roku rozpoczęła się współpraca ze spółką stowarzyszoną NextBuy, w wyniku której będzie stopniowo wdrażana automatyzacja procesów zakupowych i ocena dostawców w obszarach etycznym i poszanowania środowiska oraz przestrzegania praw człowieka.

Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw

Grupa OEX nie zaraportowała za 2017 rok wskaźników dotyczących audytów, przeprowadzonych w Grupie przez Klientów, audytów przeprowadzonych wśród dostawców i partnerów oraz klauzul w umowach z kontrahentami, w których znalazły się zapisy dotyczące etyki i poszanowania praw człowieka oraz środowiska naturalnego. Grupa planuje raportowanie tych wskaźników w przyszłym roku ze względu na automatyzację procesu.

Wspólnie ze spółką stowarzyszoną NextBuy będziemy korzystać w całej Grupie OEX, a także oferować naszym klientom platformę do automatyzacji zakupów, która ułatwi także komunikację dotyczącą audytu etycznego kontrahentów.

Obecnie w spółce OEX E-Business funkcjonuje polityka zakupowa, która reguluje między innymi kwestie etyczne, pracy przymusowej i pracy dzieci oraz poszanowanie praw człowieka. Jest to związane z działalnością linii eProcurement, która odpowiada między innymi za dostarczanie opakowań, gadżetów biurowych i reklamowych sprowadzanych z całego świata, w tym z Chin. W celu zapewnienia norm etycznych funkcjonujących w Grupie dokonuje się audytów fabryk w Chinach. Wskaźniki nie zostały zaraportowane ze względu na niską istotność, co zostało przedstawione na [stronie 32](#) raportu.

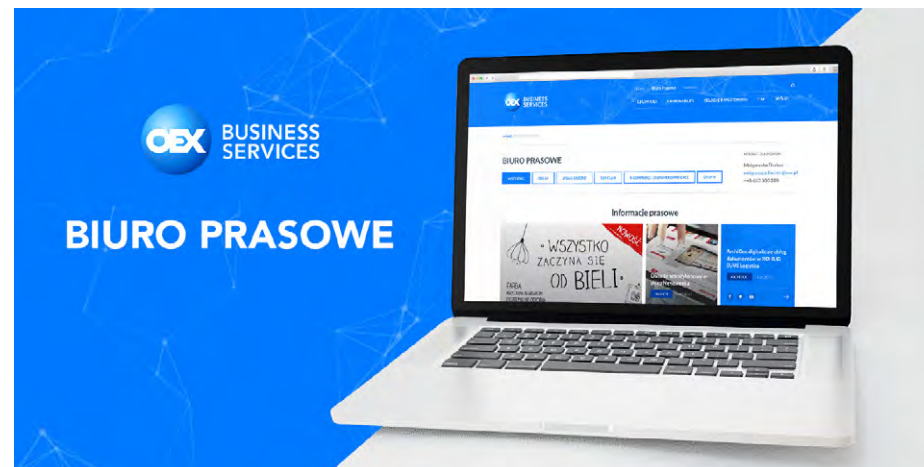


Komunikacja z rynkiem

Od 2016 roku w Grupie OEX funkcjonuje polityka sporządzania materiałów i przekazów marketingowych oraz komunikacji.

Szanujemy prawa autorskie i prawa do wizerunku wszystkich osób, nie publikujemy materiałów prasowych bez zgody klienta, etycznie komunikujemy się w internecie.

W 2017 roku w Grupie OEX nie odnotowaliśmy przypadków naruszeń lub skarg związanych z komunikacją marketingową.



W 2017 roku na stronie internetowej Grupy OEX zostało uruchomione nowe biuro prasowe, w którym można znaleźć informacje ze wszystkich spółek Grupy OEX publikowane we wszystkich kanałach, w tym social media.

Otwarta polityka komunikacyjna



3

Nagrania
video

4

Spotkania inwestorskie
organizowane przez
OEX

2

Konferencje banków
i domów maklerskich

> 40

Spotkania
one2one

Spółka OEX S.A. od 2005 roku jest notowana na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych. Prowadzimy otwartą politykę informacyjną. Organizujemy spotkania wynikowe. Współpracujemy ze Stowarzyszeniem Inwestorów Indywidualnych.

W 2017 roku Grupa OEX po raz drugi prezentowała działalność i wyniki inwestorom indywidualnym podczas konferencji inwestorów indywidualnych w Karpaczu.

Środowisko

#ekoOEX

Jak dbamy o środowisko w Grupie OEX

W spółkach Grupy OEX nie jest prowadzona działalność produkcyjna, w związku z tym analiza istotności wykazała, że wpływ na działalność Grupy i potencjalne ryzyka związane z tym obszarem są niskie.

Jako organizacja stawiająca sobie za cel zrównoważony rozwój chcemy dbać o środowisko naturalne.

Wszelkie działania prowadzone przez spółki z Grupy OEX, które dotyczą środowiska naturalnego podejmowane są zgodnie z obowiązującym prawem, a w szczególności:

- Prawem ochrony środowiska z dnia 27 kwietnia 2001 roku,
- Ustawą z dnia 14 grudnia 2012 roku o odpadach,
- Ustawą z dnia 13 czerwca 2013 roku o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi,
- Ustawą z dnia 29 lipca 2005 roku o zużyciu prądu elektrycznego i elektronicznego.

W 2017 roku nie funkcjonowała jednolita polityka środowiskowa wdrożona we wszystkich spółkach, jednak Grupa promuje środki zmierzające do ochrony zasobów naturalnych, środowiska i przyrody wśród swoich pracowników i interesariuszy.

Spółki indywidualnie identyfikują swój wpływ na środowisko i wdrażają działania, które mają na celu odpowiedzialne zarządzanie biznesem i poszanowanie środowiska naturalnego. Działalność spółek z Grupy OEX nie obejmuje produkcji, a jedynie usługi i nie jest prowadzona w sposób, który wymagałby prowadzenia monitoringu przyrodniczego lub skutkowałby stratami środowiskowymi w istotny sposób. W spółkach Grupy OEX w 2017 roku nie wystąpiły potencjalne naruszenia przepisów ochrony środowiska, w związku z którymi zostały wszczęte postępowania administracyjne lub nałożone kary administracyjne.

W Grupie OEX nie występuje wytwarzanie odpadów niebezpiecznych. W 2017 roku Grupa nie monitorowała umów z kontrahentami pod względem klauzul dotyczących ochrony środowiska jak i audytów pod kątem przestrzegania przepisów ochrony środowiska u podwykonawców. Działania te zostaną wdrożone wraz z automatyzacją zakupów i procesu wyboru dostawców, które

zostały opisane w części poświęconej relacjom w biznesie. Podczas przeprowadzonej analizy istotności, uwzględniając dywersyfikację biznesu w Grupie OEX, wyróżniliśmy następujące istotne obszary w odniesieniu do kwestii środowiska naturalnego:

SEGMENT ZARZĄDZANIA SIECIAMI PUNKTÓW SPRZEDAŻY DETALICZNEJ

Spółki działające w segmencie Zarządzania sieciami punktów sprzedaży detalicznej zarządzają łącznie ok. 300 sklepami dla operatorów sieci komórkowych. Punkty są prowadzone w wynajętych pomieszczeniach w różnych lokalizacjach, w tym centrach i galeriach handlowych. Ze względu na różnorodny charakter umów najmu i rozliczenia mediów, w tym wody i energii elektrycznej, spółki nie prowadzą monitoringu zużycia tych zasobów. Podział na sklepy firmowe oraz franszizy oparte o różne zasady współpracy nie pozwala na wspólną i jednolitą politykę energetyczną.

Wybrane działania podjęte w celu oszczędności energii:

- W 2017 roku została zmieniona umowa na dostarczanie energii w centrali spółek działających w tym segmencie, która mieści się w Poznaniu. Moc zamówiona jest teraz tylko nieznacznie wyższa od rzeczywiście potrzebnej.
- Sale sprzedażowe w sieci zarządzanej przez Tell Sp. z o. o. zostały zmodernizowane pod kątem oświetlenia i obecnie stosowane jest nowoczesne oświetlenie w technologii LED (nie dotyczy salonów franczyzowych, gdzie spółki nie mają wpływu na zarządzanie energią).

W kolejnych latach planowana jest wymiana oświetlenia w centrali segmentu z obecnych modeli na oświetlenie typu LED, co zostało rekomendowane i uzasadnione ekonomicznie w audycie energetycznym z 2017 roku.

Do najważniejszych kwestii związanych z ochroną środowiska spółki działające w tym segmencie zaliczają utylizację odpadów związanych z obsługą sprzedaży w salonach; komputerów, tonerów oraz innych urządzeń. Odpady te są przekazywane zewnętrznej firmie, która

NASZE ZOBOWIĄZANIE DO DBAŁOŚCI O ŚRODOWISKO NATURALNE W KODEKSIE ETYCZNYM GRUPY OEX

- Podejmujemy działania w celu pełnego zrozumienia wpływu działalności firmy na środowisko i staramy się osiągać oszczędności poprzez mniejsze wykorzystanie zasobów, w szczególności energii, paliwa, papieru i wody.
- Pracownicy Grupy OEX powinni kierować się następującymi zasadami w odniesieniu do środowiska naturalnego:
- Działać zgodnie z wewnętrznymi procedurami związanymi z ochroną środowiska
- Aktywnie wspierać promocję i inicjatywy służące ochronie środowiska
- Wykazywać dbałość o środowisko w miejscu pracy i poza pracą
- Dążyć do ograniczenia niepotrzebnego zużycia zasobów, takich jak woda, papier, energia elektryczna
- Zachęcać do postawy prośrodowiskowej współpracowników i wszystkie osoby w relacjach zewnętrznych

zajmuje się ich utylizacją.

W 2017 roku spółki z segmentu Zarządzanie sieciami punktów sprzedaży detalicznej przekazały do utylizacji łącznie ponad 2 tony tych odpadów.

Jednocześnie w punktach sprzedaży zarządzanych przez spółki z Grupy OEX klienci kupując nowy sprzęt mogą zostawić do recyklingu stare telefony i akcesoria. Spółki prowadzą ewidencję tych działań w okresie trzyletnim wobec tego dane te zostaną zaprezentowane w raporcie za 2018 rok.



Jak dbamy o środowisko w Grupie OEX

CENTRUM LOGISTYCZNE W ŁUBNEJ ZARZĄDZANE PRZEZ SPÓŁKĘ OEX E-BUSINESS

Spółka OEX E-Business (wcześniej jako część spółki OEX Cursor S.A.) w 2015 roku wdrożyła politykę środowiskową, której celem jest między innymi kontrola i rejestr obrotu odpadami, a także podejmowanie działań zapobiegawczych i naprawczych w zakresie polityki środowiskowej. Osobą odpowiedzialną za ww. działania jest specjalista ds. jakości raportujący do zarządu spółki.

W 2017 roku Centrum Logistyczne przekazało wyspecjalizowanej firmie łącznie do utylizacji 112 ton odpadów, z których większość stanowiły opakowania z metalu, papieru, tektury, odpady z tworzyw sztucznych, drewno i inne.

W Centrum wdrożono również monitoring zużycia energii. W 2017 roku zużycie energii w hali magazynowej wynosiło 1569,1 MWh z gazu ziemnego wysokometanowego (1221,8 w 2016) oraz 646,9 MWh z energii elektrycznej (698,6 w 2016 r.). Wydatek energii z gazu związany jest z ogrzewaniem hali i zależy od czynników zewnętrznych. Dzięki wdrożonym w 2016 roku systemom oszczędzania światła udało się ograniczyć wydatkowanie energii elektrycznej.



Jak dbamy o środowisko w Grupie OEX

OBIEKTY MAGAZYNOWE W CHORZOWIE I MŁOCHOWIE – ARCHIDOC S.A.

W magazynach zarządzanych przez spółkę ArchiDoc przechowywane są dokumenty i materiały klientów w formie papierowej i zdigitalizowanej.

Ryzyko związane z zanieczyszczeniem środowiska spółka identyfikuje jako niskie. Łączy się ono z potencjalnym ryzykiem pożaru, czego prawdopodobieństwo wystąpienia jest niskie ze względu na nowoczesne systemy przeciwpożarowe i innego rodzaju zabezpieczenia fizyczne zastosowane w magazynach.

W ramach prowadzenia działalności przez ArchiDoc S.A. wytwarzane są głównie odpady powstające w procesie bezpiecznego niszczenia dokumentów klientów – papier, tektura a także opakowań – papierowych, tekturowych i z tworzyw sztucznych. Odpady te są przekazywane wyspecjalizowanym firmom do recyklingu. W 2017 roku do recyklingu zostało przekazanych 443 tony odpadów. W 2017 roku zużycie energii w obiektach wynosiło 120 MWh z gazu ziemnego wysokometanowego (130 w 2016 roku) oraz 547 MWh z energii elektrycznej (800 w 2016 roku).

ArchiDoc dbając o środowisko naturalne zmodernizował w swoim magazynie w Chorzowie oświetlenie zastępując tradycyjne świetlówki lampami z LED’owym źródłem światła.

ODPADY

Spółki z Grupy OEX, oprócz powyżej opisanych obszarów prowadzą działalność usługową i w związku z tym generują odpady związane z normalnym funkcjonowaniem biur. Liczba i rodzaj tych odpadów nie były monitorowane przez spółki w 2017 roku.

Ilość odpadów wytworzonych w opisanych obszarach Zarządzania sieciami punktów sprzedaży detalicznej i magazynów wyniosła łącznie 557 ton.



W 2017 roku Grupa OEX zaangażowała się w obchody Międzynarodowego Dnia Ziemi. W ramach akcji klienci, dostawcy i partnerzy biznesowi otrzymali upominek zachęcający do samodzielnego hodowania roślin.



Program OEX Bezpieczna Flota

ZARZĄDZANIE FLOTĄ W GRUPIE OEX

Od 2016 roku w spółce OEX Cursor funkcjonuje program zarządzania flotą samochodową i usługami telefonicznymi. Działalność OEX Cursor to usługi wsparcia sprzedaży prowadzone w całej Polsce przez sieć terenową, która obecnie liczy ok 600 osób.

W 2017 roku zostały podjęte działania mające na celu wdrożenie Programu OEX Flota w całej Grupie OEX. Podstawowe założenia programu:

- obniżenie i kontrola emisji spalin,
- utrzymanie floty spełniającej aktualne normy dopuszczalnej emisji spalin w nowych pojazdach sprzedawanych na terenie Unii Europejskiej. Standardy te zostały opracowane w serii Dyrektyw Europejskich – obecnie jest to norma EURO6,
- kontrolowana utylizacja elektrośmieci,
- poprawa bezpieczeństwa,
- edukacja i zwiększenie świadomości kierowców.



W 2017 roku w spółkach z Grupy OEX użytkowanych było łącznie 565 pojazdów, co skutkowało emisją 1 583,44 ton CO₂.

Program OEX Bezpieczna Flota

CELE PROGRAMU ZARZADZANIA FLOTĄ W GRUPIE OEX NA LATA 2018-2019

- Wdrożenie nowych procedur i polityki flotowej w celu uszczelnienia procesów związanych z użytkowaniem pojazdów.
- Zakończenie kontraktów i wymiana najstarszych pojazdów we flocie na nowe, spełniające aktualne normy emisji spalin.
- Regularne wysyłanie newsletterów do użytkowników pojazdów z zakresu bezpieczeństwa i właściwego użytkowania pojazdów.
- Wdrożenie szkoleń bezpiecznej jazdy i doskonalenia technik jazdy na autodromie.
- Wdrożenie monitoringu ponadnormatywnych kosztów eksploatacyjnych, będących konsekwencją nie ekonomicznej i nie ekologicznej jazdy.
- Organizacja trzech konkursów dla użytkowników pojazdów flotowych.

Jak zwiększamy bezpieczeństwo

- edukujemy i zwiększamy świadomość kierowców,
- angażujemy kierowców w poprawę bezpieczeństwa na drogach,
- Monitorujemy szkodowość, wykroczenia drogowe oraz stan pojazdów.

Dobre relacje z dostawcami

- dążymy do użytkowania floty spełniającej najbardziej aktualne normy dopuszczalnej emisji spalin, zgodnie ze standardami Unii Europejskiej,
- 80% floty stanowią samochody w wieku poniżej 2 lat,
- 40% floty stanowią pojazdy zasilane LPG, co znacznie obniża emisję spalin.



Budujemy biura bez papieru



Spółka ArchiDoc od ponad 20 lat wspiera polskie firmy w usprawnianiu obiegu informacji i procesach obsługi klienta.

Pomagamy optymalizować koszty. Wspieramy klientów w budowie i realizacji strategii biura bez papieru i zastępowaniu tradycyjnych dokumentów elektronicznymi. Dokumenty i dane znajdujące się na różnych nośnikach, które trafiają do naszych centrów operacyjnych i kancelarii, digitalizujemy i przechowujemy w archiwach oraz na serwerach. Informacje w nich zawarte przetwarzamy i umieszczamy na platformie INDO lub w systemach naszych klientów. Dane możemy rejestrować w elektronicznym systemie obiegu dokumentów - workflow.



Łączny koszt druku, kopiowania, przechowywania i przesyłania dokumentów papierowych jest **10x WYŻSZY** od kosztu papieru.

Źródło: szacunki własne ArchiDoc S.A.

DIGITALIZACJA I ELEKTRONICZNY OBIEG DOKUMENTÓW:

- eliminuje konieczność drukowania, skanowania i przesyłania oryginałów;
- redukuje zużycie papieru, materiałów, energii;
- oszczędza miejsce;
- przynosi wymierne korzyści finansowe.



200 MLN OBIEKTÓW
w archiwum cyfrowym



95 MLN STRON
digitalizowanych rocznie



200 TB DANYCH
w e-archiwum



Społeczeństwo

#OEXpomaga

Angażujemy się społecznie

Spółki z Grupy OEX od wielu lat prowadzą działania wspierające lokalne społeczności. Angażujemy się w akcje pomocy dzieciom i młodzieży w trudnej sytuacji, a także służące propagowaniu ochrony środowiska i zdrowego stylu życia.

Nasze działania mają charakter długoterminowy i są rozwijane od momentu powstania spółek Grupy OEX. Staramy się, aby nasza pomoc przynosiła wymierne rezultaty, a organizacje z którymi współpracujemy miały w nas rzetelnego partnera.

W spółkach Grupy OEX prowadzimy działania mające na celu podnoszenie świadomości istotnych społecznych problemów oraz angażowanie wszystkich pracowników w realizację projektów z obszaru społecznej odpowiedzialności. Ważne miejsce w tych działaniach zajmuje wolontariat pracowniczy, w ramach którego wspieramy członków naszego zespołu, którzy angażują się w różnego rodzaju inicjatywy charytatywne.

Grupa OEX nie posiada sformalizowanej polityki społecznego oddziaływania. Spółki z Grupy OEX indywidualnie prowadzą działania na rzecz lokalnych społeczności, które często propagowane są wśród pracowników w całej Grupie OEX.

W 2017 roku spółki z Grupy OEX współpracowały między innymi z fundacjami Legii, Mam marzenie, Fundacją Przyjaciołka, Daj Herbatę, Humanites. W 2017 roku Grupa OEX przekazała łącznie w formie darowizn ponad 15 tys. zł, w tym większość z tej kwoty wsparła cel zakupu karetki dla Centrum Zdrowia Dziecka w akcji „Wszyscy do Wioseł”

W ramach działań związanych ze społeczną odpowiedzialnością staramy się działać w obszarach związanych z naszym biznesem i angażować w te akcje pracowników Grupy OEX. (wolontariat został opisany w części raportu poświęconej pracownikom)

W 2017 roku nie wystąpiły skargi wniesione do spółek z Grupy OEX przez społeczności lokalne.

1% - WIELKA SPRAWA

Grupa OEX angażuje się w pomaganie bliskim pracownikom i współpracownikom Grupy.

Na początku roku kalendarzowego promowana jest akcja przekazywania 1% podatku na rzecz potrzebujących, wskazanych przez członków swojego zespołu.

Akcje charytatywne

Najważniejsze akcje z 2017:

- **#WSZYSCY DO WIOSEŁ**

Grupa OEX wsparła akcję organizowaną przez fundację Legii, w ramach której został sfinansowany zakup karetki dla centrum Zdrowia dziecka w Warszawie.

- **QURIER ŚWIĘTEGO MIKOŁAJA**

Grupa OEX od kilku lat wspiera akcję Fundacji Przyjaciółka, pomagającej spełniać marzenia dzieci z zapomnianych zakątków Polski. W 2017 roku pracownicy spółek z Grupy OEX przygotowali świąteczne upominki dla podopiecznych świetlic środowiskowych w Ornece oraz w Jaśle.

- **WSPARCIE FUNDACJI DAJ HERBATĘ**

Grupa OEX w 2017 roku po raz pierwszy dołączyła do akcji fundacji Daj Herbatę, która przekazuje osobom bezdomnym rzeczy przydatne na okres zimy. Pracownicy spółek z Grupy OEX przekazali potrzebującym m.in. odzież, obuwie, pościel, koce i kosmetyki.

- **DZIEŃ PLUSZOWEGO MISIA**

Grupa OEX dołączyła się do zbiórki nowych maskotek, gier planszowych, przyborów szkolnych oraz książek na rzecz małych pacjentów oddziałów onkologicznych w ramach akcji organizowanej przez fundację MAM MARZENIE.

- **SZLACHETNA PACZKA**

Spółki Grupy OEX co roku angażują się w przygotowywanie paczek świątecznych dla osób w trudnej sytuacji materialnej w ramach akcji Szlachetna Paczka.



Dzielimy się wiedzą

Eksperti Grupy OEX biorą udział w zewnętrznych konferencjach i warsztatach, organizujemy także własne eventy edukacyjne. W naszym zespole jest 8 aktywnych wykładowców akademickich, którzy przekazują wiedzę studentom m.in. renomowanych polskich uczelni.

Projekty edukacyjne zrealizowane w 2017 roku:

- Wro Open Source,
- E-commerce Breakfast,
- Future Tech Hour,
- Dzień Otwarty dla firm medycznych – prezentacja prawnych aspektów outsourcingu,
- Warsztaty z zakresu outsourcingu w branży bankowej,
- Warsztaty Contact Center Team Management,
- Publikacja raportów:
 - Trendy na rynku e-commerce,
 - Biuro bez papieru.



Pomagamy dzieciom z placówek opiekuńczo-wychowawczych

Spółki z Grupy OEX od 2016 roku wspierają Centrum Administracyjne Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Pęcherach pod Warszawą.

W ramach współpracy w 2017 zostały zorganizowane m.in. następujące inicjatywy:

- pomoc w remoncie i wyposażeniu placówki,
- organizacja pikniku z atrakcjami dla podopiecznych placówki,
- wycieczka edukacyjna w centrum logistycznym OEX E-Business,
- wspólne pieczenie pierników,
- przygotowanie świątecznych upominków dla dzieci.



Specyfikacja wskaźników według standardu SIN

NR	OPIS RAPORTU	STRONA RAPORTU	UWAGI
G.1.	Opis modelu biznesowego i strategicznych kierunków rozwoju		
G.1.1.	Opis przyjętej strategii rozwoju z uwzględnieniem aspektów społecznych i środowiskowych	19,20,32	
G.1.2.	Charakterystyka przyjętego modelu biznesowego, włączając w to opis łańcucha dostaw, ze szczególnym uwzględnieniem opisu oddziaływania społecznego i środowiskowego	4-20	
G.2.	Ład zarządczy	tak	
G.2.1.	Opis struktury zarządczej, zawierający informację o tym czy i jak uwzględnione zostało podejście do zarządzania aspektami niefinansowymi (społecznymi, środowiskowymi), jak wygląda system zarządzania ryzykiem i audytu wewnętrznego,	22-27;29-31	
G.2.2.	Wykaz certyfikowanych systemów zarządzania (np. ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, itd.)	27	
G.2.3.	Opis systemu kontroli wewnętrznej, ze wskazaniem monitorowania społecznych i środowiskowych aspektów działalności.	25-26	
G.3.	Zarządzanie ryzykiem społecznym i środowiskowym		
G.3.1.	Opis podejścia do zarządzania ryzykiem i uwzględnienia w nim aspektów społecznych i środowiskowych	29-31,40	
G.3.2.	Lista zidentyfikowanych ryzyk społecznych lub środowiskowych wraz z ich krótką charakterystyką	29,39	
G.4.	Zarządzanie etyką		
G.4.1.	Wskazanie czy organizacja posiada formalny Kodeks Etyki lub równoważny dokument odpowiadający na potrzeby organizacji.	34	
G.4.2.	Liczba audytów etycznych zrealizowanych u dostawców, liczba audytów zakończonych identyfikacją nieprawidłowości.	58-60	
G.4.3.	Liczba audytów etycznych zrealizowanych w organizacji na żądanie jej odbiorców, liczba audytów zakończonych identyfikacją nieprawidłowości.	34,60	
G.4.4.	Liczba dostawców, którzy podpisali Kartę Etyki / zobowiązanie do przestrzegania standardów etycznych organizacji.	34,58	
G.4.5.	Liczba zgłaszanych skarg potencjalnych naruszeń standardów etycznych (jeśli to możliwe w podziale na zgłoszenia pochodzące z wewnątrz /z zewnątrz organizacji).	35	
G.4.6.	Liczba przeprowadzonych szkoleń w obszarze etycznym, liczba osób w nich uczestniczących.	35	
G.4.7.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do etyki (w ujęciu wartościowym).	58	
G.4.8.	Uwzględnienie zasad etyki w polityce kredytowej banków [dotyczy sektora finansowego].		nie dotyczy
E.1.	Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: surowce i materiały		
E.1.1.	Rodzaj i ilość (np. wg wagi, objętości) wykorzystanego surowca/materiału (z ewentualnym wskazaniem tych ze źródeł odnawialnych / z recyklingu / posiadających certyfikaty zrównoważonego rozwoju).	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
E.1.2.	Zużycie kluczowego surowca/materiału na jednostkę produktu lub przychodu przychodu (dla poszczególnych kategorii surowców/materiałów)	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
E.2.	Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: paliwa i energia		
E.2.1.	Całkowite zużycie energii w GJ wg. głównych źródeł jej pozyskania	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	opis na stronie 65
E.2.2.	% energii pochodzącej z odnawialnych źródeł energii (OZE) (energia wodna, energia z biomasy, energia wiatrowa, fotowoltaika, energia geotermalna)	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
E.2.3.	Zużycie energii na jednostkę produktu lub przychodu.	65	w wyodrębnionych obszarach
E.3.	Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: woda		
E.3.1.	Całkowite zużycie wody w m3 (tam gdzie to zasadne, wg źródła).	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
E.3.2.	Wolumen wody odzyskiwanej i ponownie wykorzystywanej.	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
E.3.3.	Zużycie wody na jednostkę produktu lub przychodu.	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	

Specyfikacja wskaźników według standardu SIN c.d.

E.4.	Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: bioróżnorodność		
E.4.1.	Lista i krótka charakterystyka terenów cennych przyrodniczo w sąsiedztwie /sferze oddziaływania przedsiębiorstwa (ze wskazaniem charakteru oddziaływania przedsiębiorstwa na te tereny i siedliska cennej fauny i flory)	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
E.4.2.	Wskazanie typu i częstotliwości prowadzonego monitoringu przyrodniczego.	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
E.4.3.	Opis ewentualnych potwierdzonych strat środowiskowych będących skutkiem działania przedsiębiorstwa.	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
E.4.4.	Opis ewentualnych działań mających na celu monitorowanie stanu środowiska oraz zapobieganie/ograniczenie/rekompensowanie środowisku naturalnemu negatywnych skutków oddziaływania przedsiębiorstwa	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
E.5.	Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: emisje do atmosfery		
E.5.1.	Masa emitowanych do atmosfery gazów cieplarnianych	65	w wyodrębnionych obszarach
E.5.2.	Masa pozostałych substancji emitowanych do atmosfery według rodzaju (np. SO _x , NO _x , PM ₁₀ , PM _{2.5})	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
E.5.3.	Emisja gazów cieplarnianych na jednostkę produktu lub przychodu.	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
E.5.4.	Emisja pozostałych substancji na jednostkę produktu lub przychodu	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
E.6.	Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: odpady i ścieki		
E.6.1.	Całkowita masa odpadów w podziale na niebezpieczne i inne niż niebezpieczne z wyszczególnieniem istotnych ich kategorii.	64-66	w wyodrębnionych obszarach
E.6.2.	Całkowita masa odpadów w podziale wg metody zagospodarowania.	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
E.6.3.	Całkowity wolumen odprowadzanych ścieków ze wskazaniem podziału wg metody oczyszczenia.	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
E.6.4.	Emisja odpadów na jednostkę produktu lub przychodu.	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
E.6.5.	Emisja ścieków na jednostkę produktu lub przychodu	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
E.7.	Pozostałe aspekty bezpośredniego i pośredniego oddziaływania na środowisko		
E.7.1.	Opis pozostałych istotnych rodzajów zanieczyszczeń środowiska emitowanych przez działalność operacyjną spółki (wraz z mierzalnymi miarami, jeśli to możliwe).	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	opis na stronach 67-68
E.7.2.	Lista awarii ze skutkiem środowiskowym i ewentualnych skażeń, do których doszło w okresie sprawozdawczym (wraz z opisem ich charakteru).	64	
E.7.3.	Lista potencjalnych naruszeń przepisów ochrony środowiska, w związku z którymi wszczęte zostały postępowania administracyjne.	64	
E.7.4.	Całkowita kwota prawomocnych kar nałożonych w związku z naruszeniem przepisów ochrony środowiska.	64	
E.7.5.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do poszanowania środowiska naturalnego (w ujęciu wartościowym).	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	opis na stronie 64
E.7.6.	Liczba audytów pod kątem przestrzegania przepisów ochrony środowiska u podwykonawców.	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	opis na stronie 64
E.8.	Rozszerzona odpowiedzialność środowiskowa: produkty i usługi		
E.8.1.	Uwzględnienie ochrony środowiska w polityce kredytowej/pożyczkowej oraz inwestycyjnej [dotyczy sektora finansowego].	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
E.8.2.	Przychody z produktów lub usług, opracowanych z uwzględnieniem kryteriów środowiskowych jako % całkowitych przychodów. [dotyczy sektorów: przemysł; usługi].	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
E.8.3.	Wartość udzielonych kredytów z wcześniejszą oceną ryzyka środowiskowego / wartość portfela ubezpieczeń z wcześniejszą oceną ryzyka środowiskowego [dotyczy sektora: finanse].	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
S.1.	Korzystanie z pomocy publicznej i zlecenia publiczne		
S.1.1.	Wartość pomocy publicznej uzyskanej od państwa (wsparcie finansowe i ekwiwalenty dotacji).	42	
S.1.2.	Wartość przychodów pochodzących z zamówień publicznych i % udział w całości przychodów.	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
S.2.	Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń		
S.2.1.	Liczba pracowników w etatach wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego.	42,43	
S.2.2.	Liczba pracowników w etatach nowozatrudnionych wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci).	43,44	
S.2.3.	Liczba pracowników w etatach, którzy odeszli z pracy w raportowanym okresie (wg. wieku i płci).	44	

Specyfikacja wskaźników według standardu SIN c.d.

S.2.4.	Liczba osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego, liczba zawartych umów cywilno-prawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie, liczba zakończonych umów cywilno-prawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie.	47	
S.2.5.	Liczba pracowników zatrudnionych w outsourcingu.	47	
S.2.6.	Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz ich % udział w ogóle zatrudnionych .	42	
S.2.7.	Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na umowy o pracę.	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niemiarodajność wskaźnika	opis na stronie 43
S.2.8.	Liczba oraz przeciętne wynagrodzenie obcokrajowców świadczących pracę na rzecz przedsiębiorstwa i pod jego nadzorem (niezależnie czy są pracownikami własnymi, czy podmiotów trzecich, którym zlecana jest praca), pochodzących z krajów znajdujących się w gorszej od Polski sytuacji ekonomicznej lub krajów w których uprawdopodobnione jest łamanie praw człowieka	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
S.2.9.	wg kraju pochodzenia (np. Białoruś, Ukraina, Rosja, Bułgaria, Rumunia, Mołdawia, Wietnam, Filipiny, Korea Północna, Chiny).	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niemiarodajność wskaźnika	opis na stronie 43,48
S.2.10.	Stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do przeciętnego wynagrodzenia brutto mężczyzn w poszczególnych kategoriach zaszerzegowania / grupach pracowniczych (np. dyrektorzy, kierownicy, pozostali pracownicy).	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niemiarodajność wskaźnika	opis na stronie 43
S.2.11.	Stosunek przeciętnego wynagrodzenia członków zarządu do najniższego uposażenia w przedsiębiorstwie (w przeliczeniu na pełen etat).	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
S.2.12.	Przeciętne wynagrodzenie osób współpracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne i świadczących usługi na terenie przedsiębiorstwa.	34	
S.2.13.	Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w outsourcingu i wykonujących pracę na terenie przedsiębiorstwa.	48	
S.2.14.	Łączna wysokość rocznych składek na PFRON. Odsetek kobiet, które po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy, zrezygnowały z pracy w ciągu 12 m-cy od powrotu do pracy. Informacja na temat dodatkowych świadczeń pozapłacowych dostępnych dla pracowników (np. dodatkowe ubezpieczenie, pakiety medyczne, pracowniczy program emerytalny, akcjonariat pracowniczy, karty uprawniające do korzystania z obiektów sportowych, pożyczki mieszkaniowe).	55	
S.3.	Relacje ze stroną pracowniczą i wolność zrzeszania		
S.3.1.	Liczba działających w spółce związków zawodowych ogółem (reprezentatywnych i pozostałych)	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
S.3.2.	Odsetek (%) pracowników należących do związków zawodowych (tzw. współczynnik uzwiązkowienia).	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
S.3.3.	Liczba akcji strajkowych w ostatnim roku oraz szacunkowy wpływ na wyniki przedsiębiorstwa z tym związane (w przypadku, w którym odnotowano strajki, należy opisać ich przyczynę, formę, czas trwania oraz poczynione ustalenia).	49,50	
S.3.4.	Informacja, czy w zakładzie funkcjonuje procedura zgłaszania skarg i nieprawidłowości („hot line”) i na jakiej podstawie (np. odpowiedniej polityki). Jeśli tak, jaka jest liczba skarg związanych z obszarem praktyk zatrudnienia, które zostały zgłoszone, rozpatrzone i rozwiązane (ile skarg zostało zareportowanych, a ile rozstrzygniętych w omawianym okresie).	35	wkaźnik zareportowany szerzej
S.3.5.	Informacja, czy w zakładzie pracy powołano radę pracowników – a w przypadku innych przedstawicieli niż rada pracowników i związki zawodowe, czy tacy przedstawiciele pracowników zostali powołani w drodze wyborów, w których mogli uczestniczyć wszyscy pracownicy.	49,50	wkaźnik zareportowany szerzej
S.3.6.	Informacja o tym, czy, a jeśli tak, to w jaki sposób oraz z jakimi rezultatami, spółka prowadzi udokumentowany dialog, w formie cyklicznych, sformalizowanych spotkań, mających na celu omówienie wzajemnych oczekiwań oraz charakter najczęściej podnoszonych kwestii i sposobu ustosunkowania się do nich przez władze spółki	49,50	wkaźnik zareportowany szerzej
S.4.	Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)		
S.4.1.	Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników / wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.	51	
S.4.2.	Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych).	51	
S.4.3.	Liczba wypadków śmiertelnych wśród pracowników / wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.	51	
S.4.4.	Łączna liczba dni niezdolności do pracy wśród pracowników spowodowanej wypadkami.	51	
S.4.5.	Wskaźnik ciężkości wypadków (ilość dni niezdolności/1 wypadek).	51	
S.4.6.	Liczba stwierdzonych przypadków chorób zawodowych.	51	
S.4.7.	Liczba pracowników pracujących w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN).	51	
S.4.8.	Wykaz najczęstszych przyczyn wypadków przy pracy, kategorii pracy / czynności wykonywanych przez poszkodowanego w chwili wypadku, rodzajów urazów.	51	
S.4.9.	Opis stopnia zaangażowania związków zawodowych (jeżeli funkcjonują) w obszarze BHP (np. czy został powołany Społeczny Inspektor Pracy, jak sprawują kontrolę nad przestrzeganiem przepisów BHP).	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
S.4.10.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do BHP (w ujęciu wartościowym).	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	

Specyfikacja wskaźników według standardu SIN c.d.

S.4.11.	Liczba audytów pod kątem przestrzegania zasad BHP u podwykonawców.	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
S.5.	Rozwój i edukacja		
S.5.1.	Średnia liczba godzin szkoleniowych (lub dni szkoleniowych) na pracownika (wg płci i kategorii pracowników) – dotyczy szkoleń organizowanych przez pracodawcę.	52	
S.5.2.	Liczba pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe, którym przysługują określone uprawnienia z tego tytułu w stosunku do pracodawcy (np. urlopy szkoleniowe), ze wskazaniem liczby pracowników, którym pracodawca współfinansuje lub finansuje podnoszenie kwalifikacji zawodowych	52	
S.6.	Zarządzanie różnorodnością		
S.6.1.	Informacja, czy u pracodawcy została wdrożona polityka antymobbingowa i polityka antydyskryminacyjna.	34,37	
S.6.2.	Liczba zgłoszonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp.	34	
S.6.3.	Liczba potwierdzonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp.	34	
S.6.4.	Liczba audytów pod kątem przeciwdziałania dyskryminacji u podwykonawców.	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	
S.7.	Prawa człowieka		
S.7.1.	Liczba zgłoszonych przypadków łamania praw człowieka, w tym u podwykonawców.	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	opis tych kwestii na stronach 36,58,59
S.7.2.	Liczba potwierdzonych przypadków łamania praw człowieka, w tym u podwykonawców.	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	opis tych kwestii na stronach 36,58,59
S.7.3.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do praw człowieka (w ujęciu wartościowym).	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	opis tych kwestii na stronach 36,58,59
S.7.4.	Liczba audytów pod kątem przestrzegania praw człowieka u podwykonawców.	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	opis tych kwestii na stronach 36,58,59
S.7.5.	Uwzględnienie praw człowieka w polityce kredytowej banków [dotyczy sektora finansowego].	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	opis tych kwestii na stronach 36,58,59
S.7.6.	Opis zagrożeń dla praw człowieka oraz przypadków łamania praw człowieka poza łańcuchem dostaw (np. wykorzystywanie produktów lub usług świadczonych przez przedsiębiorstwo przez osoby lub podmioty w sposób zagrażający naruszeniem praw człowieka innych osób).	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	opis tych kwestii na stronach 36,58,59
S.8.	Praca dzieci i praca przymusowa		
S.8.1.	Liczba zgłoszonych przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej (w tym u podwykonawców).	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	opis tych kwestii na stronie 36
S.8.2.	Liczba potwierdzonych przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej (w tym u podwykonawców).	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	opis tych kwestii na stronie 36
S.8.3.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do praw człowieka z uwzględnieniem zakazu pracy dzieci lub pracy przymusowej (w ujęciu wartościowym).	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	opis tych kwestii na stronie 36
S.8.4.	Liczba audytów pod kątem poszanowania praw człowieka u podwykonawców w zakresie przeciwdziałania pracy dzieci i pracy przymusowej.	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność	opis tych kwestii na stronie 36
S.9.	Społeczności lokalne i zaangażowanie społeczne		opis tych kwestii na stronie 36
S.9.1.	Opis ewentualnych uciążliwości jakie może odczuwać lokalna społeczność w związku z prowadzeniem działalności operacyjnej przez spółkę , itp.	71	opis tych kwestii na stronie 36
S.9.2.	Liczba skarg zgłoszonych przez społeczność lokalną, ich tematyka oraz działania spółki w odpowiedzi na nie.	71	
S.9.3.	Opis polityki i kierunków zaangażowania społecznego spółki oraz zrealizowane działania prospołeczne, w tym te na rzecz lokalnej społeczności, w której prowadzona jest działalność.	71,72,74	
S.9.4.	Całkowita kwota darowizn na cele społeczne w okresie sprawozdawczym (ze wskazaniem największych obdarowanych).	71,72	
S.9.5.	Całkowita kwota wydatkowana na sponsoring (ze wskazaniem największych sponsorowanych partnerów).	71	
S.9.6.	Całkowita liczba godzin przepracowanych przez pracowników-wolontariuszy oraz liczba wolontariuszy, w ramach programu wolontariatu (o ile taki istnieje)	53	
S.10.	Przeciwdziałanie korupcji		
S.10.1.	Obszary biznesowe potencjalnie narażone na zachowania korupcyjne.	58	
S.10.2.	Liczba zgłoszonych przypadków zachowań noszących znamiona korupcji.	58	
S.10.3.	Liczba potwierdzonych przypadków korupcji.	58	

Specyfikacja wskaźników według standardu SIN c.d.

S.11.	Bezpieczeństwo produktów i konsumentów	
S.11.1.	Liczba przypadków naruszenia procedur dotyczących bezpieczeństwa produktów i usług.	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność
S.11.2.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce (np. przez UOKiK) oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z bezpieczeństwem klientów.	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność
S.12.	Komunikacja marketingowa	
S.12.1.	Liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej (w tym reklamy, promocji, sponsoringu).	61
S.12.2.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce przez UOKiK oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z rzetelnością i etyką komunikacji marketingowej.	61
S.13.	Ochrona prywatności	
S.13.1.	Liczba zdarzeń dotyczących wycieku lub nieuprawnionego wykorzystania danych osobowych (klientów, pracowników).	34,35
S.13.2.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce (np. przez GIODO) oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z ochroną danych osobowych.	35
S.14.	Oznakowanie produktów	
S.14.1.	Liczba przypadków niezgodności związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu.	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność
S.14.2.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce, np. przez UOKiK, oraz wartość finansowa kar związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu.	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność
S.15.	Pozostałe kwestie społeczne i rynkowe	
S.15.1.	Rzeczywisty okres rotacji zobowiązań.	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność
S.15.2.	Rzeczywisty okres rotacji należności.	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność
S.15.3.	Okres płatności zobowiązań standardowo zapisywany w umowach z dostawcami.	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność
S.15.4.	Odsetek (%) zobowiązań płaconych w terminie umownym (wartościowo).	wartość wskaźnika nie raportowana ze względu na niską istotność
S.15.5.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce przez UOKiK oraz wartość finansowa kar związanych zachowaniami antykonkurencyjnymi i antyrynkowymi.	35