

Oświadczenie Grupy Kapitałowej „WISTIL” S.A. w Kaliszu na temat informacji niefinansowych za 2017 rok.

Grupa Kapitałowa Wistil S.A. sporządza po raz pierwszy oświadczenie na temat informacji niefinansowych za rok 2017 w związku z nowelizacją ustawy o rachunkowości z dnia 15 grudnia 2016 r.(będącą implementacją dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE) , która nakłada na jednostki interesu publicznego obowiązek ujawniania w sprawozdaniu z działalności wyodrębnionej części tj. „ Oświadczenia na temat informacji niefinansowych”.

„Wistil” S.A. jako jednostka dominująca grupy kapitałowej – Emitent - sporządziła oświadczenie na temat informacji niefinansowych częściowo w oparciu o własne zasady raportowania oraz zgodnie ze Standardem Informacji Niefinansowych (SIN). Niniejsze oświadczenie jest pierwszym raportem na temat informacji niefinansowych publikowanym przez Grupę.

Zwięzły opis modelu biznesowego grupy.

Grupa WISTIL S.A. jest jednym ze znaczących producentów działających w branży ceramicznej oraz włókienniczej. Działalność we wskazanych segmentach gospodarki prowadzona jest poprzez szereg wyspecjalizowanych podmiotów .Istotnym atutem Grupy Wistil jest ugruntowana renoma marki „wistil GRUPA” , która zapewnia rozpoznawalność produktów wytwarzanych przez podmioty wchodzące w skład Grupy. WISTIL jest spółką holdingową zajmującą się podejmowaniem działań strategicznych polegających na zarządzaniu renomą marki „wistil GRUPA” poprzez dbanie o wzrost jej rozpoznawalności, ochronę prawną znaku towarowego i podejmowanie działań mających na celu wzrost jego wartości. W wyniku wskazanych działań w ramach Grupy Wistil wyodrębniony został wyspecjalizowany podmiot koncentrujący swoje działania na zarządzaniu składnikami

majątkowymi o szczególnie istotnym znaczeniu z punktu widzenia całej Grupy Kapitałowej WISTIL S.A. , a nie jedynie poszczególnych podmiotów.

W ramach Grupy WISTIL doszło do podziału kompetencji pomiędzy podmiotami wchodzącymi w jej skład , w wyniku których jeden z podmiotów odpowiedzialny jest za zarządzanie m. in. prawami własności intelektualnej. Wskazany podział doprowadził do specjalizacji poszczególnych podmiotów i ograniczenia ryzyka gospodarczego.

Strategia ta zakłada przejrzysty podział kompetencji podmiotów powiązanych, a co za tym idzie prowadzi do wzrostu efektywności całej Grupy Kapitałowej Wistil S.A. Jednostka dominująca – emitent jest właścicielem praw ochronnych do znaku towarowego „wistil GRUPA” i udostępnia prawo do znaku towarowego podmiotom z grupy. Uzyskanie prawa do korzystania z rozpoznawalnej i cenionej wśród klientów marki pozwala na skoncentrowanie się pozostałym podmiotom z Grupy Wistil na prowadzeniu działalności produkcyjnej, dystrybucji towarów o poszukiwaniu nowych rynków zbytu.

Strategia WISTIL zakłada koncentrację wyłącznie na kluczowych z punktu widzenia całej Grupy operacjach. Konsekwencją przyjęcia wskazanej strategii jest redukcja kosztów realizacji poszczególnych zadań w ten sposób, że w ramach grupy wyłącznie jeden z podmiotów utrzymuje zasoby i personel zajmujący się świadczeniem usług specjalistycznych. Dzięki wskazanemu podziałowi funkcji w ramach Grupy Wistil dochodzi do znacznego zredukowania kosztów prowadzenia działalności gospodarczej na poziomie poszczególnych spółek oraz na poziomie całej grupy.

W najbliższych latach Emitent zamierza skoncentrować się na dostosowaniu świadczonych usług do zmieniających się potrzeb podmiotów wchodzących w skład grupy kapitałowej. Założeniem strategicznym WISTIL S.A. na najbliższe lata jest precyzyjne adresowanie świadczonych usług do zmieniających się potrzeb podmiotów wchodzących w skład grupy oraz jej aktualnego modelu biznesowego.

Opis istotnych ryzyk związanych z działalnością Emitenta i Grupy Kapitałowej Wistil S.A.

Zarządy Spółek Grupy Kapitałowej WISTIL S.A. okresowo monitorują w trybie wszelkie ryzyka w otoczeniu zewnętrznym i wewnętrznym, które mogą wpłynąć na spółkę i grupę kapitałową oraz na realizację strategii rozwoju. W ramach przeprowadzonego w 2017 r. badania istotności dokonano kompleksowej identyfikacji ryzyk związanych z obszarami środowiskowym i społecznym. W efekcie badania zidentyfikowano następujące ryzyka, które zostały uznane za istotne:

- ryzyko związane ze wzrostem emisji gazów cieplarnianych w wyniku procesów produkcyjnych;
- ryzyko związane z wytwarzaniem odpadów niebezpiecznych w wyniku procesów produkcyjnych;
- ryzyko związane z brakiem odzyskiwania i ponownego wykorzystania wody;
- ryzyko związane z naruszeniami podstawowych praw człowieka przez dostawców surowców i materiałów;
- ryzyko związane z zachowaniem zasady równych szans dla wszystkich pracowników spółki;
- ryzyko związane z trudnościami w znalezieniu właściwych kandydatów do pracy w zakładach produkcyjnych spółki;

Wszystkie ww. ryzyka są omówione szczegółowo w dalszej części raportu Spółki Grupy nie stosuje jeszcze kompleksowych sposobów zarządzania. Kolejne działania zostaną opisane w raporcie niefinansowym za rok 2018.

Zarządzanie etyką.

Brak sformalizowanego dokumentu. Elementy etyki są zawarte w dokumentach poszczególnych podmiotów wchodzących w skład Grupy kapitałowej WISTIL S.A. takich jak np. Regulaminy pracy itp..

Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności związane z działalnością grupy kapitałowej i opis stosowanych bądź niestosowanych polityk w odniesieniu do zagadnień społecznych, pracowniczych, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałaniu korupcji.

Z uwagi na charakter działalności Grupy Kapitałowej WISTIL S.A. oraz znaczną liczbę pracowników, w trakcie badania istotności, za istotne obszary uznano: środowiskowy, pracowniczy i społeczny, związany z prawami człowieka. Wszystkie ujęte w sprawozdaniu wskaźniki uznano za kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności. Specyfikację tych wskaźników umieszczono w tabeli na końcu raportu.

Grupa Kapitałowa Wistil S.A. nie posiada polityk szczegółowych dla całej organizacji. Poszczególne jednostki (spółki) stosują lub wprowadzają własne niezależne od jednostki dominującej polityki bądź wewnętrzne regulaminy w poszczególnych obszarach społecznych, pracowniczych, środowiska naturalnego czy poszanowania praw człowieka, a więc oznacza to, że jako grupa kapitałowa zgodnie z zasadą „comply or explain” - nie stosuje konkretnych polityk .Grupa dba o wysokie standardy obyczajów korporacyjnych i ich silny związek z założeniami odpowiedzialności społecznej, po to by budować partnerskie relacje z interesariuszami – od inwestorów po pracowników. Ład korporacyjny jest instrumentem, który podnosi wiarygodność Grupy Kapitałowej Wistil S.A. jako spółki notowanej na GPW w Warszawie (od dnia 13 marca 1998 roku), a w efekcie też konkurencyjność rynkową całej grupy.

E.2.1., E.3.1., E.3.2.

W zakresie wpływu wywieranego na środowisko naturalne nie obowiązuje w Grupie Kapitałowej WISTIL S.A. jednolita polityka, natomiast Zarządy poszczególnych Spółek dokładają należytej staranności w zakresie zmniejszenia negatywnego wpływu działalności Spółek na środowisko naturalne.

Całkowite zużycie energii w GJ wg głównych źródeł pozyskania w 2017 roku:

Spółka	Energia elektryczna	Gaz ziemny	Inne źródła (para)	Energia cieplna z odzysku
LUBIANA S.A.	52 058 GJ	13 538 GJ	0	25 822 GJ
PFP Ćich.	24 964 GJ	226 109 GJ	0	0
FFIK HAFT S.A.	13 334 GJ	16 246 GJ	13 810 GJ	2 800 GJ

Ponieważ udział energii stanowi istotny koszt dla Spółek, a jednocześnie zidentyfikowane przez Spółki, istotne ryzyko związane z emisją gazów cieplarnianych, jednym z najpilniejszych zagadnień jest optymalizacja zużycia energii i podnoszenie efektywności energetycznej .

Zidentyfikowane zostały możliwości ograniczenia zużycia energii poprzez m. in. następujące działania:

- ZPS Lubiana SA inwestując w nowe piece na etapie podpisywania umów już przewidywała, że należy wykorzystać ciepło odpadowe, gdyż widziała możliwości odzysku oszczędności energii cieplnej.

Obecnie każdy piec ostry posiada rekuperator powietrze/powietrze. Ogrzane powietrze trafia do głównej komory zbiorczej gorącego powietrza. Powietrze z komory w pierwszej kolejności wykorzystywane jest w technologii do podsuszania i suszenia wyrobów półproduktów, na elewatorach do odlewania uszek oraz suszarń przy maszynach do wyrobów odlewanych. W następnej kolejności w przypadku niewykorzystania całego ciepła odpadowego wykorzystujemy energię z rekuperatorów na dogrzewanie obszarów produkcyjnych m.in. ogrzewanie w kilku punktach głównego budynku produkcyjnego, budynku, magazynu wyrobów gotowych, magazynu centralnego technicznego. Trzy rekuperatory powietrze/powietrze o mocy cieplnej ok. 200kW każdy na Wydziale zdobniczym służą do wspomagania węzłów cieplnych oraz dogrzewania wydziału zdobniczego, kartonazowni,

magazynu kartonów. Piec do wypału ostrego, dwa piece biskwitowe oraz piece komorowe posiadają rekuperatory wodno-powietrzne, które włączone są w instalację obiegową wody kotłowej. Dzięki temu kotłownia zużywa mniej gazu na wyprodukowanie ciepła służącego do podgrzania wody Centralnego ogrzewania-C.O. oraz ciepłej wody użytkowej – C.W.U. Poziom odzysku energii cieplnej rocznie wynosi ok. 45 tys. GJ. ZPS Lubiana S.A. , w sezonie letnim zaspokaja potrzeby cieplownicze CWU i CO na potrzeby produkcyjne, bez pracy kotłowni.

- Instalacja systemu odzysku ciepła (FFiK HAFT S.A.) na suszarko-stabilizarce, spowodowało zmniejszenie zużycia energii cieplnej o ok. 2 800 GJ rocznie. Część działań zostało zgłoszonych do ogłaszanego przez Urząd Regulacji Energetyki przetargu na wybór przedsięwzięć służących poprawie efektywności energetycznej – pozyskano 912 tzw. białych certyfikatów.
- Działy techniczne Spółek Grupy bez przerwy szukają możliwości ograniczenia zużycia energii cieplnej i elektrycznej. Działania podejmowane są w zakresie termomodernizacji – między innymi realizowany jest etapami proces wymiany okien na energooszczędne oraz ocieplania i odnawiania elewacji. W zakresie energii elektrycznej tam gdzie to jest możliwe wymieniane są silniki elektryczne w maszynach i urządzeniach na nowe z większym współczynnikiem sprawności oraz zmiana sterowania poprzez zainstalowanie przemienników częstotliwości, które pozwalają zmniejszyć zużycie energii elektrycznej bez zaburzania procesu technologicznego. Wymiana oświetlenia (Spółka FFiK HAFT S.A.) 50-ciu lamp, spowodowało zmniejszenie zużycia energii elektrycznej o ok. 20 000 kWh (działanie prowadzone sukcesywnie od roku 2015, planowane również na kolejne lata)

Spółka	Sieć wodociągowa w m3	Inne źródła w m3 (własne studnie)
LUBIANA S.A.	0	211 413

PFP Ćmielów i Chodzież	64 741	0
FFiK HAFT S.A.	6 259	37 842

Wśród istotnych ryzyk zidentyfikowanych przez poszczególne Spółki w obszarze środowiskowym, znajduje się ryzyko nieprowadzenia przez Spółki ponownego odzysku i wykorzystania wody. W związku z zidentyfikowaniem ryzyka podjęte zostaną działania, których celem jest opracowanie sposobów zarządzania wskazanym ryzykiem.

Zużycie surowców do produkcji w roku 2017

Zużycie surowców /tona	LUBIANA S.A.	PFP Ćich	FFiK HAFT S.A.
Kaolin (różne rodzaje)	10457	3885	
Skaleń	3748	1686	
Kwarc	4424	1958	
Pozostałe	489	177	
Komponenty	148	196	
Przędza			896

W procesie weryfikacji wskaźników na potrzeby raportu, zidentyfikowano ryzyko związane z naruszeniami podstawowych praw człowieka przez dostawców surowców i materiałów. W Spółkach dokłada się wszelkich starań, aby wszystkie surowce dostarczane dla Spółek Grupy spełniały wszelkie wynikające z przepisów odnośnego prawa standardy jakości i bezpieczeństwa. Dostawcy surowców z krajów podejrzewanych o łamanie praw człowieka, składają oświadczenia, o nie wykorzystywaniu lub czerpaniu jakichkolwiek korzyści z pracy przymusowej i pracy dzieci.

E.6.1., E.7.4.

Kolejny z ryzyk zidentyfikowanych w wyniku analizy poszczególnych istotnych dla Spółek wskaźników, jest ryzyko związane z wytwarzaniem odpadów niebezpiecznych w wyniku procesów produkcyjnych. Całkowitą masę odpadów w podziale na niebezpieczne oraz inne niż niebezpieczne (w jedn. Mg) przedstawia tabela:

Spółki	Odpady niebezpieczne	Inne niż niebezpieczne
---------------	-----------------------------	-------------------------------

Lubiana S.A.	14,42 Mg	1850 Mg
PFP Ćmielów i Chodzież S.A.	7,44 Mg	1392 Mg
FFiK HAFT S.A.	1,2 Mg	158 Mg

Spółki dokładają wszelkich starań, aby minimalizować powstawanie odpadów niebezpiecznych w procesie produkcyjnym, jednakże nie jest możliwe całkowite ograniczenie ich powstawania. Wszystkie odpady odbierane są przez wyspecjalizowane firmy, zajmujące się ich unieszkodliwianiem zgodnie z prawem.

Spółki Grupy prowadzą segregację odpadów komunalnych i przemysłowych. Poszukiwane są podmioty zainteresowane zakupem surowca, który mógłby zostać zakwalifikowany jako frakcja odpadów komunalnych np. folia, makulatura, butelki PET, złom porcelanowy, płątka przędz PES), które jednocześnie posiadają aktualne decyzje na ich odbiór.

W związku z powyższymi działaniami, żadna ze Spółek Grupy w sprawozdawczym okresie nie otrzymała prawomocnych kar, za naruszenie przepisów ochrony środowiska.

Obszar społeczny i pracowniczy

Przeciętne zatrudnienie w Grupie Kapitałowej w 2017 roku wynosiło 2.746 etatów.

Zatrudnienie w poszczególnych Spółkach Grupy :

SPÓŁKA	Przeciętne zatrudnienie w etatach za okres I-XII 2017 rok
WISTIL S.A.	2
HAFT S.A.	330
LUBIANA S.A.	1460
PFP Ćmielów i Chodzież S.A.	915
Lubiana – Hurt Sp. z o.o.	9
LIMKO Sp. z o.o.	25
LUBEKO Sp. z o.o.	5
RAZEM GRUPA	2746

S.2.1., S.2.6., S.2.9.

Spółki Grupy Kapitałowej WISTIL konsekwentnie realizują politykę opartą na modelu kapitału ludzkiego. Grupa nie posiada wspólnego dokumentu w obszarze pracowniczym. W Spółkach podejmuje się wiele działań zwiększających satysfakcję pracowników. Do najważniejszych z nich należą:

- włączanie pracowników w tworzenie strategii firmy,
- zapewnienie pracownikom równych szans i jednakowych warunków zatrudnienia oraz sprawiedliwego traktowania bez względu na wiek, płeć, wykształcenie, narodowość, religię i poglądy polityczne;
- zwiększenie wiedzy, doskonalenie umiejętności i rozwój kompetencji pracowników oraz tworzenie możliwości rozwoju pracowników na poziomie indywidualnym i zespołowym,
- doskonalenie umiejętności pracy zespołowej;
- pomoc pracownikom w poprawie warunków pracy,
- tworzenie warunków sprzyjających budowaniu zaangażowania oraz podstaw innowacyjnych i kreatywnych,
- identyfikowanie potrzeb w zakresie utrzymania ich zaangażowania i doskonalenia kompetencji.

Wyrazem starań jest obecność Spółki Zakłady Porcelany Stołowej LUBIANA S.A. wśród laureatów (2016) i finalistów (2017) nagrody „Pomorski Pracodawca Roku”

„Konkurs skierowany jest do pomorskich firm, mających znaczący udział w rozwoju gospodarczym kraju i regionu, których działania upowszechniają praktyki społecznej odpowiedzialności biznesu, będąc przy tym organizatorami miejsc pracy przyjaznych pracownikom. Takie postawy pracodawców promujemy od lat budując etos i wiarygodny wizerunek przyznając najlepszym statuetki i tytuł „Pomorski Pracodawca Roku” tym pracodawcom, którzy za swój obowiązek uważają nie tylko terminowe regulowanie swoich zobowiązań, ale również tworzenie właściwych warunków pracy i rozwoju.”

<http://pracodawcypomorza.pl/galakonkurs/pomorski-pracodawca-roku/>

Umowa o pracę to najbardziej pożądana forma zatrudnienia z punktu widzenia pracownika ponieważ daje największe przywileje, poczucie bezpieczeństwa, stabilizacji i pewności (tabela 1 i 2) Również we wszystkich Spółkach Grupy poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych kształtuje się podobnie w przedziale 6-7 %.

Zatrudnienie kobiet w Spółkach Grupy, wg wieku i typów umowy (tabela 1):

wiek	Umowa na czas nieokreślony			Umowa na czas określony			Umowa o pracę na okres próbny		
	LUBIANA S.A.	PFP Ć i CH S.A.	FFiK HAFT S.A.	LUBIANA S.A.	PFP Ć i CH S.A.	FFiK HAFT S.A.	LUBIANA S.A.	PFP Ć i CH S.A.	FFiK HAFT S.A.
do 30	83	1	0	33	76	8	9	3	
31-40	194,5	26	8	31	91	5	5	2	1
41-50	337	184	47	20	85	21	2	2	
51-60	189	119	59	8	47	6	1	1	
pow 60	0,5	2	0	0	0	0	0	0	
SUMA	804	332	114	92	299	40	17	8	1

Zatrudnienie mężczyzn w Spółkach Grupy, wg wieku i typów umowy (tabela 2):

wiek	Umowa na czas nieokreślony			Umowa na czas określony			Umowa o pracę na okres próbny		
	LUBIANA S.A.	PFP Ć i CH S.A.	FFiK HAFT S.A.	LUBIANA S.A.	PFP Ć i CH S.A.	FFiK HAFT S.A.	LUBIANA S.A.	PFP Ć i CH S.A.	FFiK HAFT S.A.
do 30	73	0	2	35	52	9	4	5	
31-40	88	9	10	8	38	5	4	2	
41-50	113	39	35	10	44	11	1	1	
51-60	145	52	49	13	35	3	5	0	
pow 60	11	3	13	1	7	3	3	0	
SUMA	430	103	109	67	176	31	17	8	0

Stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do przeciętnego wynagrodzenia brutto mężczyzn w poszczególnych kategoriach zaszeregowania. (tabela 3):

Spółki	LUBIANA S.A.	PFP Ć i CH	FFiK HAFT S.A.
1. Kadra zarządzająca raportująca bezpośrednio do Prezesa	108,14%	84,70%	99,10%
2. II szczebel Zarządzania/ kierownicy	96,61%	80,70%	97,40%
3. Pozostali pracownicy umysłowi	75,92%	83,60%	97,50%
4. Pracownicy fizyczni	81,44%	94,40%	99%

Różnica pomiędzy płacami kobiet i mężczyzn, wynika z rodzaju wykonywanej pracy oraz zajmowanych stanowisk. Na stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji kierunkowych np.: automatycy, mechanicy, ślusarze,

operatorzy CNC, informatycy, modelarze itp., które to zawody są domeną mężczyzn. Stanowiska wymagające wyższych kwalifikacji są wyżej sklasyfikowane w taryfikatorach płac.

Pracujące w zakładzie kobiety, których jest znacznie więcej (ponad 65% Lubiana SA. i PFP Ćmielów i Chodzież) wykonują proste czynności manualne, np.: referent, sortowacz, drukarz, pakowacz itp., niewymagające wysokich kwalifikacji. Na tych działach gdzie, na tych samych stanowiskach pracują kobiety i mężczyźni taryfikator i płace są takie same bez względu na płeć.

Dokonując istotności wskaźników ryzyko Spółki zidentyfikowały ryzyko związane z zachowaniem równych szans dla wszystkich pracowników spółki. Ryzyko powyższe związane z przewagą mężczyzn wśród wysoko wykwalifikowanych pracowników. W przyszłości Zarządy Spółek podejmą działania zmierzające do niwelowania różnic.

Jednym z kluczowych ryzyk związanych z obszarem pracowniczym jest ryzyko braku skutecznego pozyskiwania wykwalifikowanych pracowników. Aby zarządzić powyższym ryzykiem wdraża się działania dotyczące rozwoju osobistego oraz szkoleń pracowników, które to działania powiązane są z obszarem zaangażowania społecznego Spółek w obszarze S 5.1, S.9.3.

S.3.1, S.3.2, S.3.3, S.3.4, S.3.5

Przestrzeń do dialogu i współpracy w poszczególnych Spółkach Grupy buduje się na gruncie wywiązywania się z regulowanych prawem zobowiązań, stwarzania wymaganych ustawowo warunków pracy i wynagradzania, czy też dbałości o przejrzystość komunikacyjną i zapewnienie zatrudnionym możliwości uczestniczenia w procesach decyzyjnych i przeprowadzanych zmianach. Daje to uczciwą podstawę do wymagania od pracowników solidnego wykonywania obowiązków wobec Spółek oraz sprzyja długoterminowym pozytywnym relacjom. Jako istota komunikacji w relacji partnerskiej dialog umożliwia Spółkom Grupy efektywną realizację celów oraz ciągły rozwój, z drugiej zaś strony uwzględnia indywidualne cele pracowników, w tym możliwości pozyskania przez nich nowych umiejętności oraz wiedzy.

Za kluczowe elementy dialogu przedsiębiorstwa z pracownikami można uznać wspólne konsultowanie zasad funkcjonowania Spółki i ważniejszych decyzji biznesowych, jak również umożliwianie im zgłaszania uwag. Role powyższą odgrywają działające w poszczególnych Spółkach Grupy Związki Zawodowe, a współczynnik uzwiązkowienia przekracza w Grupie 37 %. Dialog z pracownikami zajmuje istotną pozycję wśród podejmowanych przez poszczególne Spółki działań, dzięki czemu nie odnotowano w prezentowanym okresie sporów zbiorowych. W grupie powołano Rady Pracownicze (F. F. i K. HAFT S.A. oraz PFP Ćmielów i Chodzież) oraz Społecznego Inspektora Pracy (LUBIANA S.A.)

W Grupie funkcjonują Związki zawodowe i tak odpowiednio:

- W Spółce LUBIANA S.A. działa jeden związek reprezentatywny i trzy związki pozostałe. Są to:
 - Komisja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność,
 - Związek Zawodowy „BUDOWLANI”
 - Związek Zawodowy Inżynierów i Techników
- Polskie Fabryki Porcelany „Ćmielów” i „Chodzież” S.A.
 - Komisja Zakładowa NSZZ Solidarność,
 - Związek Zawodowy Pracowników Zakładów Porcelany „Ćmielów” Sp. z o.o.
 - NSZZ Pracowników Polskie Fabryki Porcelany Chodzież
- Fabryka Firanek i Koronek „HAFT” S.A.
 - Międzyzakładowa Komisja NSZZ "Solidarność
 - Międzyzakładowy Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników HAFT S.A.

Zasady zgłaszania skarg i nieprawidłowości w poszczególnych Spółkach grupy zostały ujęte w dokumentach wewnętrznych. W raportowanym okresie nie wniesiono przez pracowników w żadnej ze Spółek skarg i nieprawidłowości.

S.4.1., S.4.8.

Szczegółowe zasady dotyczące zarządzania obszarem pracowniczym w Spółkach Grupy Kapitałowej określają przepisy powszechnie obowiązujące oraz wewnętrzne regulacje poszczególnych Spółek Grupy. Priorytetem wszystkich Spółek Grupy jest:

- zapewnienie pracownikom bezpiecznego i higienicznego środowiska i warunków pracy, podejmując odpowiednie działania na rzecz ciągłej poprawy poziom bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach.
- zapewnienie regularnych szkoleń z istotnych dla działalności firmy oraz dla funkcji sprawowanej przez pracownika, a także rozwoju osobistego, którego celem jest przygotowanie do wykonywania zadań służbowych. Spółka zachęca swoich pracowników do odbywania szkoleń oraz promuje polityki mające na celu rozwój umiejętności istotnych dla prowadzonej działalności, zgodnie z uzdolnieniami swoich pracowników.
- uznanie prawa wewnętrznych lub zewnętrznych przedstawicieli pracowników do występowania w charakterze partnerów w negocjacjach i konsultacjach, zgodnie z przepisami prawa.

W ramach realizacji przepisów związanych bezpieczeństwem i higieną pracy dyrektor jednostki organizacyjnej opowiada za wdrożenie szczegółowych procedur bezpieczeństwa oraz bieżące monitorowanie i raportowanie wypadków oraz zdarzeń.

Do priorytetów w każdej ze Spółek, należy objęcie ochroną pracowników szczególnie narażonych na choroby związane z miejscem pracy, a także objęcie tych pracowników działaniami profilaktycznymi, które pozwolą zminimalizować negatywne skutki zagrożeń. W przypadku Grupy zidentyfikowano w 2017 roku 4 pracowników narażonych na przekroczenie dziennej ekspozycji na poziom hałasu oraz 1 osobę narażoną na przekroczenie norm czynników chemicznych, spośród których 100% zostało objętych działaniami profilaktycznymi.

Na podstawie analizy częstotliwości zdarzeń związanych z wypadkami, każda ze Spółek dąży do poprawy poziomu bezpieczeństwa wdrażając zasady, stanowiące program działania zabezpieczającego przed wypadkami w pracy.

Pomimo wysiłków, aby środowisko pracy było wolne od wypadków, w 2017 roku doszło do 27 wypadków w Grupie, z czego 100 % wypadków zaklasyfikowano jako wypadki lekkie. Nie doszło w tym czasie do wypadków śmiertelnych oraz ciężkich.

S.5.

W Spółkach Grupy nacisk kładzie się na nabywanie wiedzy, doskonalenie umiejętności i rozwój kompetencji. Spółki oferują pracownikom dodatkowe wsparcie w kształceniu i doskonaleniu. Pracownicy uczestniczą w różnego rodzaju kursach, konferencjach seminariach oraz studiują na wyższych uczelniach.

WISTIL S.A. świadczy usługi koordynacji Programu WistiLean dla poszczególnych pomiotów grupy w zakresie budowania wspólnej strategii wdrażania metodologii Lean Management oraz organizuje pracownikom szkolenia w ramach Akademii WistiLean, do której może przystąpić każdy pracownik.

Akademia WISTiLean jest zorganizowanym systemem szkoleniowym, której zadaniem jest poszerzanie kompetencji pracowników następuje poprzez zdobywanie wiedzy teoretycznej oraz praktyczne zastosowanie jej w Spółkach.

Celem Akademii WistiLean jest wykształcenie liderów zmiany, poszerzenie wiedzy pracowników z zakresu lean management, poszerzenie zasobów ludzkich do wdrażania narzędzi lean management w spółce, przyspieszenie procesów wdrażania lean management, rozwój kadry pracowniczej, stworzenie alternatywy dla awansów w hierarchii pionowej, rozwój pracy zespołowej, kreowanie nowych rozwiązań i motywowanie w zakresie ciągłego doskonalenia.

W 2017 r. odbyły się szkolenia podnoszące kwalifikacje takie jak: planowania produkcji, wstęp do Lean Management, Akademia Lidera, zarządzanie zasobami ludzkimi, techniki sprzedaży, audyt bezpieczeństwa, planowanie produkcji, 5S, standaryzacja, metody rozwiązywania problemów w firmie, Zarządzanie – wizualizacja wyników, zarządzanie kompetencjami w oparciu o TWI, KaiZen”, oraz cały szereg innych szkoleń poszerzających wiedzę na zajmowanych stanowisku oraz informacyjnych związanych ze zmieniającym się otoczeniem finansowo-prawno-gospodarczym.

S.6.1., S.6.2. S.7.3.

Zarządzanie różnorodnością, prawa człowieka

Zarządy poszczególnych Spółek Grupy Kapitałowej WISTIL S.A. deklaruja pomimo braku przyjętych wspólnych polityk zobowiązanie do przestrzegania praw człowieka, które obejmują:

- szacunek do różnorodności kulturowej oraz indywidualnej i sprzyjaniu integracji. Pracownicy zatrudniani są na zasadzie równych szans, bez względu na rasę, kolor skóry, płeć, religię lub pochodzenie. W procesie zatrudniania Spółki podejmują decyzje personalne na podstawie indywidualnych kwalifikacji i umiejętności z poszanowaniem równych szans,
- nie podejmowania , ani nie wspierania pracy przymusowej lub obowiązkowej,
- nie wykorzystywania , ani nie popierania pracy dzieci, nie zezwalania na pracę dzieci w swoich zakładach,
- działania tak, aby nie przyczyniać się świadomie do łamania praw człowieka przez innych.

Grupa Kapitałowa WISTIL deklaruje brak tolerancji dla każdej formy nękania psychicznego, naruszania godności osoby. Na etapie rekrutacji zakazuje się wyboru kandydatów w oparciu o kryteria niemerytoryczne (religia, wiek, płeć, poglądy polityczne, pochodzenie etniczne, przynależność związkowa, itp.). Rekrutacja pracowników odbywa się wyłącznie na podstawie potrzeb

Grupy oraz kwalifikacji poszczególnych kandydatów, według kryteriów kompetencji zawodowych bez uwzględniania innych elementów.

Elementy polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej ujęte zostały w przepisach wewnętrznych poszczególnych Spółek, w szczególności w Regulaminie Pracy i informacji dotyczącej równego traktowania pracowników w zatrudnieniu.

Fabryka Firanek i Koronek HAFT S.A. przyjęła jako obowiązujące prawo wewnętrzne Spółki: politykę przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi oraz politykę przeciwdziałania pracy dzieci. Powołano komisję, której celem jest wyjaśnienie wszelkich okoliczności zgłoszonych przypadków dyskryminacji i mobbingu.

Klauzule dotyczące poszanowania praw człowieka i przeciwdziałania pracy dzieci, znalazły się w 90% umów z dużymi sieciami i korporacjami.

W analizowanym okresie odnotowano jeden zgłoszony przypadek mobbingu.

S.9.3. Społeczności lokalne i zaangażowanie społeczne.

Pomimo braku przyjętej wspólnej polityki związanej z zaangażowaniem społecznym, Spółki Grupy angażują się w lokalnych społecznościach, w otoczeniu których prowadzą działalność. Oznacza to, że Spółki traktują ludzi i miejsca wokół z zachowaniem jak największej troski, wrażliwość wobec tradycji społecznych i kulturowych, a także przekazują dotacje na cele charytatywne w sposób przejrzysty i profesjonalny.

Spółka LUBIANA S.A., jako największy pracodawca w regionie, zaangażowana jest w życie lokalnej społeczności.

Zbigniew Andrzejewski – Prezes Zarządu LUBIANA S.A.:

„Od blisko siedmiu lat w okresie jesieni i wiosny przybliżamy charakter z Zakładach Porcelany Stołowej " Lubiana "S.A. młodzieży, która stoi przed

wyborem nowej szkoły i sposobu na własne życie. Naszym zadaniem jest w sposób rzetelny przedstawienie oferty nauki i pracy. Od niemal czterdziestu lat prowadzimy na terenie zakładu praktyczną naukę zawodu zarówno w zawodach mechanicznych takich jak elektryk, ślusarz czy operator obrabiarek skrawających ,jak również zawodach ceramicznych typu operator urządzeń przemysłu ceramicznego. Współpracujemy ze szkołami zarówno szczebla podstawowego jak i zawodowego. Gimnazjalistom przedstawiamy realne szanse nauki i pracy w zakładzie, pokazujemy cały proces produkcji poszerzony o zaplecze , w tym warsztaty mechaniczne, produkcję form ,czy przemiał i przerób masy ceramicznej. Młody człowiek ma okazję osobiście zobaczyć całą produkcję, porównać stanowiska pracy i warunki w jakich ta praca się odbywa. Cały nasz przekaz teoretyczny podpieramy przykładami, udzielamy szczegółowych informacji dotyczących sposobu pracy, uprawnień i obowiązków jakie spadają na przyszłego pracownika. Gwarantujemy bezpieczną pracę i oferujemy dalszy rozwój i pogłębianie wiedzy. Nasze informacje poparte są ulotkami na których widnieją telefony kontaktowe do firmy i kierownictwa oraz adresy szkół , w których pracownik młodociany ma przyswajać wiedzę na zajęciach szkolnych. Jako instruktorzy praktycznej nauki zawodu bierzemy udział w dniach otwartych szkół średnich, gdzie nie tylko przedstawiamy naszą bogatą kolekcję porcelany, ale również a może przede wszystkim zachęcamy do podjęcia praktycznej nauki zawodu a później pracy w naszym zakładzie. Stabilizacja, pewna praca i możliwość rozwoju to ważne aspekty, które chcemy zaoferować młodzieży, a w przyszłości mamy nadzieję przyszłym pracownikom.”

Jedną z form realizacji działalności Lubiana S.A. z zakresu społecznej odpowiedzialności jest sponsorowanie lokalnych klubów sportowych. W 2017 r. na ten cel Spółka przeznaczyła co miesiąc 16 tys. zł. Stałe wspieranie w postaci miesięcznych wpłat wspomogły następujące kluby:

UKS Kościerzyna - Ekstraklasa piłki ręcznej kobiet

SOKÓŁ Kościerzyna - I liga piłki ręcznej mężczyzn

KS KASZUBIA Kościerzyna III liga piłki nożnej

Mistrz Polski w podnoszeniu ciężarów

CERAMIK Lubiana - klub piłki nożnej

Łucznictwo

Kościerski Klub Karate – Do „SEIUNCHIN”

W ramach działalności charytatywnej Lubiana przekazuje porcelanę do szkół, hospicjów, domów pomocy społecznej czy innych instytucji poza rządowych. W 2017 Lubiana przekazała również darowiznę na Ochotniczą Straż Pożarną.

Spółka Polskie Fabryki Porcelany „Ćmielów” i „Chodzież” S.A.

Polskie Fabryki Porcelany „Ćmielów” i „Chodzież” S.A. z zaangażowaniem realizują działania prospołeczne przede wszystkim na rzecz lokalnej społeczności, aby uwzględniać jej interesy i zwiększać wiarygodność przedsiębiorstwa w tym zakresie. Wspomniane działania wpływają na postrzeganie przedsiębiorstwa jako otwartego i rozumiejącego potrzeby mieszkańców regionu. Realizacja polityki zaangażowania społecznego ma pozytywny wpływ na ograniczanie kryzysów wizerunkowych organizacji ponieważ komunikuje działania „dla ludzi” w ogólnodostępnych kanałach komunikacji oraz wewnątrz organizacji poprzez drukowany newsletter.

Spółka „Ćmielów i Chodzież” zrealizowała szereg działań prospołecznych ,

w tym:

- przekazanie filizanek dla Studia Tańca Twist oraz Członków Zarządu Okręgu Świętokrzyskiego Polskiego Towarzystwa Tanecznego, organizatorów Mistrzostw Polski w Klasach CBA w Tańcu Towarzyskim pod patronatem Prezydenta Miasta Ostrowca Św. z okazji Turnieju Tańca w Ostrowcu Świętokrzyskim.
- współpraca z Muzeum Historyczno-Archeologicznym w Ostrowcu Świętokrzyskim i wsparcie w zakresie pakowania zabytkowej kolekcji porcelany ćmielowskiej;
- współpraca z Warszawskim Klubem Przyjaciół Ziemi Kieleckiej;
- współpraca w tworzeniu podręcznika szkolnego pt. „Żywność i usługi gastronomiczne cz. VIII usługi gastronomiczne” autorstwa: Beaty Sawickiej,

Beaty Bilskiej, Agnieszki Tul- Krzyszcuk i Anny Sawickiej - Muchewicz m.in. dla Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego

- współpraca z Powiatowym Centrum Kultury, Turystyki Rekreacji (Opatów);
- wsparcie Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie podczas eventu Bału Ceramika;
- współpraca ze Stowarzyszeniem Księgowych w Polsce Oddział Okręgowy w Kielcach i Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach;
- wsparcie i zaangażowanie przy okazji IV Mistrzostw Polski Domów Dziecka w Futsalu z pomocą Fundacji Gramy Razem ;
- wsparcie Instytutu Dziennikarstwa i Informacji Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach podczas IV edycji Ogólnopolskiej Olimpiady Wiedzy o Mediach;
- wsparcie konkursów promujących region we współpracy z Urzędem Marszałkowskim województwa Świętokrzyskiego;
- wsparcie działań Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy;
- koncerty charytatywne.

Fabryka Firanek i Koronek HAFT S.A.:

- darowizny na rzecz ośrodków opiekuńczych, przedszkoli, szkół, osób prywatnych poszkodowanych w wyniku katastrof naturalnych: pożarów, wiatrów.

Spółka F.F.K. HAFT S.A. jako pierwszy, komercyjny sponsor „Haft” ufundował na potrzeby Filharmonii Kaliskiej nowy instrument - werbel. Jako Mecenas Społeczny Haft sponsorował 56 Kaliskie Spotkania Teatralne. Haft wspierał również teatr sponsorując bankiety podczas premier, min. przedstawienia dla najmłodszych widzów pt. "Siostra i cień". Kolejny z działań jest sponsorowanie konferencji naukowej i projektu „Mosty sztuki” na Wydziale Pedagogiczno-Artystycznym Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Kaliszu, z udziałem 47 naukowców, artystów i projektantów – praktyków i teoretyków sztuki w Polski i zagranicy.

S.10.1.

Grupa Kapitałowa WISTIL S.A. nie posiada jednolitego wspólnego dokumentu (polityki) dotyczącej strategii antykorupcyjnej. Zarządy Spółek są jednak zdeterminowane do walki z nieprawidłowościami, nie tolerują żadnych działań nieuczciwych i niezgodnych z prawem oraz działają z zachowaniem zasad etycznych. Naruszenie powyższej zasady stanowi podstawę wyciągnięcia konsekwencji służbowych, łącznie ze zwolnieniem z pracy, a w szczególnych przypadkach może stanowić przesłankę do pociągnięcia do odpowiedzialności karnej.

Wśród Spółek Grupy zidentyfikowano stanowiska, które są szczególnie narażone na zjawiska korupcyjne (np. dział zakupów, dział sprzedaży). Spółki posiadają rozwiązania minimalizujące ryzyko wystąpienia nieprawidłowości. Wśród takich rozwiązań mogą się znaleźć m.in. zintegrowane systemy informatyczne, które zapewniają pełną dostępność kontroli i weryfikacji cen, wielostopniowy system aprobat wydatków, unikanie skupiania w ręku jednej osoby zbyt wielu kompetencji. Wypracowane dotychczas w Grupie Wistil S.A. metody identyfikacji obszarów działalności narażonych na zjawiska korupcji i łapownictwa oraz mechanizmy zapobiegania skutecznie ograniczają ryzyka ich wystąpienia. W dotychczasowej działalności Grupy Wistil S.A. nie miały miejsca przypadki korupcji, czy łapownictwa, które naraziłyby na szwank reputację organizacji, czy jej markę.

Specyfikacja raportu

Data sporządzenia: 29 marzec 2018

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

Standard raportu: raport sporządzony zgodnie ze Standardem Informacji Niefinansowych

Weryfikacja raportu: raport nie był poddawany zewnętrznej weryfikacji
Specyfikacja wskaźników wg SIN w raporcie:

Wskaźnik	Opis	Strona
E.2.1.	Całkowite zużycie energii w GJ wg głównych źródeł pozyskania	
E.3.1.	Całkowite zużycie wody w m3 (wg źródła)	
E.3.2.	Wolumen wody odzyskanej i ponownie wykorzystanej	
E.6.1.	Całkowita masa odpadów w podziale na niebezpieczne i inne niż niebezpieczne	
E.7.4.	Całkowita kwota prawomocnych kar nałożonych w związku z naruszeniem przepisów ochrony środowiska	
S.2.1.	Liczba pracowników w przeliczeniu na pełne etaty wg typów umowy o pracę (wg płci) na koniec okresu sprawozdawczego	
S.2.6.	Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz ich % udział w ogóle zatrudnionych	
S.2.9.	Stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do przeciętnego wynagrodzenia brutto mężczyzn w poszczególnych grupach zaszeregowania	
S.3.1.	Liczba działających w zakładzie pracy związków zawodowych ogółem (reprezentatywnych i pozostałych)	
S.3.2.	Odsetek (%) pracowników należących do związków zawodowych (tzw. współczynnik uzwiązkowienia)	
S.3.3.	Liczba wszczętych sporów zbiorowych oraz szacunkowy wpływ na wyniki spółki z tym związane	
S.3.4.	Informacja, czy w zakładzie pracy funkcjonuje procedura zgłaszania skarg i nieprawidłowości	

	(hot line) i na jakiej podstawie (np. odpowiedniej polityki). Jaka jest liczba skarg związanych z obszarem praktyk zatrudnienia , które zostały zgłoszone, rozpatrzone i rozwiązane.	
S.3.5.	Informację, czy w zakładzie pracy powołano radę pracowników	
S.4.1.	Liczba wypadków przy pracy wśród osób wykonujących pracę na terenie zakładu pracy	
S.4.8.	Liczba stanowisk pracy, na których poziom ocenianego ryzyka zawodowego jest nieakceptowalnie wysoki	
S.5.	Rozwój i edukacja	
S.6.1.	Informacja, czy u pracodawcy została wdrożona polityka antymobbingowa i polityka antydyskryminacyjna	
S.6.2.	Liczba zgłoszonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp.	
S.7.3.	Odsetek umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do praw człowieka	
S.9.3.	Opis polityk i kierunków zaangażowania społecznego spółki oraz zrealizowane działania prospołeczne, w tym na rzecz lokalnej społeczności, w której prowadzona jest działalność	
S.10.1.	Obszary biznesowe potencjalnie narażone na zachowania korupcyjne	