

SPAWOZDANIE DOTYCZĄCE INFORMACJI NIEFINANSOWYCH GRUPY KAPITAŁOWEJ WOJAS I WOJAS S.A.

ZA 2017 ROK



LIST PREZESA ZARZĄDU

Szanowni Państwo,

Mam przyjemność przedstawić Państwu pierwszy raport pozafinansowy Grupy Kapitałowej Wojas oraz Spółki Wojas S.A. za 2017 r. podsumowujący wyniki ekonomiczne, społeczne i środowiskowe naszej działalności. Mam nadzieję, że dane zawarte w dokumencie pozwolą Państwu w pełni dostrzec obraz naszego biznesu oraz zrozumieć codzienność naszej działalności i potencjał jej rozwoju.

Grupa Kapitałowa Wojas to firma rodzinna założona w 1990 r., która od początku działalności miała na celu dostarczanie obuwia zapewniającego komfort użytkowania wykorzystując przy tym wysokojakościowe surowce. Grupa Kapitałowej Wojas działa w oparciu o najwyższe standardy etyki biznesowej i wieloletnie doświadczenie spółek, które ją tworzą. Partnerski model współpracy – zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji pozwala Grupie rozwijać wyjątkową kompetencję w dziedzinie produkcji obuwia, wyznaczać trendy oraz standardy które są doceniane na międzynarodowym rynku.

Mamy świadomość, że nasza działalność niesie konsekwencje dla środowiska i społeczeństwa, dlatego też nadrzędną zasadą jaką się kierujemy, jest zasada zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego społecznie biznesu. Śledzimy pojawiające się wytyczne oraz dobre praktyki, które są przedmiotem dyskusji w ramach corocznie organizowanego Forum OECD w Paryżu. Wdrażamy rozwiązania, które przyczyniają się do budowania wartości dla interesariuszy. Naszym wewnętrznym wyzwaniem jako lidera rynku obuwia skózanego jest wdrażanie standardów oraz budowanie świadomości wśród naszych interesariuszy w zakresie transparentności podejmowanych działań.

Szanujemy markę, osiągnięcia i tradycję naszej firmy, dbając jednocześnie o pracowników, społeczeństwo i środowisko. Przywiązujemy ogromną rolę do przestrzegania przepisów i regulacji prawnych. Jesteśmy cenionym pracodawcą i odpowiedzialnym partnerem biznesowym.

Jestem przekonany, że raportowanie integrujące wyniki społeczne, środowiskowe i ekonomiczne z wynikami finansowymi Grupy spotka się z Państwa uznaniem.

Zapraszam do lektury raportu.

Prezes Zarządu Wojas S.A.
Wiesław Wojas

1. INFORMACJE O PRZEDSIĘBIORSTWIE

MODEL BIZNESOWY

Podstawowym obszarem działalności Grupy jest produkcja i sprzedaż obuwia skózanego. Grupa produkuje obuwie na swoje potrzeby pod marką WOJAS i RELAKS, oraz w coraz mniejszej skali, na zlecenie innych znanych producentów obuwia. Grupa sprzedaje swoje produkty na rynkach międzynarodowych posiadając ugruntowaną pozycję na tle konkurencji.

Wojas S.A. jest spółką dominującą w Grupie Kapitałowej, która jest zlokalizowana w Nowym Targu przy ulicy Ludźmierskiej 29. Spółka została wpisana do Rejestru Przedsiębiorców KRS dla Krakowa-Śródmieście, XII Wydział Gospodarczy pod numerem 0000276622 w dniu 02 kwietnia 2007 r. Spółka w maju 2008 roku zadebiutowała na GPW w Warszawie i jest zakwalifikowana do sektora odzież. Razem z pięcioma Spółkami Zależnymi tworzą Grupę Kapitałową Wojas.

L.p.	Nazwa i forma prawna podmiotu	Siedziba	Przedmiot działalności	Udziałowcy
1	WOJAS SLOVAKIA s.r.o.	(Republika Słowacka) ul. Garbiarska 695, 031-01 Liptovský Mikuláš	Podstawowym przedmiotem działalności WOJAS SLOVAKIA s.r.o. jest sprzedaż detaliczna obuwia i wyrobów skórzanych na terenie Słowacji, realizowana w sklepach zlokalizowanych głównie w centrach handlowych.	100% udziałów należy do WOJAS S.A.
2	WOJAS CZECH s.r.o.	(Republika Czeska) ul. Klimentská 1746/52, Nové Město, 110 00 Praha 1	Podstawowym przedmiotem działalności WOJAS CZECH s.r.o. jest sprzedaż detaliczna obuwia i wyrobów skórzanych na terenie Czech, realizowana w sklepach zlokalizowanych głównie w centrach handlowych.	100% udziałów należy do WOJAS S.A.
3	WOJAS MARKETING sp. z o.o.	(Rzeczpospolita Polska) ul. Ludźmierska 29, 34-400 Nowy Targ	Podstawowy przedmiot działalności: Działalność marketingowo-reklamowa oraz zarządzanie zastrzeżonymi znakami towarowymi i marką „WOJAS”. Spółka rozpoczęła działalność operacyjną dnia 28.10.2011 r. Dane finansowe WOJAS MARKETING sp. z o.o. podlegają konsolidacji metodą pełną.	100% udziałów należy do WOJAS S.A.
4	WOJAS BEL sp. z o.o. (nazwa w języku białoruskim: TAA "Бояс Бел")	(Republika Białoruś) ul. Gikało 1 lokal 5, Mińsk 220005	Podstawowym przedmiotem działalności Wojas Bel sp. z o.o. jest prowadzenie sieci salonów firmowych zajmujących się sprzedażą detaliczną obuwia i wyrobów skórzanych na terenie Republiki Białoruś.	100% udziałów należy do WOJAS S.A.
5	WOJAS SRL	(Republika Rumunii) B-dul. Bucuresti, nr 49, Baia Mare, województwo Maramures	Podstawowym przedmiotem działalności WOJAS SRL jest prowadzenie sieci salonów firmowych zajmujących się sprzedażą detaliczną obuwia i wyrobów skórzanych na terenie Republiki Rumuńskiej.	100% udziałów należy do WOJAS S.A.

Model biznesowy Grupy jest zoptymalizowany i wykorzystuje potencjał Spółek Zależnych. Spółki wzajemnie się uzupełniają i posiadają adekwatny potencjał kapitału intelektualnego aby efektywnie realizować cele operacyjno-taktyczne zgodnie z przyjętą strategią Grupy.

Cykl produkcji jest narzucony przez pory roku i obejmuje przygotowanie dwóch głównych kolekcji obuwia w sezonie: wiosenno-letnim oraz jesienno-zimowym. Proces przygotowania jednej kolekcji jest rozłożony w czasie i trwa kilka miesięcy. Produkcja obuwia męskiego odbywa się w zakładzie Spółki w Nowym Targu oraz w małym zakresie u zewnętrznych kooperantów. W 2017 r. Spółka wyprodukowała 509 720 par obuwia. Buty damskie, galanteria skórzana i akcesoria do butów oferowane pod marką Wojas produkowane są w przeważającej większości przez zewnętrznych producentów w Polsce.

Zarząd Spółki jak również przedsiębiorstwo produkcyjne wraz z całym parkiem maszynowym mieści się w Nowym Targu. Tym samym produkcja jest realizowana w kraju na terenie Polski i nie jest wydzielona na zewnątrz. Należy podkreślić że Spółka nie realizuje produkcji w oparciu o kraje słabo rozwinięte. Tego typu model biznesowy ogranicza ryzyko niefinansowe związane z monitorowaniem łańcucha dostaw w fabrykach podwykonawców. Spółka jest zbudowana w oparciu o polski kapitał i know-how. Na uwagę zasługuje fakt, iż Spółka do produkcji obuwia wykorzystuje jako główny surowiec skórę naturalną będącą odpadem w produkcji mięsa. W dalszej części raportu zostały przedstawione dobre praktyki w zakresie współpracy i dobór dostawców w aspekcie etycznym, środowiskowych, społecznym.

W przeciwieństwie do centralizacji produkcji Spółka posiada dojrzałą, rozbudowaną sieć sprzedaży w krajach europejskich realizowaną przez pięć spółek zależnych. Z dniem 02 stycznia 2017 r. nastąpiło połączenie w drodze przejęcia przez Spółkę Przejmującą (WOJAS S.A.) Spółki Przejmowanej (WOJAS Trade sp. z o.o.). Spółka WOJAS Trade sp. z o.o., realizowała sprzedaż detaliczną na terenie Polski, głównie w centrach handlowych. Spółka Przejmująca WOJAS S.A. wstąpiła we wszystkie prawa i obowiązki Spółki Przejmowanej i kontynuuje jej działalność.

Spółka posiada w swojej ofercie obuwie damskie, męskie i młodzieżowe:

- CASUAL - obuwie w stylu weekendowym,
- URBAN - obuwie miejskie,
- FORMAL - obuwie o charakterze wieczorowym i formalnym,
- TREKKING - obuwie dla osób prowadzących sportowy tryb życia,

Ponadto Spółka zajmuje się produkcją obuwia ochronnego i obuwia o specjalnym przeznaczeniu (obuwie specjalistyczne dla wojska, straży pożarnej, izby celnej, straży granicznej, poczty polskiej, służb leśnych oraz transportowych).

Wg stanu na 31.12.2017 Spółka posiada samodzielnie i poprzez jednostki zależne 177 własnych sklepów, z tego 157 w kraju, 8 na Słowacji, 6 w Czechach, 3 na Białorusi oraz 3 w Rumunii. Dodatkowo Grupa poprzez umowę franczyzową ma sklep w Rosji w Kaliningradzie.

2. ZARZĄDZANIE RYZYKIEM I STRATEGIA

W ramach cyklicznych spotkań kadry menadżerskiej monitorujących wyniki ekonomiczno-finansowe i stopień realizacji przyjętych celów strategicznych oceniana jest istotność danego ryzyka i prawdopodobieństwa jego materializacji. W Grupie funkcjonuje zarządzanie procesowe. Charakteryzuje się ono systemem centralnego raportowania o zaistniałych zdarzeniach, co w powiązaniu z kompetencjami osób decyzyjnych pozwala na decentralizację podejmowanych decyzji. Powyższy system zarządzania w sposób skuteczny minimalizuje ryzyko w zakresie negatywnego wpływu na aspekty ekonomiczne, społeczno-pracownicze i środowiskowe. Menadżerowie poszczególnych obszarów zobowiązani są do cyklicznego monitorowania prawdopodobieństwa zaistnienia ryzyka niefinansowych i skutecznego przeciwdziałania ich materializacji. Tym samym Grupa zdefiniowała ryzyka niefinansowe, które znajdują się w tabeli poniżej.

L.p.	Zidentyfikowane ryzyko niefinansowe	Sposoby przeciwdziałania
1	Ryzyko utraty kluczowego kapitału ludzkiego	Grupa ma pełną świadomość posiadanego doświadczenia, wiedzy oraz umiejętności wśród swoich pracowników. Wyzwania jakie niesie obecny rynek pracy powodują rosnące ryzyko utraty kluczowego kapitału ludzkiego. Wartość Grupy jest pochodną posiadanego kapitału ludzkiego tym samym Grupa przeciwdziała utracie pracowników poprzez indywidualne podejście do pracowników wsłuchując się w ich potrzeby. Z końcem 2017 roku przyjęta została polityka „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” pozwalająca na precyzyjniejsze zarządzanie tym obszarem. Polityka będzie wdrażana w 2018 roku.
2	Ryzyko związane ze zmieniającymi się trendami w modzie	Grupa działa w branży, w której decyzje konsumentów są determinowane w znacznym stopniu panującymi trendami w modzie. Podobnie jak wszystkie liczące się przedsiębiorstwa w tej branży, Grupa oferuje w ciągu roku dwie kolekcje obuwia: wiosna/lato oraz jesień/zima. Nietrafienie z ofertą w upodobania i gusty klientów może spowodować odejście znaczącej liczby klientów w konsekwencji może mieć to przełożenia na sytuację finansową skutkującą również w zatrudnianiu pracowników będących w większości społeczeństwem lokalnym. Grupa przeciwdziała ryzyku poprzez powołane komórki organizacyjne, które systematycznie badają trendy oraz wpływają kierunki mody wśród konsumentów.
3	Ryzyko reputacyjne związane z podejrzeniem o działania nieetyczne	Grupa ma świadomość zagrożeń związanych z posądzaniem o działania nieetyczne. Jest to związane z prowadzeniem biznesu w branży, w której globalne Spółki do produkcji odzieży lub obuwia wykorzystują siłę roboczą ludzki pochodzących z Państwa słabo rozwiniętych. Często spotykaną praktyką firm konkurencyjnych jest zlecenie produkcji do zakładów znajdujących się w Indiach, Chinach, Bangladeszu bez odpowiedniego nadzoru nad podwykonawcą w obszarze objętym raportowaniem niefinansowym. Tym samym Grupa może paść ofiarą podejrzeń stosowania podobnych praktyk. Grupa przeciwdziała temu ryzyku poprzez przyjęcie pod koniec roku 2017 roku polityki „Poszanowanie Praw

		Człowieka”, która definiuje w jaki sposób powinna Grupa działać w tym zakresie. Polityka będzie wdrażana w 2018 roku.
4	Ryzyko niedostarczenia oczekiwanej jakości dla klientów	Grupa dokłada wszelkich starań celem dostarczenia oczekiwanej jakości dla swoich klientów tym samym poprzez prowadzone inwestycje w postaci działu B+R oraz laboratorium przeprowadza badanie jakościowe surowców. Przeprowadzanie próby na wytrzymałość obuwia, dobór odpowiednich skór do modelu powodują ograniczenia zidentyfikowanego ryzyka.

W 2017 roku działania Grupy skupione były na rozwoju kluczowych obszarów biznesowym celem osiągnięcia w kolejnych latach zakładanych rezultatów. Tym samym miniony rok obejmował m.in.:

- Przygotowanie analizy dla rynków: Czechy, Słowacja, Rumunia oraz określenie narzędzi webowych pozwalających na wdrożenie sklepów internetowych,
- Określenie warunków brzegowych dla dalszego rozwoju sieci e-commerce pozwalającej na zwiększenie zaufania i lojalności klientów,
- Ocena potencjału rynkowego funkcjonowania sklepów i perspektywy wzrostu sprzedaży/rentowności bądź decyzji wdrożenia procesu likwidacji nierentownych sklepów,
- Agregacja i analiza kluczowych danych dotyczących wartości produktu mających wpływ na wzrost sprzedaży eksportowej hurtowej
- Ciągłe doskonalenie procesów i budowę organizacji uczącej się.

Realizowane cele monitorowane są przez kluczowe wskaźniki efektywności:

Przyjęty wskaźnik	Składniki wskaźnika	Wartość wskaźnika za 2017
Wskaźnik wykształcenia zatrudnionych	$\frac{\text{liczba pracowników w wyższym wykształceniu}}{\text{liczba pracowników ogółem}} * 100$	19,2%
Rentowność kosztów pracy	$\frac{\text{zysk netto}}{\text{całkowite koszty pracy}}$	0,27
Rentowność kapitału ludzkiego	$\frac{\text{przychody ze sprzedaży} - (\text{koszty uzyskania przychodów} - \text{koszty pracy})}{\text{koszty pracy}}$	0,76
Wartość dodana kapitału ludzkiego	$\frac{\text{przychody ze sprzedaży} - (\text{koszty uzyskania przychodów} - \text{koszty pracy})}{\text{liczba pracowników ogółem}}$	27,8
Dynamika sprzedaży eksportowej	$\frac{\text{przychody netto ze sprzedaży eksportowej za rok bieżący}}{\text{przychody netto ze sprzedaży eksportowej za rok ubiegły}} * 100$	1,1%
% sprzedaży realizowanej na rynkach zagranicznych	$\frac{\text{przychody netto ze sprzedaży eksportowej}}{\text{przychody netto ze sprzedaży ogółem}} * 100$	6,9%

Marża EBITDA	$\frac{EBITDA}{\text{przychody netto ze sprzedaży ogółem}} * 100$	5,1%
Udział nakładów inwestycyjnych w generowanych przychodach	$\frac{\text{nakłady inwestycyjne}}{\text{przychody netto ze sprzedaży ogółem}} * 100$	1,7%
Wskaźnik produktywności pracowników	$\frac{\text{przychody netto ze sprzedaży ogółem}}{\text{liczba pracowników ogółem}}$	180,7 tys.
Materiałochłonność działalności produkcyjnej	$\frac{\text{zużycie materiałów}}{\text{przychody netto ze sprzedaży produktów}} * 100$	36,8%
Energochłonność produkcji	$\frac{\text{zużycie energii}}{\text{przychody netto ze sprzedaży produktów}} * 100$	0,2%

Dane dotyczą spółki Wojas S.A.

3. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Grupa Wojas to firma rodzinna z długoletnią tradycją gdzie Zarząd Firmy szczególnie docenia kwalifikacje, umiejętności, doświadczenie, zaangażowanie i lojalność swoich pracowników. Dlatego też kluczowa dla nas jest rekrutacja, która ma na celu dobór właściwych pracowników na poszczególne stanowiska pracy. Grupa zapewnia pracownikom odpowiednie warunki niezbędne do wykonywania zadań. Za rekrutację w siedzibie firmy odpowiadają dyrektorzy, kierownicy poszczególnych działów. Natomiast w salonach firmowych rekrutację kierowników, sprzedawców odpowiednio przeprowadzają regionalni kierownicy sprzedaży i kierownicy salonów.

Firma charakteryzuje się również pracą pokoleniową. Dotyczy to głównie siedziby firmy i wiąże się głównie z tym, że pracownicy skrupulatnie podchodzą do powierzonych im obowiązków. Wartości wyznawane przez nich to poszanowanie zasad hierarchii w pracy i poważanie wobec przełożonego. Przekłada się to również na uwspólnianie wiedzy i doświadczeń pomiędzy pracownikami, są sumienni, terminowi i gotowi do oddanej pracy. Działamy jako zespół tworząc unikalną kulturę organizacyjną, pracownicy mają swobodę zrzeszania się i integrują się także poza godzinami pracy.

W związku z powyższym rotacja w siedzibie firmy jest stosunkowo nie duża. Jednak w związku z tym, że na stanowiskach produkcyjnych jest wielu pracowników, którzy niebawem osiągną wiek emerytalny, firma dostrzega problem, który może pojawić się w przyszłości tj. brak chętnych do pracy. Dlatego w celu promocji wśród potencjalnych pracowników firma została zaprezentowana w Zespole Szkół Technicznych i Placówek w Nowym Targu na „dniach otwartych”. Zainteresowani uczniowie mogli zobaczyć jak wygląda proces produkcyjny obuwia, dowiedzieć się m.in. o pracy i jej warunkach. Jest to długofalowy proces mający na celu przygotowanie przyszłych pracowników do podjęcia pracy na poszczególnych stanowiskach, którzy będą w stanie nauczyć się zawodu od doświadczonej kadry, aby w przyszłości ich godnie zastąpić. Zarząd Firmy ma świadomość konieczności dostosowania się do wyzwań, które niesie ze sobą Industry 4.0.

Istotnym wyzwaniem dla Grupy jest przeciwdziałanie wysokiej rotacji, która pojawia się w salonach na stanowisku obsługi klienta. Wynika ona z charakteru pracy sprzedawcy. Prowadzimy działania, programy mające wzmocnić lojalność pracowników w salonach poprzez promowanie kultury organizacyjnej

w Spółce, większej świadomości na temat sprzedawanego produktu, jego cech i wartości z którymi się on wiąże oraz staramy się, aby pracownik utożsamiał się z produktem i marką.

Dyrektorzy oraz kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych w siedzibie firmy co roku dokonują oceny kompetencji podległych pracowników. Na podstawie obowiązujących procedur w Wojas S.A. formułowane są potrzeby szkoleniowe. Szkolenia zaplanowane kierownicy zgłaszają na bieżąco w przypadku przeszkolenia pracowników nowo przyjętych, zmieniających stanowisko pracy, podjęcia przez pracownika szkolenia indywidualnego. Zaplanowane szkolenia realizowane są w formie szkoleń zewnętrznych i wewnętrznych. Szkolenia zewnętrzne przeprowadzane są przez jednostki szkolące, zakwalifikowane do prowadzenia szkoleń. Jednostki szkolące oceniane są przez pracowników biorących udział w szkoleniach, a oceny te podlegają analizie i uwzględniane są w trakcie kwalifikowania jednostek do współpracy. Skuteczność szkoleń oceniana jest przez pracowników/uczestników szkolenia bezpośrednio po szkoleniu oraz przez ich przełożonych w czasie wykonywania bieżących zadań. Tematyka szkoleń wewnętrznych obejmuje informacje o Polityce Jakości, Systemie Zarządzania Jakością, obowiązujących przepisach oraz wykonywanych zadaniach, adekwatnie do wymagań na danym stanowisku pracy. Wyznajemy zasadę, że dobrze wyszkolony pracownik szybciej wdroży się do swoich obowiązków. Nowozatrudnieni pracownicy w sieci sklepów firmowych również zostają przeszkoleni na podstawie programu wdrożeniowego.

Wykaz szkoleń zewnętrznych zrealizowanych w 2017 roku:

Lp	Nazwa szkolenia	Liczba pracowników przeszkolonych
1.	Praktyczne szkolenie z ochrony danych osobowych	30
2.	Szkolenie w zakresie obsługi plotera	3
3.	Bilans	1
4.	Podatek VAT	2
5.	Podatek CIT	1
6.	Uprawnienia energetyczne	2
7.	Efektywna asystentka/sekretarka	2

Polityka kadrowa Spółki opiera się na zawieraniu standardowych umów o pracę – na czas określony, nieokreślony, na czas zastępstwa oraz umów cywilnoprawnych.

Przeciętne zatrudnienie w Spółce Wojas S.A. w 2017 roku przedstawiało się następująco:

- Liczba pracowników ogółem: 1 274 osób
- w tym pracujący: 1 222 osoby
- w tym uczniowie: 0 osób
- w tym na urlopach wychowawczych i bezpłatnych: 52 osoby

Spółka planuje opracowanie polityki HR w 2018 roku i w kolejnych etapach wdrożenie jej. Polityka HR ma na celu sprostanie wymaganiom obecnych i przyszłych pracowników, którzy wchodzi na rynek pracy. Ponadto celem planowanych rozwiązań jest utrzymanie pozycji znaczącego pracodawcy w regionie co pozwoli tym samym pozyskać pracowników o najwyższych kompetencjach dziedzinowych. Założeniem polityki jest dobór pracowników adekwatnie do struktury organizacyjnej określającej kwalifikacje, wymagania i kompetencje ze szczególnym uwzględnieniem procedur zarządzania talentami. Dążymy do utrzymania wysokiego zaangażowania w pracę, co podkreśla niski wskaźnik rotacji na kluczowych stanowiskach, będący pochodną wysokiej kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa wynikającej z kultury rodzinnej pracy.

W przedsiębiorstwie dominują pracownicy posiadający wykształcenie średnie. Poniżej zestawienie osób zatrudnionych w Spółce Wojas S.A. pod względem wykształcenia:

Wykształcenie	Liczba	Udział %
podstawowe, gimnazjalne	145	11,4%
zawodowe	275	21,6%
średnie	506	39,7%
policealne	90	7,0%
wyższe	244	19,2%
brak danych	14	1,1%
RAZEM	1 274	100%

W strukturze zatrudnienia wyróżnia się kadrę zarządzającą do której należy m.in. Prezes, Dyrektorzy, Kierownicy, Księgowi. Zestawienie w/w pracowników zatrudnionych w Spółce Wojas S.A. w 2017 roku z podziałem na płeć i wiek przedstawia się następująco:

Stanowisko	Liczba pracowników	Mężczyzna	Kobieta	Wiek pracowników		
				do 30 roku życia	30-50 lat	Pow.50 roku życia
Prezes	1	1				1
Wiceprezes	1	1				1
Dyrektor	6	3	3		3	3
Kierownik na stan. biurowym	7	1	6	0	5	2
Kierownik magazynu	3	3	0	0	2	1
Kierownik sklepu	171	3	168	43	120	8

Pracownicy zatrudnieni w siedzibie Spółki charakteryzują się wysokim stopniem ustabilizowania i posiadają duże doświadczenie oraz kwalifikacje, co jest istotnym czynnikiem zapewnienia wysokiej jakości wytwarzanych produktów. W 2017 roku było 184 pracowników zatrudnionych, których staż pracy w Spółce wynosił ponad 20 lat. Natomiast pracowników ze stażem 15-20 lat było 119.

4. BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKÓW

Bezpieczeństwo pracowników ma kluczowe znaczenie dla Zarządu Grupy. W Grupie służba BHP ma na celu doradzanie oraz kontrolę działań pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zatrudnione są dwie osoby w tym zakresie. Jedna na stanowisku głównego specjalisty ds. bhp, druga jako inspektor ds. bhp.

Wszyscy pracownicy nowozatrudnieni odbywają szkolenia wstępne, które obejmują instruktaż ogólny (3h) oraz instruktaż stanowiskowy (8h). Pracownicy zatrudniani do salonów szkoleni są specjalistycznie właśnie w sklepach. Pracownicy szkoleni są przez kierownika danego salonu, posiadającego odpowiednie uprawnienia do przeprowadzania szkoleń wstępnych bhp.

Ponadto pracownicy są szkoleni w pozostałych zakresach:

- Okresowe dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych (szkolenie trwa 8h),
- Okresowe dla pracowników administracyjnych (czas trwania szkolenia to 5h)
- Okresowe dla pracowników na stanowiskach kierowniczych (szkolenia trwają w zależności od wykonywanych obowiązków 16 h bądź 64h).

Grupa ma świadomość, że w trakcie wykonywanej pracy może dojść do wypadków. Natomiast główne przyczyny urazów to potknięcia, upadki, poślizgnięcia ze skutkiem stłuczeń, zwichnięć, złamań. Wszystkie wypadki zostały zakwalifikowane jako „lekkie” – oznacza to, że u żadnego z pracowników nie wystąpił trwały uszczerbek na zdrowiu. W porównaniu z rokiem 2016 ilość wypadków w roku 2017 jest mniejsza, ma na to wpływ zwiększenie świadomości pracowników w zakresie wykonywania bezpiecznej pracy poprzez dostęp do instrukcji, nadzór przełożonych, szkolenia bhp.

Na każdym stanowisku jest przeprowadzona i udokumentowana ocena ryzyka zawodowego. Jeśli chodzi o produkcję wyróżniamy następująco:

- ocen ryzyka zawodowego na stanowisku szwaczki
- ocena ryzyka zawodowego na stanowisku obuwnika formowacza
- ocena ryzyka zawodowego na stanowisku obuwnika montażysty
- ocena ryzyka zawodowego na stanowisku obsługi plotera
- ocena ryzyka zawodowego na stanowisku magazyniera
- ocena ryzyka zawodowego na stanowisku pracownika gospodarczego
- ocena ryzyka zawodowego dla stanowisk administracyjno-biurowych

W każdym z wymienionych dokumentów opisane są zagrożenia występujące na danym stanowisku pracy, wpisane są pomiary środowiska pracy (hałas, pyły, czynniki chemiczne – dotyczy to stanowisk produkcyjnych tj. szwaczka, montażysty, formowacze, obsługa plotera). W dokumencie zaproponowane są również działania profilaktyczne mające na celu obniżyć bądź „utrzymać” poziom ryzyka na danym poziomie. W skład komisji oceniającej ryzyko zawodowe wchodzi: Dyrektor produkcji, pracownik służby bhp, przedstawiciel pracowników. Dany dokument jest aktualizowany w zależności od wystąpienia różnych zdarzeń: wypadek, zmiana substancji stosowanych w procesie produkcji, wykonanie nowych pomiarów środowiska.

Do wszystkich maszyn i urządzeń sporządzone są instrukcje bhp, które umieszczone są na stanowiskach pracy. Wyróżniamy m.in. instrukcje bhp: maszyny do szycia, hakowaczy, krajkowaczy, dresarki, ścieniarki, wtryskarki, plotera, narzędzi ręcznych, instrukcje postępowania z substancjami chemicznymi, instrukcje przeciwpożarowe, pierwszej pomocy, stanowiskowe, prac magazynowych. Instrukcje w miarę potrzeb są analizowane i aktualizowane. Wykonuje się okresowe przeglądy maszyn i urządzeń, aby pracownicy byli bezpieczni w trakcie wykonywania na nich prac.

Ze względu na prace przy maszynach i urządzeniach oraz z substancjami szkodliwymi, zapewniamy pracownikom odzież roboczą, aby nie musieli zużywać własnej odzieży. Prowadzona jest ewidencja wydawania odzieży roboczej pracownikom. Pracownik pobierający odzież własnoręcznym podpisem potwierdza odbiór.

5. ZARZĄDZANIE ŚRODOWISKIEM

Zarząd Spółki ma pełną świadomość, że innowacyjny rozwój przedsiębiorstwa musi mieć wymiar minimalizacji negatywnego wpływu na środowisko. Tym samym funkcjonowanie przedsiębiorstwa wiąże się z wyzwaniami i ryzykami związanymi z codziennym procesem produkcji. Produkcja realizowana w ramach Grupy nie jest uciążliwa dla środowiska, a przenikanie substancji niebezpiecznych ma charakter śladowy i jest kontrolowane. Tym samym kierunki prac nad rozwojem technologii wytwarzania mają na względzie ochronę środowiska. Przykładem realizacji powyższego priorytetu jest plazmowe zgrzewanie spodów eliminujące użycie klejów.

Lokalizacja zakładu

Zakład zlokalizowany jest w pobliżu obszarów sieci Natura 2000 PLH 120086 „Górny Dunajec” (odległość ok. 0,3 km) i PLH 120016 „Torfowiska Orawsko-Nowotarskie” (odległość ok. 1,3 km). Zakład posiada decyzję o środowiskowych uwarunkowaniach wydaną przez Burmistrza Miasta Nowy Targ oraz Zaświadczenie Regionalnego Dyrektora Ochrony Środowiska w Krakowie odpowiedzialnego za monitorowanie terenów Natura 2000. Usytuowanie zakładu oraz specyfika produkcji nie wpływa w sposób istotny na obszar Natura 2000 i ocena oddziaływania na środowisko określona w art. 6 ust. 3 Dyrektywy 92/43/EWG nie jest wymagana.

Charakterystyka procesu produkcyjnego

Proces produkcyjny obuwia składa się następujących operacji technologicznych:

- wykrawanie elementów skórzanych lub elementów cholewek z tkanin oraz szycie cholewek - typowe operacje szwalnicze odbywające się w dziale szwalni,
- wykrawanie i obróbka podeszw ze skór naturalnych. Podeszwy z tworzyw sztucznych i gumy są sprowadzane z zewnątrz,
- łączenie (montaż) elementów cholewek z podeszwą. Stosuje się tutaj następujące technologie montażu : montaż klejowy, montaż flexiblowy, montaż overflex, montaż pasowy i montaż systemem wtryskowym,
- prace wykończeniowe : nakładanie apretur, nabłyszczaczy i wosków, nabijanie metalowych okuć dla sznurowadeł, itp.

Dla jednej pary obuwia proces produkcji musi przejść kolejno przez wszystkie niezbędne operacje technologiczne (jedna po drugiej). Przy produkcji masowej wszystkie wymienione operacje technologiczne zachodzą równolegle.

W **technologii klejowej** wykonywane są następujące operacje:

- łączenie cholewki z podeszwą (na kopycie), wykorzystuje się kleje poliestrowe lub poliamidowe termotopliwe,
- mechacenie powierzchni podeszwy (tzw. "drasanie", czyli zmatowienie) w celu zwiększenia przyczepności kleju. Używa się do tej operacji maszyn drasających, z których powstający pył jest odciągany miejscowo do skrubera wodnego, a stamtąd oczyszczone powietrze kierowane jest z powrotem do wnętrza hali,
- mycie powierzchni podeszwy rozpuszczalnikami – odbywa się ręcznie w kabinach wyposażonych w odciągi miejscowe. Stosowane są tu środki o nazwach

handlowych: Icortin, Verdunner i aceton techniczny,

- montaż cholewki z podeszwą - polega na dwukrotnym nałożeniu kleju na cholewkę i jednokrotnym nałożeniu kleju na oczyszczoną podeszwę, a następnie na aktywowaniu warstw kleju podczerwienią w aktywizatorze taśmowym /mniejsza energochłonność/ i połączeniu obu elementów. Stosowane są tu (zamiennie) kleje poliuretanowe Ultraflex lub klej na bazie naturalnego lateksu.

Wszystkie stanowiska, na których występuje zużycie LZO, wyposażone są w odciągi miejscowe, kierujące powietrze do emitora **E-1**. Na trasie przepływu skolektorowanych gazów odlotowych zamontowana jest centrala klimatyzacyjna (odzysk ciepła).

W technologii flexiblowej lub overflex brzeg cholewek wywijany jest na zewnątrz i łączony z podeszwą metodą szycia, co ogranicza zużycie klejów. Spody są obrabiane przy użyciu "drasarek" taśmowych, wyposażonych w odciągi miejscowe, kierujące zanieczyszczone powietrze do filtra tkaninowego (13 worków filtracyjnych o długości 2 m każdy). Filtr ten umieszczony jest na zewnątrz hali (pomiędzy halami), pod zadaszeniem. Oczyszczone powietrze opuszcza odpylacz w sposób niezorganizowany (brak jest komina). Ten emitor niezorganizowany ma oznaczenie **E-4**.

Po "drasaniu" spód podlega łączeniu z podeszwą i podsuwką za pomocą kleju. Służą do tego nakładarki rolkowe, wyposażone w odciągi miejscowe. Opary rozpuszczalników są następnie kierowane do systemu odciągowego emitora **E-3**, który odbiera również powietrze z innych miejsc hali, gdzie używane są LZO. W technologii tej wykorzystuje się kleje Boterm, Dolepren i Ultraflex.

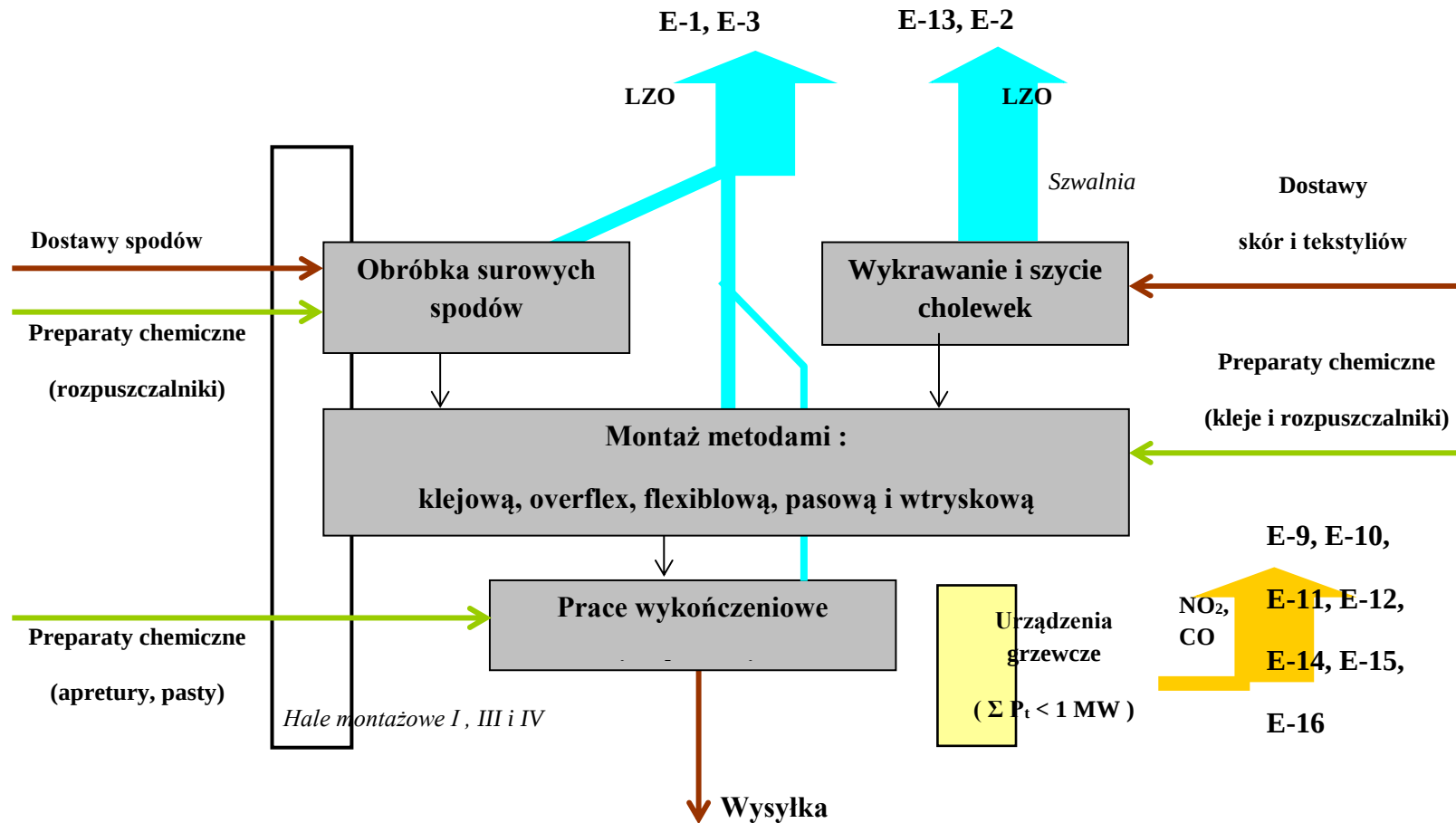
W technologii systemu wtryskowego - montaż obuwia polega na łączeniu gotowej cholewki z podeszwą z poliuretanu bez stosowania klejów rozpuszczalnikowych. Proces ten odbywa się w specjalnych, zamykanych formach na wtryskarce karuzelowej. Formy i kopyta dostosowane do danego modelu obuwia. Cholewka zakładana jest na kopyto i jej dolna część umieszczana jest w formie odwzorowującej kształt podeszwy. Po zamknięciu formy następuje wtłoczenie pod ciśnieniem płynnych składników poliuretanu w przestrzeń pod cholewką. Proces reakcji składników poliuretanu przebiega w przestrzeni zamkniętej formy, więc nie ma emisji. Po zakończeniu procesu, forma zostaje otwarta i cholewka z uformowaną podeszwą zostaje zdjęta z kopyta. Wykończenie podeszwy sprowadza się do obcięcia niewielkich nadlewów poliuretanu. Okresowo, formy używane w wtryskarce, są czyszczone z resztek poliuretanu mechanicznie, przy pomocy piaskarki. Piaskarka jest zamykana podczas pracy, więc nie występuje tu emisja pyłu. Składniki poliuretanu są konfekcjonowane w hermetycznie zamkniętych beczkach stalowych.

W skład systemu wtryskowego wchodzi :

- wtryskarka karuzelowa 24-stanowiskowa wraz z urządzeniami wtryskowymi i sterującymi,
- stanowisko podgrzewania składników poliuretanu, znajdujących się w hermetycznie zamkniętych opakowaniach stalowych o pojemności 200 litrów. Podgrzewanie jest elektryczne.
- mieszalnik polioliu i koncentratu barwnego,
- robot do drasania cholewek z odciągiem pyłu,
- robot do nanoszenia środka antyadhezyjnego metodą elektrostatyczną na powierzchnię form,
- robot do nanoszenia kleju na bazie rozpuszczalnika wodnego.

Praca wtryskarki nie powoduje emisji do powietrza.

Końcową operacją są **prace wykończeniowe**. Emisja LZO występuje przy nakładaniu apretur, nabłyszczaczy i wosków. Odbywa się to w kabinie natryskowej wentylowanej. Odciągane powietrze jest kierowane do systemu odciągowego emitora **E-3**.



Schemat technologiczny instalacji do produkcji obuwia

ENERGIA

Energia wykorzystywana w zakładzie

Zakład korzysta z gazu ziemnego i prądu elektrycznego jako nośników energii. Gaz ziemny jest wykorzystywany do celów grzewczych w sezonie zimowym oraz dla celów socjalnych i przygotowania ciepłej wody użytkowej przez cały rok. Energia elektryczna służy do napędu maszyn i urządzeń produkcyjnych, oświetlenia i zasilania infrastruktury.

Od roku 2011 jako układ wspomagający przygotowywanie cwu jest wykorzystywany układ solarny. Zainstalowany układ solarny pozwala uzyskać w ciągu roku ok. 34.000 kWh energii, co wpływa na obniżenie zużycia gazu na przygotowanie cwu.

Zużycie gazu w raportowany okresie: 99 963 m³

Zużycie energii elektrycznej w raportowanym okresie:

Zakład produkcyjny w Nowym Targu: 1 054 579 kWh

Sklepy: 2 461 715 kWh

Działania zmierzające do zmniejszania energochłonności.

- wymiana parku maszynowego na maszyny z silnikami zintegrowanymi i ze sterownikami komputerowymi ograniczającymi zużycie energii elektrycznej (zmniejszenie zużycia energii ok. 50%);
- wymiana oświetlenia na energooszczędne, ledowe i ze statecznikami elektronicznymi o zwiększonej żywotności i wydajności świetlnej (zmniejszenie zużycia energii ok. 31%);
- wykorzystywanie systemu solarnego do przygotowania cwu;
- wykonanie termoizolacji budynków;
- zainstalowanie central wentylacyjnych z rekuperatorami i kondensacyjnych nagrzewnic gazowo-powietrznych.

WODA

Woda

Zakład korzysta z dwóch źródeł wody, w części (80% zużycia) z własnego ujęcia (studnia głębinowa) na które posiadamy pozwolenie wodno-prawne i w części (20% zużycia) z miejskiej sieci wodociągowej. W zakładzie powstają tylko ścieki sanitarne, które są odprowadzane do miejskiej sieci kanalizacji sanitarnej. Woda nie jest wykorzystywana do produkcji tylko na potrzeby socjalne. Zużycie wody w raportowanym okresie wyniosło 3 685 m³.

EMISJE

Zarządzanie emisją LZO

Firma eksploatuje instalację do produkcji obuwia, która ze względu na rodzaj i ilość stosowanych preparatów zawierających LZO objęta jest standardami emisyjnymi; Rozporządzenie Ministra Środowiska w sprawie standardów emisyjnych z 2011r. Zakład posiada decyzję o pozwoleniu na wprowadzanie gazów i pyłów do powietrza. Jest też zarejestrowany w systemie KOBIZE. Raz w roku wykonywane są pomiary kontrolne emisji LZO przez emitory instalacji wentylacyjnej odciągowej. Prowadzona jest, wymagana ustawowo, sprawozdawczość dla Urzędu Marszałkowskiego dotycząca korzystania ze środowiska (emisja LZO z procesu produkcyjnego, spalanie paliw w samochodach, spalanie paliw w kotłach, pobór wód podziemnych, ilość wytworzonych odpadów).

Działania zmierzające do zmniejszania emisji LZO

Od momentu powstania do chwili obecnej zakład wprowadził kilka zmian, które poprawiły oddziaływanie na środowisko naturalne. Należą do nich :

- wtryskarka karuzelowa, uruchomiona w 2011r., służy do łączenia cholewek ze spodami - dzięki temu proces łączenia stał się hermetyczny, bez emisji lotnych związków organicznych. Dozowanie preparatów do maszyny odbywa się z hermetycznie zamkniętych pojemników.
- wyeliminowano z technologii preparaty zawierające amoniak - ustała emisja amoniaku.
- wprowadzanie do procesu technologicznego klejów o zmniejszonej zawartości LZO i klejów wodorozcieńczalnych,
- wykorzystywanie w produkcji materiałów z naniesioną warstwą kleju,

Śledzimy światowe trendy, jednak odpowiedzialność za produkt wymusza pewną rezerwę we wprowadzaniu innowacyjności. Za szybkie wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań, może skutkować błędami w produkcji

ŚCIEKI I ODPADY

Gospodarka odpadami.

Odpady wytwarzane w zakładzie podlegają segregacji. Odpady opakowaniowe z tektury, papieru i folii są przekazywane do recyklingu. Średnio w roku przekazywane jest do recyklingu 45.000 kg odpadów z tektury i papieru oraz 5.000 kg odpadów foliowych. Pozostałe odpady poprodukcyjne tj. skórzane, z tworzyw sztucznych i materiałów tekstylnych są przetwarzane przez odbiorcę odpadów na paliwo alternatywne.

6. ZARZĄDZANIE RELACJAMI

łańcuch dostaw:

- Kupujemy wyłącznie u kwalifikowanych dostawców, podstawowym kryterium kwalifikacji jest jakość oferowanych materiałów oceniana na podstawie badania partii próbnych, przedstawianych certyfikatów, wyników badań, a także oceny organizacji – funkcjonujących systemów: jakości, środowiskowych, bezpieczeństwa pracy itd. . Procedura przewiduje przeprowadzenie audytu, jeśli istnieją przesłanki, niedotrzymania złożonych w ankietach deklaracji. Lista dostawców jest weryfikowana na podstawie corocznych ocen. Istotnym elementem oceny są kwestie etyczne określone w oparciu o ankiety służące do kontroli działań dostawców w tym zakresie. Mamy sprawdzonych europejskich dostawców, którzy dostarczają wysokiej jakości materiały. Dojrzałość obecnego rynku na którym działamy powoduje, że nie jest możliwe aby pozyskany surowiec pochodził z nieznanego źródła. Współpracujemy z największymi dostawcami w kraju, którzy przestrzegają obowiązujących w Europie reguł w zakresie jakości, ochrony środowiska, bezpieczeństwa i zasad etycznych; część z nich ma wdrożone i utrzymywane certyfikowane systemy jakości oraz systemy środowiskowe.
- Skóry wyprawione – Podstawowy surowiec do produkcji obuwia. Materiałem do wytworzenia skór wyprawionych są skóry surowe pozyskiwane jako produkt odpadowy przy produkcji mięsa. Ich przetwórstwo w celu uzyskania materiału do produkcji obuwia obejmuje szereg operacji fizyko chemicznych wiążących się potencjalnie z negatywnym wpływem na środowisko naturalne. Postęp w technologiach garbarskich oraz wymagania przepisów ochrony środowiska w praktyce wyeliminowały te zagrożenia. Proces przetwarzania skór surowych w wyrób finalny można uznać za utylizację odpadów po produkcji żywności. Skóry do produkcji obuwia kupujemy od czołowych producentów krajowych oraz z innych państw głównie europejskich głównie Włoch oraz Hiszpanii, realizujących proces produkcyjny zgodnie z wymogami ochrony środowiska, część garbarni ma certyfikowane systemy potwierdzające spełnianie norm środowiskowych np. ISO 14001 oraz branżowe Green Leather Industry for the Environment.
- Podeszwy – guma, kauczuki termoplastyczne substancje do utylizacji, nadwyżki oddajemy do utylizacji lub recyklingu w celu ponownego przetworzenia.
- Kleje – nie przekraczamy norm środowiskowych, wiemy że jest to wpływ na środowisko. Kleje są również kupowane u najlepszych firm europejskich, które zapewniają wysoki poziom jakości i gwarantują spełnianie wymogów ochrony środowiska podczas wytwarzania produktu. Także dostarczane kleje i środki pomocnicze do klejenia w swoim składzie nie zawierają szkodliwych dla zdrowia substancji chemicznych.

7. O RAPORCIE

Sprawozdanie niefinansowe zostało sporządzone w wykonaniu obowiązku określonego w art. 49b ustawy o rachunkowości z dnia 29 września 1994 roku (t.j. z dnia 22 listopada 2017 roku (Dz.U. z 2017 roku poz. 2342)). Sprawozdanie dotyczące danych pozafinansowych Grupy Kapitałowej Wojas i Spółki Wojas S.A. sporządzone zostało w oparciu o własną wypracowaną metodykę oraz Wytyczne Global Reporting Initiative G4 /poziom core/. Jest to pierwszy raport Grupy i prezentuje dane za okres od 1 stycznia 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. W celu zachowania należytej staranności w procesie raportowania Grupę wsparła niezależna firma doradcza Kapitał Intelktualny Sp. z o. o. Dokument został poddany wewnętrznej weryfikacji wykonanej przez powołany zespół projektowy składający się z pracowników Grupy. Raportu nie poddano weryfikacji zewnętrznej, jej zastosowanie zostanie rozważone w kolejnych latach.

Przygotowanie raportu zostało poprzedzone pracami przygotowawczymi, które rozpoczęły się w IV kwartale 2017 roku. W oparciu o zarządzenie Prezesa Zarządu Wojas S.A. została powołana grupa projektowa składająca się z 14 osób reprezentujących kluczowe obszary tematyczne wchodzące w skład raportu. Prace projektowe realizowane były w następujących etapach: ocena możliwości i kosztu pozyskania danych do raportu, agregacja danych twardych, przeprowadzenie wywiadów, zebranie dokumentów, dyskusji, identyfikacja, priorytetyzację, walidację oraz przyjęcie i zatwierdzenie ostatecznego raportu.

8. INDEKS GRI

WSKAŹNIK	WYTYCZNE GRI	MIEJSCE W RAPORCIE	KOMENTARZ / OPIS
WSKAŹNIKI PROFILOWE			
Strategia i analiza			
G4-1	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla o znaczeniu zrównoważonego rozwoju dla organizacji i jej strategii	str. 2	Lista Prezesa Zarządu
G4-2	Opis kluczowych ryzyk	str. 5,6	Zarządzanie ryzykiem i strategia
Profil organizacji			
G4-3	Nazwa organizacji	str. 3	Informacje o przedsiębiorstwie
G4-4	Główne marki, produkty i usługi	str. 3	Informacje o przedsiębiorstwie
G4-5	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	str. 3	Informacje o przedsiębiorstwie
G4-6	Kraje w których działa organizacja	str. 3	Informacje o przedsiębiorstwie
G4-7	Forma własności i struktura prawna organizacji	str. 3	Informacje o przedsiębiorstwie
G4-8	Rynki obsługiwane przez organizację	str. 4	Informacje o przedsiębiorstwie
G4-9	Skala działalności	str. 3, 4, 9	Informacje o przedsiębiorstwie; Zarządzanie zasobami ludzkimi
G4-10	Łączna liczba pracowników według typu zatrudnienia, rodzaju umowy o pracę, regionu, płci	str. 9	Zarządzanie zasobami ludzkimi
G4-11	Procent pracowników objętych umowami zbiorowymi	str.	nie dotyczy, w Grupie Wojas nie ma zbiorowych układów pracy
G4-12	Charakterystyka łańcucha dostaw / wartości	str. 17	Zarządzanie relacjami
G4-13	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	str.	brak zmian – raport jest pierwszym raportem zrównoważonego rozwoju Grupy
G4-14	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności.	str. 5	Zarządzenie ryzykiem i strategia
G4-15	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	str.	Brak sformalizowanych deklaracji
G4-16	Członkostwo w stowarzyszeniach oraz krajowych lub międzynarodowych organizacjach orzecznich	str.	Brak sformalizowanego uczestnictwa w stowarzyszeniach

Identyfikacja istotnych aspektów i ich granic			
G4-17	Struktura organizacyjna organizacji, z wyróżnieniem głównych działów, spółek zależnych, podmiotów powiązanych oraz przedsięwzięć typu joint-venture	str. 3	Informacje o przedsiębiorstwie
G4-18	Proces definiowania treści raportu	str. 18	O raporcie
G4-19	Istotne aspekty zidentyfikowane w procesie definiowania zawartości raportu	str. 18	O raporcie
G4-20	Granice wyznaczone dla każdego z istotnych aspektów wewnątrz organizacji	str.	wszystkie aspekty zostały zidentyfikowane jako istotne.
G4-21	Granice wyznaczone dla każdego z istotnych aspektów na zewnątrz organizacji	str.	nie stwierdzono ograniczeń raportu w stosunku do istotnych aspektów wpływu społecznego i środowiskowego z uwzględnieniem podmiotów spoza organizacji
G4-22	Wyjaśnienia dotyczące efektów korekt informacji zawartych w poprzednich raportach	str.	brak korekt – raport jest pierwszym raportem zrównoważonego rozwoju Spółki
G4-23	Znaczące zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub granic aspektów	str.	brak zmian – raport jest pierwszym raportem zrównoważonego rozwoju Spółki
Zaangażowanie interesariuszy			
G4-24	Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację	str. 18	O raporcie
G4-25	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy	str. 18	O raporcie
G4-26	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	str. 18	O raporcie
G4-27	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie ze wskazaniem grup interesariuszy, które zgłosiły poszczególne kwestie i problemy	str. 18	O raporcie
Profil raportu			
G4-28	Okres raportowania	str. 18	01.01.2017 - 31.12.2017
G4-29	Data publikacji ostatniego raportu	str.	nie dotyczy, raport jest pierwszym raportem zintegrowanym Spółki
G4-30	Cykl raportowania	str. 18	roczny
G4-31	Osoba kontaktowa	str.	Telefon: 18 261 42 20; e-mail: wojas@wojas.pl
G4-32	Indeks treści GRI	str. 19 - 22	Indeks GRI
G4-33	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu	str. 18	O raporcie
Ład organizacyjny			

G4-34	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy, odpowiedzialnymi za podejmowanie decyzji dotyczących wpływów ekonomicznych, środowiskowych i społecznych	str. 5	Zarządzanie ryzykiem i strategia
Etyka i rzetelność			
G4-56	Wartości, zasady, standardy, normy postępowania organizacji, zebrane w kodeksach postępowania i kodeksach etycznych	str. 5, 8, 12	Zarządzanie ryzykiem i strategia; Zarządzanie zasobami ludzkimi; Zarządzanie środowiskiem
WSKAŹNIKI SZCZEGÓŁOWE			
WYNIKI W WYMIARZE EKONOMICZNYM			
Obecność na rynku			
EC DMA	Podejście zarządcze	str. 8	Zarządzanie zasobami ludzkimi
WYNIKI W WYMIARZE ŚRODOWISKOWYM			
Energia			
EN DMA	Podejście zarządcze	str. 15	Zarządzanie środowiskiem
G4-EN3	Zużycie energii wewnątrz organizacji	str. 15	Zarządzanie środowiskiem
Woda			
EN DMA	Podejście zarządcze	str. 15	Zarządzanie środowiskiem
G4-EN8	Całkowity pobór wody według źródła	str. 15	Zarządzanie środowiskiem
Emisje			
EN DMA	Podejście zarządcze	str. 16	Środowisko naturalne
Ścieki i odpady			
EN DMA	Podejście zarządcze	str. 16	Środowisko naturalne
G4-EN23	Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem	str. 16	Środowisko naturalne
WYNIKI W WYMIARZE SPOŁECZNYM			
Miejsce pracy: zatrudnienie			
G4- DMA	Podejście zarządcze	str. 7	Zarządzanie zasobami ludzkimi

Miejsce pracy: bezpieczeństwo i higiena pracy			
G4-DMA	Podejście zarządcze	str. 10, 11	Bezpieczeństwo pracowników
Miejsce pracy: szkolenia i edukacja			
LA DMA	Podejście zarządcze	str. 9, 11	Zarządzanie zasobami ludzkimi; Bezpieczeństwo pracowników