

**RAPORT DANYCH
NIEFINANSOWYCH
ZA 2018 ROK PFLEIDERER GROUP**

Spis treści

| | | |
|-----|-----------------------------------------------------|----|
| 1. | LIST PREZESA ZARZĄDU | 3 |
| 2. | MODEL BIZNESOWY | 4 |
| 2.1 | KLUCZOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI I CELE ONZ | 6 |
| 3. | ŁAŃCUCH DOSTAW I ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA KLIENTÓW | 8 |
| 3.1 | ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA PRODUKT | 8 |
| 3.2 | ZARZĄDZANIE JAKOŚCIĄ | 9 |
| 3.3 | ŁAŃCUCH DOSTAW | 10 |
| 3.4 | PRODUKCJA | 10 |
| 3.5 | LOGISTYKA | 11 |
| 3.6 | SUROWCE | 11 |
| 4. | STRATEGIA I KOMINIKACJA Z INWESTORAMI | 13 |
| 4.1 | INTERESARIUSZE | 15 |
| 5. | ZARZĄDZANIE RYZYKIEM I KULTURA ORGANIZACYJNA | 16 |
| 5.1 | ORGANY SPÓŁKI | 16 |
| 5.2 | ZARZĄD | 17 |
| 5.3 | RADA NADZORCZA | 18 |
| 5.4 | Komitety Rady Nadzorczej | 18 |
| 5.5 | Zarządzanie ryzykiem | 19 |
| 5.6 | COMPLIANCE | 22 |
| 5.7 | PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU | 23 |
| 6. | WYMIAR PRACOWNICZY I SPOŁECZNY | 25 |
| 6.1 | ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA | 25 |
| 6.2 | PRAWA PRACOWNIKÓW I WARUNKI ZATRUDNIENIA | 26 |
| 6.3 | SZKOLENIA | 28 |
| 7. | ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO | 30 |
| 8. | ETYKA I RÓŻNORODNOŚĆ | 33 |
| 8.1 | RÓWNOUPRAWNIENIE I RÓŻNORODNOŚĆ | 33 |
| 9. | WYMIAR ŚRODOWISKOWY | 35 |
| 9.1 | SYSTEMY ZARZĄDZANIA | 35 |
| 9.2 | ZARZĄDZANIE ŚRODOWISKIEM | 36 |
| 9.3 | ZARZĄDZANIE ENERGIĄ | 36 |
| 9.4 | WODA | 37 |
| 9.5 | EMISJE DO ATMOSFERY | 37 |
| 9.6 | ODPADY I ŚCIEKI | 38 |
| 9.7 | POZOSTAŁE INFORMACJE | 38 |
| 10. | UCZCIWA KOMUNIKACJA | 40 |
| 11. | INFORMACJE O RAPORCIE | 42 |
| 12. | INDEKS GRI | 44 |

1. LIST PREZESA ZARZĄDU

Szanowni Państwo,

Mam przyjemność przedstawić Państwu drugi raport pozafinansowy Grupy Kapitałowej Pfleiderer za 2018 r. prezentujący istotne aspekty społeczne, pracownicze i środowiskowe naszej działalności. Mam nadzieję, że informacje zawarte w dokumencie w pełni odzwierciedlą codzienność naszego biznesu oraz w pełni zaprezentują potencjał jakim dysponujemy.

Grupa Kapitałowa Pfleiderer to wyjątkowa firma działająca na rynku międzynarodowym, która realizuje przyjęte cele w oparciu o innowacyjność oraz zrównoważone podejście do zarządzania zasobami. Grupa Kapitałowa Pfleiderer działa w oparciu o najwyższe standardy etyki biznesowej, dbając o transparentność we wszystkich obszarach działalności. Umiejętność integracji w ramach organizacji, stosowanie nowoczesnych technologii oraz gromadzenie wyspecjalizowanych pracowników, którzy wpływają na sukces rynkowy Firmy pozwala Grupie rozwijać wyjątkową kompetencję w swojej dziedzinie.

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. Szanujemy społeczeństwo, w którym funkcjonujemy oraz partnerów biznesowych, z którymi współpracujemy. Podejmujemy działania, które zrównoważą nasz wpływ na aspekty środowiskowe i społeczne poprzez szereg aktywności. Przywiązujemy ogromną rolę do przestrzegania przepisów i regulacji oraz zachowania przejrzystości działań. Jesteśmy cenionym pracodawcą i odpowiedzialnym partnerem biznesowym.

Jestem przekonany, że zaprezentowane treści obejmujące najważniejsze aspekty prowadzonej działalności spotkają się z Państwa uznaniem.

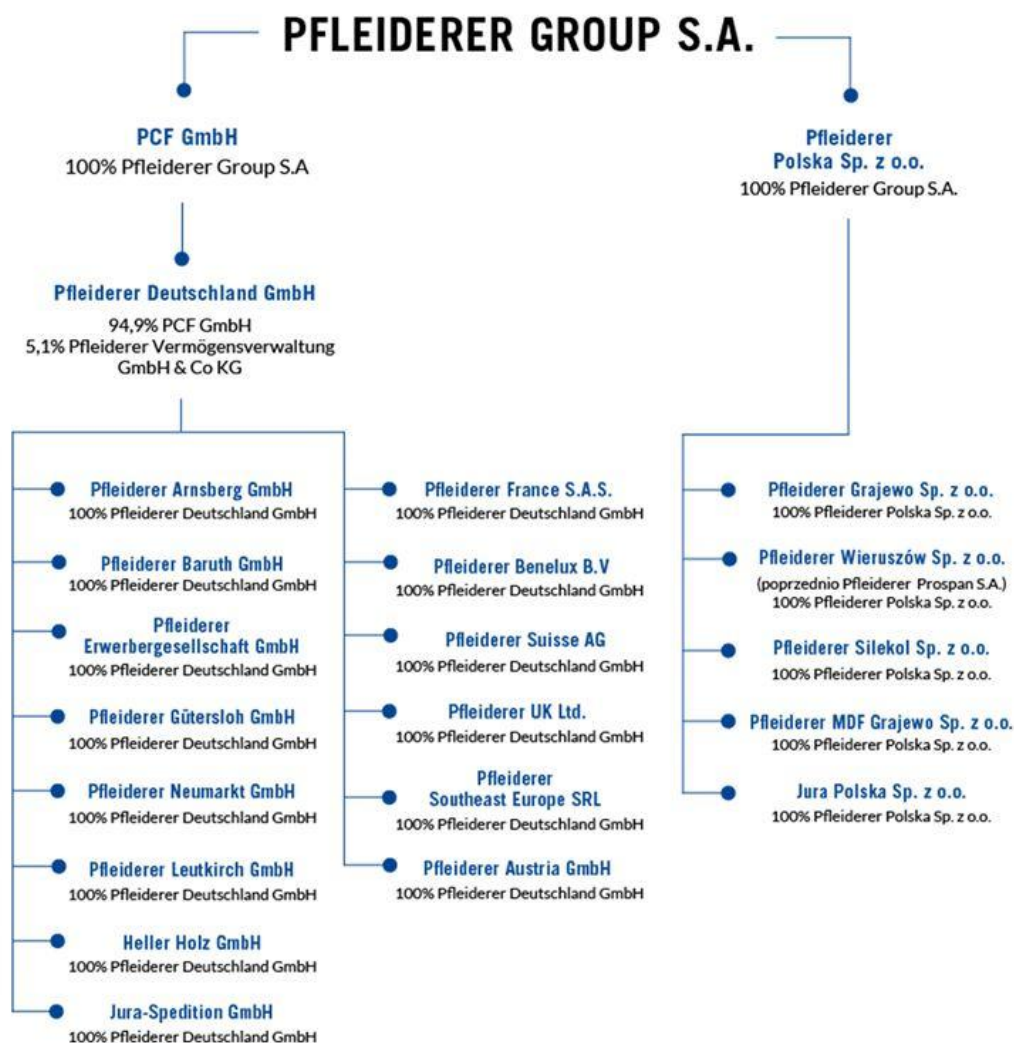
Zapraszam do lektury raportu.

Thomas Schäbinger
Prezes Zarządu

2. MODEL BIZNESOWY

Grupa Pfleiderer to wiodący europejski producent ekologicznych, opartych na drewnie rozwiązań panelowych z 124-letnim doświadczeniem. Spółka specjalizuje się w produkcji materiałów dla przemysłu meblarskiego, wewnętrznego i budowlanego. Grupa w swojej ofercie posiada szeroką gamę produktów najwyższej jakości, w której znajdują się płyty meblowe, blaty kuchenne, laminaty HPL oraz sztuczne pokrycia ścian. Oferowany asortyment oraz procesy produkcyjne realizowane w celu dostarczenia produktów wpisują się w założenia zrównoważonego rozwoju.

Spółka zlokalizowana jest we Wrocławiu oraz w Neumarkt i posiada dziewięć zakładów produkcyjnych. Cztery zakłady produkcyjne zlokalizowane są w Polsce, a pięć w Niemczech. Ponadto Spółka posiada swoje oddziały handlowe w Wielkiej Brytanii, Holandii, Francji, Szwajcarii, Austrii i Rumunii. Grupa Pfleiderer jest notowana jako Grupa Pfleiderer S.A. na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.



Oferowana jakość, solidność wykonania, kompleksowość oferty oraz trwałość produktów pozwoliły Spółce zdobyć grono lojalnych klientów. Produkty Spółki są dostępne na międzynarodowych rynkach do których należy Wielka Brytania, Holandia, Francja, Szwajcaria, Austria i Rumunia.

Pfleiderer poprzez standaryzację swoich produktów oraz zsynchronizowaną pracę wszystkich zakładów produkcyjnych, wpływającą na optymalizację asortymentu, dostarcza swoim klientom na całym świecie ujednolicone produkty. W swoim asortymencie Pfleiderer posiada materiały drewnopochodne, w ramach których oferuje:

- Dekory – ponad 360 różnych dekorów w różnych grupach wzorniczych,
- Struktury – 22 struktury w najróżniejszych wariantach obejmujące powierzchnie w połysku, matowe, perłowe, pergaminowe oraz struktury kreatywne i oddające naturalność drewna,
- Materiały nośne do uszlachetniania – przeznaczone do specjalistycznego środowiska m.in. lekkich konstrukcji, ochrony przeciwpożarowej, wysokiej wilgotności,
- Materiały dekoracyjne – szeroki wybór materiałów, obejmujący klasyczne materiały drewnopodobne, produkty trudno zapalne, lekkie oraz dedykowane do zabudowy statków,
- Płyty surowe – bogata oferta obejmująca rozwiązania standardowe, specjalistyczne np. trudno zapalne i odpornych na wilgoć.



2.1 KLUCZOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI I CELE ONZ

Wpływ działalności Grupy na aspekty niefinansowe jest monitorowany przez wskaźniki efektywności. Grupa przykładą znaczącą uwagę do elementów, które mogą usprawnić jej działalność w tym obszarze.

| KLUCZOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI | | | | |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------|
| L.P. | NAZWA WSKAŹNIKA | OPIS WSKAŹNIKA | WARTOŚĆ WSKAŹNIKA | |
| | | | 2017 | 2018 |
| KAPITAŁ LUDZKI - WSKAŹNIKI | | | | |
| 1 | Rentowność kosztów pracy | Wskaźnik przedstawia relację zysku netto przedsiębiorstwa do poniesionych w firmie całkowitych kosztów pracy i wskazuje jaki zysk firma osiąga przy poniesionych w przedsiębiorstwie kosztach zatrudnienia | 0,09 | 0,03 |
| KAPITAŁ STRUKTURALNY – WSKAŹNIKI | | | | |
| 2 | Produktywność wydatków B + R | Wskaźnik informuje, o stosunku wydatków poniesionych na badania i rozwój Spółki, do generowanych przez firmę przychodów ze sprzedaży | 0,20% | 0,15% |
| 3 | Relacja wydatków B+R do kosztów pracy | Wskaźnik informuje, o stosunku wydatków poniesionych na badania i rozwój spółki do kosztów pracy zatrudnionych w dziale B+R pracowników | 183% | 153% |
| 4 | Wskaźnik aktywów niematerialnych | Wskaźnik wskazuje udział wartości niematerialnych i prawnych w aktywach trwałych przedsiębiorstwa | 11% | 11% |
| 5 | Udział nakładów inwestycyjnych w generowanych przychodach | Wskaźnik informuje, o stosunku ponoszonych przez przedsiębiorstwo nakładów inwestycyjnych do generowanych przez firmę przychodów | 7,6% | 7,6% |
| KAPITAŁ RELACYJNY - WSKAŹNIKI | | | | |
| 6 | Wskaźnik przeterminowania należności | Wskaźnik pokazuje udział nieściągniętych należności, których termin wymagalności został przekroczony o co najmniej 6 miesięcy w strukturze należności ogółem | 4% | 15% |

W 2015 roku Organizacja Narodów Zjednoczonych opublikowała listę 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju oraz 169 powiązanych z nimi zadań. Przyjęte cele oraz zadania są współzależne i niepodzielne oraz zapewniają równowagę pomiędzy trzema aspektami zrównoważonego rozwoju: gospodarczym, społecznym i środowiskowym. Spółka Pfeleiderer popiera powyższą inicjatywę ONZ, realizując 7 celów. Idea zapoczątkowana przez Organizację Narodów Zjednoczonych jest silnie związana z codzienną działalnością Grupy. Tym samym poniżej prezentujemy wkład Grupy w realizację wskazanych celów.

| ASPEKT | CELE ONZ | DZIAŁANIA ZE STRONY GRUPY KAPITAŁOWEJ PFLEIDERER |
|---------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PRACOWNICY | <p>3 DOBRE ZDROWIE I JAKOŚĆ ŻYCIA</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Prowadzenie działań zapobiegawczych wypadkom, ○ Systemowe podejście do BHP, ○ Wdrożona norma OHSAS 18001, która definiuje cele Grupy pozwalające na doskonalenie systemu zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników. |
| | <p>5 RÓWNOŚĆ PŁCI</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Szanowanie praw pracowniczych, ○ Podejmowanie działań wspierających godność ludzką i wpływających na satysfakcję ze współpracy w organizacji, ○ Przejrzyste zasady wynagradzania pracowników, dostępu rozwoju, szkoleń i awansów. |
| ŚRODOWSKO | <p>6 CZYSTA WODA I WARUNKI SANITARNE</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Pomiar i monitorowanie zużycia wody, ○ Racjonalne gospodarowanie zasobami wodnymi z wodociągów oraz własnych ujęć, ○ instalacje do uzdatniania i ponownego przetwarzania ścieków celem ograniczenia zużycia wody. |
| | <p>13 DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Kontrola emisji związków lotnych do atmosfery, ○ Podejmowanie działań obniżających emisję ○ Realizacja planów, których celem jest obniżenie emisji, ○ Wszystkie zakłady posiadają zainstalowane filtry spełniające wymogi rozporządzenia BAT, które obniżają emisję związków do atmosfery, ○ Posiadanie certyfikatu ISO 50001 potwierdzającego działanie na rzecz uzyskania efektywności energetycznej. ○ Posiadanie licencji Nordic Ecolabel, która oznacza, że płyty opatrzone tym znakiem wywierają najmniejszy wpływ na środowisko w swojej kategorii. |
| GOSPODARKA | <p>9 INNOWACYJNOŚĆ, PRZEMYSŁ, INFRASTRUKTURA</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Zakłady produkcyjne Grupy wpisują się w rewolucję Industry 4.0 w wymiarze automatyzacji i robotyzacji, ○ Działalność b+r ukierunkowana na tworzenie innowacyjnych produktów, ○ Rozwiązania dla klientów spełniające specjalistyczne normy ○ Wykorzystanie surowców do tej pory niestosowanych w przemyśle. |
| SPOŁECZENSTWO | <p>12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Wdrożona norma ISO 9001, która wpływa na zapewnienie jakości produktów, ○ Posiadanie certyfikatu EfbV potwierdzającego, że Grupa w sposób odpowiedzialny podchodzi do usuwania i unieszkodliwiania odpadów. |
| | <p>17 PARTNERSTWA NA RZECZ CEŁÓW</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Pozyskany certyfikat FSC (Forest Stewardship Council®) potwierdza, że Grupa przykłada dużą wagę do surowców wykorzystywanych do procesów produkcyjnych, ○ Posiadanie certyfikatu PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification) potwierdzającego pochodzenie surowców z obszarów zrównoważonego leśnictwa. |

3. ŁAŃCUCH DOSTAW I ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA KLIENTÓW

3.1 ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA PRODUKT

Grupa Kapitałowa Pfleiderer przykładą szczególną uwagę do odpowiedzialności za produkty, które dostarczane są do klientów na całym świecie. Odpowiedzialność w tym zakresie przejawia się w spełnianiu oczekiwań klientów oraz dostarczaniu im produktów o najwyższej jakości. Grupa w tym celu śledzi trendy i zmieniające się gusta klientów. W oparciu o prowadzone badania zmienia, udoskonala istniejące produkty oraz wprowadza nowe innowacyjne linie asortymentowe. Jednocześnie Grupa realizuje założenia zrównoważonego rozwoju wyprzedzając oczekiwania klientów poprzez wykorzystywanie surowców ekologicznych, które do tej pory nie były używane jako komponent oferowanych produktów.

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom klientów w zakresie estetyki, funkcjonalności, harmonii wykorzystywanych materiałów ze środowiskiem, w którym mają być zastosowane, jak również spełnienia wymogów technicznych, Grupa realizuje działania badawczo-rozwojowe pozwalające na budowę innowacyjnych produktów. Ponadto Grupa poszukuje nowych surowców i materiałów oraz możliwych ich zastosowań w celu ograniczenia zużycia naturalnych zasobów leśnych, zastępując je alternatywnymi komponentami naturalnego pochodzenia. Jednocześnie do współpracy zachęca swoich partnerów i klientów, z którymi współtworzy konkurencyjne rozwiązania. W tym celu klienci wyznaczają Grupie cele poprzez wdrożone specjalne profile wymagań. Grupa uwzględnia oczekiwania klientów w zakresie estetyki produktów oraz spełnienia specjalistycznych norm budowlanych i bezpieczeństwa, które są potwierdzone certyfikatami.

Przykładowym rozwiązaniem, które zostało wprowadzone przez Grupę jest program „Pfleiderer Individual”, który umożliwia zaprojektowanie przez klientów dowolnego, indywidualnego dekoru wykonywanego w najwyższej technologii druku cyfrowego. Rozwiązanie pozwala na całkowitą personalizację wyrobów poprzez własne fotografie, ilustracje, logo firmowe, hasła reklamowe klientów, wykonywane na dowolnym materiale nośnym. Innym zagadnieniem wartym uwagi jest fakt, że Grupa dysponuje materiałami o jakości certyfikowanej przez IMO (Międzynarodowa Organizacja Morska), potwierdzającej bezpieczeństwo produktów przeznaczonych do zabudowy wewnątrz i remontów statków, jak również realizacji ekskluzywnych projektów. Wysoce innowacyjnym, podyktowanym troską o środowisko naturalne, jest wykorzystywanie zasobooszczędnych, szybko rosnących roślin jednorocznych. Wykorzystanie tego typu surowca pozwoliło Grupie spełnić oczekiwania klientów w zakresie uzyskania lekkich płyt do aranżacji wewnątrz. Grupa połączyła małą wagę z dużą wytrzymałością na ściskanie uzyskując płytę np. DecoBoard Balance spełniającą wymagania w zakresie jakości, wyglądu oraz zrównoważonego rozwoju.

Kwestie bezpieczeństwa produktów są kluczowym elementem zintegrowanego systemu zarządzania w Grupie Pfleiderer. Tym samym Grupa przestrzega wszelkich regulacji nałożonych przez prawodawstwo unijne i krajowe. Ponadto Grupa poddaje swoje produkty regularnym postępowaniom certyfikacyjnym i zleca prowadzenie audytów przez podmioty zewnętrzne, potwierdzające jakość i bezpieczeństwo oferowanych produktów. Na potrzeby tego obszaru zostały wdrożone procedury i określone zasady oznakowania produktów, które odpowiadają wymogom

prawnym w tym zakresie. Oznakowanie produktów obejmuje płyty drewnopochodne, w przypadku których w procesie produkcyjnym zastosowane zostały materiały zawierające formaldehyd, w szczególności żywice aminoplastyczne. Należy podkreślić, że płyty produkowane w Grupie Pfleiderer spełniają normy w zakresie dopuszczalnej emisji formaldehydu, zaliczając wyroby do najbardziej rygorystycznej klasy E1, która oznacza, że wyroby są przyjazne dla środowiska i ludzi. Zgodność z klasą E1 jest bezwzględnie obowiązującym wymogiem prawnym, bez spełnienia którego sprzedaż produktów marki Pfleiderer byłaby niemożliwa. Spółka, chcąc mieć gwarancję spełnienia wymogów, poddała się dobrowolnie dodatkowemu monitoringowi prowadzonemu przez niezależne instytuty. Ponadto wybrane produkty Grupy posiadają certyfikat CE, który oznacza, że sprzedaż tych wyrobów może się odbywać we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej w ramach jednolitego rynku europejskiego. Jednocześnie klienci i użytkownicy końcowi mogą na własną rękę weryfikować właściwości produktu na podstawie znaku CE i deklaracji właściwości użytkowych oraz porównywać produkt z innymi produktami o takiej samej specyfikacji.

Należy podkreślić, że produkty Grupy Pfleiderer otrzymały licencję Nordic Ecolabel, która oznacza, że płyty opatrzone tym znakiem wywierają najmniejszy wpływ na środowisko w swojej kategorii. Oznakowanie ekologiczne Nordic Ecolabel otrzymują wyroby, które przeszły ocenę przez niezależną jednostkę certyfikującą i spełniają bardzo rygorystyczne wymagania. Uzyskanie licencji jest potwierdzeniem, że wyroby są przyjazne dla środowiska w całym cyklu życia produktu. Standard ten wymaga stosowania certyfikowanych surowców drzewnych, przetworzonych tworzyw sztucznych i metali oraz wykorzystywania substancji mniej szkodliwych dla zdrowia i środowiska naturalnego, a także wysokiej wytrzymałości i możliwości recyklingu. Poza tym Grupa posiada również inne aprobaty i certyfikaty wydane w odniesieniu do swoich produktów. Wśród nich znajdują się: FSC/PFSC, CARB, TSCA, Blue Angel dla produktów LivingBoard, certyfikat Nordic Swan dla płyt MDF sprzedawanych w Skandynawii oraz JIS F **** na rynek japoński.

Dzięki posiadanym potwierdzeniom Klienci mają pewność, że produkty Grupy Pfleiderer zostały wykonane z wysokiej jakości materiałów drewnopochodnych, są ekologiczne oraz wykonane z najwyższą jakością. Należy podkreślić, że w okresie sprawozdawczym Spółka nie odnotowała żadnych niezgodności dotyczących etykietowania.

3.2 ZARZĄDZANIE JAKOŚCIĄ

Grupa prowadzi proces ciągłego doskonalenia systemu zarządzania jakością, celem dostarczenia klientom produktów spełniających ich oczekiwania. Grupa posiada wdrożoną normę **ISO 9001**, która jasno definiuje realizację poszczególnych procesów produkcyjnych wpływających na wyrób końcowy. Posiadany certyfikat ISO obejmuje zarządzanie centralnymi funkcjami, do których należy sprzedaż, zarządzanie produkcją, zasoby ludzkie, zarządzanie jakością, zakupy, rozwój, środowisko i bezpieczeństwo pracy, zarządzanie energią. W obszarze sprzedaży certyfikat ISO dotyczy sprzedaży różnych płyt drewnopochodnych, takich jak płyty wiórowe niepowlekanie i melaminowane (np. Surowe płyty wiórowe i płyty MDF), laminowany materiał (HPL), płaskie elementy HPL i elementy postformingu wraz z akcesoriami.

3.3 ŁAŃCUCH DOSTAW

Łańcuch dostaw Grupy Pfleiderer jest oparty o zintegrowaną koncepcję zarządzania (SCM – Supply Chain Management), która zakłada miesięczny przegląd zdolności produkcyjnych w całej Grupie. W oparciu o informacje dotyczące skali przyjętych zamówień oraz aktualnie wykorzystywanych mocy produkcyjnych w danych zakładach, przygotowywane jest harmonogramowanie produkcji w całej grupie. Tego typu podejście pozwala na rozdysponowanie zleceń produkcyjnych na poszczególne zakłady i linie produkcyjne. Grupa tym samym uzyskuje zmniejszenie kosztów jednostkowych przy jednoczesnym skróceniu czasu potrzebnego na wyprodukowanie danej grupy asortymentu stale analizując takie parametry jak gotowość produkcyjna, wolne moce przerobowe, lokalizacja zakładów oraz ich specjalizacja.

Zarządzanie łańcuchem dostaw obejmuje takie obszary jak zaopatrzenie, produkcja i dystrybucja, nadzorując logistykę dostaw w ramach zdecentralizowanego systemu dostaw. Przyjęta filozofia działania z jednej strony pozwala na centralne zarządzanie łącznymi mocami produkcyjnymi, a z drugiej, na pewną autonomię poszczególnych zakładów w Polsce i Niemczech, które w zasadniczym stopniu zarządzane są przez kierownictwo zakładu. Wypracowane rozwiązania pozwalają na szybkie podejmowanie decyzji i elastyczne reagowanie na zmiany rynkowe. Należy podkreślić, że szereg scentralizowanych działań gwarantuje synergię operacyjną i transfer wiedzy pomiędzy zakładami, które uzyskują najlepsze wyniki w Grupie, uwspólniając tym samym dobre praktyki wpływając na efektywność produkcyjną. Jednocześnie przyjęta struktura pozwala na identyfikację regionalnych problemów w obszarze zapewnienia jakości oraz szybkie wdrożenie rozwiązań, które obejmują m.in. przenoszenie wybranych produktów do bardziej efektywnych kosztowo zakładów produkcyjnych.

3.4 PRODUKCJA

Grupa swoją produkcję realizuje w oparciu o dziewięć zakładów produkcyjnych. Cztery zakłady produkcyjne zlokalizowane są w Polsce a pięć w Niemczech. Zakłady produkcyjne Grupy wpisują się w rewolucję przemysłową Industry 4.0 w wymiarze automatyzacji i robotyzacji, która pozwala na osiągnięcie pożądanej jakości przez klientów oraz konkurencyjności poprzez wydajność i efektywność pracy. Jest to osiągnięte poprzez współdzielenie technologii i tworzenie fabryk wyspecjalizowanych w produkcji wyrobów standardowych i produktów o wyższej wartości dodanej.

Grupa w ostatnich latach zrealizowała szereg prac w obszarze optymalizacji produkcji, która pozwoliła na harmonizację produktów poprzez współdzielenie technologii i ściślejszą współpracę pomiędzy zakładami. W poszczególnych zakładach Grupy realizowana jest produkcja i laminowanie wyrobów pochodzących z materiałów drewnopochodnych i włókna roślinnego różnej klasy i w różnym stopniu dostosowanych do konkretnych potrzeb klientów. Głównym etapem procesu produkcyjnego jest wytwarzanie płyty z materiałów drewnopochodnych, która uzyskiwana jest poprzez prasowanie drewna oraz łączenie jej z klejami. Dodatkowo Grupa produkuje wyroby pobocznych produktów, takich jak obrzeża, folie oraz papier impregnowany. Ponadto Grupa sprzedaje energię elektryczną wytwarzaną przez własne elektrociepłownie oraz produkuje własne kleje wykorzystywane na własny użytek, jak również dostarcza je klientom zewnętrznym.

3.5 LOGISTYKA

Istotnym elementem zarządzania łańcuchem dostaw jest optymalizacja poziomu zapasów oraz doskonalenie usług i zadań logistycznych. Za realizację funkcji logistycznych i zarządzanie flotą odpowiedzialne są Spółki zależne należące do Grupy. Na terenie Polski znajduje się dedykowana w tym celu Firma JURA Polska Sp. z o.o., natomiast niemieckie zakłady korzystają z centralnie zarządzanej floty pojazdów ciężarowych JURA-Spedition GmbH. Czas realizacji zamówienia do klientów i dostaw surowców do zakładów produkcyjnych uzależniony jest od rodzaju produktu oraz miejsca przeznaczenia. Najczęściej wykorzystywanymi środkami transportu są samochody ciężarowe, którymi Grupa transportuje pozyskany surowiec drewnopodobny w promieniu ok. 50-200 km od zakładu oraz dostarcza wyroby gotowe klientom w promieniu 150-600 km. JURA-Spedition GmbH realizuje około 15% transportu produktów w segmencie Europy Zachodniej. Pozostałe ok. 85% usług transportowych realizowane jest przez dostawców zewnętrznych, którzy wybierani są i zarządzani centralnie przez Spółkę. JURA-Spedition GmbH współpracuje zarówno z regionalnymi jak i międzynarodowymi firmami transportowymi. Realizowane zadania logistyczne mają również na celu takie zarządzanie dostawami, aby ograniczać negatywny wpływ na środowisko, tym samym w określonych przypadkach Grupa wprowadza dostępne, bardziej ekologiczne formy dostaw.

Na terenie Polski znacząca część dostaw wyrobów gotowych realizowana jest przy wykorzystaniu transportu klienta. Klienci w przeważającej ilości zamawiają dostawy w ilościach hurtowych, co pozwala na realizację transportu pełnymi samochodami. W Niemczech sytuacja wygląda inaczej, ponieważ to Grupa dostarcza klientom większość produktów. Na rynku niemieckim klienci zamawiają mniejsze ilości produktów, co wpływa na organizację dostaw w odmienny sposób. Biorąc pod uwagę oczekiwania klienta oraz wpływ na środowisko, Grupa Pfleiderer łączy zamówienia od różnych klientów w jeden transport, maksymalizując tym samym poziom załadowania ciężarówek. Jednocześnie przy realizacji zamówień na dużych odległościach Grupa wprowadza alternatywne rozwiązania przewozowe, takie jak kontenery transportowane drogą kolejową lub morską. W przypadku transportu wewnątrz Grupy wykorzystywane są również inne sposoby przewozu surowców lub półproduktów, przykładowo dostawy z Pfleiderer Silekol Sp. z o.o. do zakładów produkcyjnych odbywają się transportem kolejowym.

Poza wykorzystywanymi środkami transportu Grupa przykładą dużą wagę do spełniania norm środowiskowych przez należące do niej samochody ciężarowe. Warto zaznaczyć, że Spółka JURA-Spedition GmbH była jedną z pierwszych firm w Niemczech, która w 2013 roku wymieniła całą flotę samochodów ciężarowych tak, aby spełniały nową normę Euro 6 dotyczącą emisji spalin mającą na celu poprawę jakości powietrza w Unii Europejskiej.

3.6 SUROWCE

W procesach zakupowych Grupa wykorzystuje posiadaną siłę nabywczą, negocjując korzystne warunki handlowe dla poszczególnych zakładów. Grupa planuje roczne wolumeny zakupów na podstawie budżetu ogólnogrupowego i stale aktualizuje swoją strategię zakupową w ciągu roku. Do najważniejszych surowców należy drewno, substancje chemiczne oraz papier.

W przypadku zakupu drewna Grupa zawiera umowy z lokalnymi dostawcami, znajdującymi się w odległości około 150-200 km od zakładu produkcyjnego. Bliskość dostawców drewna ogranicza koszty transportu, wpływ na środowisko naturalne oraz pozwala na skrócenie czasu dostarczenia materiałów gotowych dla klientów. Niemniej jednak Grupa pozyskuje też drewno ze źródeł globalnych, takich jak producenci z Litwy lub Ameryki Północnej, aby zabezpieczyć się przed przerwami w dostawach z rynków lokalnych oraz by wzmocnić swoją pozycję przetargową. Każdy zakład produkcyjny stosuje strategię podwójnego źródła zaopatrzenia w surowce drzewne, aby efektywnie zarządzać łańcuchem dostaw i zachować przewagę konkurencyjną.

Grupa popiera inicjatywy, które kształtują zrównoważone gospodarowanie dostępnymi zasobami, w tym dobrami leśnymi. Pozyskany certyfikat FSC (Forest Stewardship Council®) potwierdza, że Grupa przykładą dużą wagę do surowców wykorzystywanych do procesów produkcyjnych oraz daje przykład innym partnerom biznesowym jak należy postępować i rozumieć odpowiedzialny biznes. Kierując się zasadami określonymi w ramach certyfikacji FSC Grupa wybiera surowce, które pochodzą z akceptowanych źródeł oraz terenów leśnych zarządzanych zgodnie z zasadami zrównoważonego gospodarowania, które chronią kluczowe siedliska roślin i zwierząt. Posiadany certyfikat z jednej strony jest wyrażeniem poparcia dla inicjatyw proekologicznych, a z drugiej daje gwarancję klientom, że zakupiony towar pochodzi z odpowiednich terenów leśnych.

Również ważnym certyfikatem potwierdzającym proekologiczne podejście Grupy do zarządzania łańcuchem dostaw jest posiadany certyfikat PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification), który obok certyfikatu FSC potwierdza pochodzenie surowców z obszarów zrównoważonego leśnictwa. Certyfikat PEFC jest uznanym międzynarodowym standardem promującym dojrzałe podejście do zarządzania zasobami naturalnymi, wpływającym na trwałość gospodarki leśnej i zachowanie równowagi biologicznej.

Substancje chemiczne, takie jak żywice, Grupa produkuje samodzielnie w zakładzie Silekol oraz Arnsbergu. Żywice wykorzystywane są do własnej produkcji oraz sprzedawane są klientom zewnętrznym. Natomiast kleje i dodatki Grupa kupuje od sprawdzonych światowych dostawców. Grupa stosuje strategię zarządzania portfelowego artykułami chemicznymi w celu zarządzania łańcuchem dostaw i ograniczania ryzyka zakłóceń w dostawach.

Ostatni z kluczowych surowców, jakim jest papier dekoracyjny i papier techniczny stosowany w produkcji dekoracyjnych paneli drewnopochodnych, Grupa zamawia u dostawców o ogólnoświatowym zasięgu. Kupując papier globalnie, Grupa jest w stanie ograniczyć ceny przez łączenie zamówień i ograniczenie zróżnicowania papieru dekoracyjnego zachowując oczekiwaną jakość produktów. Grupa realizuje strategię zaopatrzenia z jednego źródła w odniesieniu do określonych rodzajów papieru dekoracyjnego i w związku z tym, wybiera jednego dostawcę w celu zwiększenia do maksimum wolumenu zamówień, mimo że w bazie dostawców istnieją inni porównywalni dostawcy, co w razie potrzeby pozwala na zmianę dostawcy. W ten sposób Grupa może zawierać partnerstwo strategiczne z dostawcą, co prowadzi do wyższej jakości produktów i niższych kosztów całkowitych. Grupa realizuje strategię podwójnego źródła zaopatrzenia w odniesieniu do pozostałych surowców papierowych.

4. STRATEGIA I KOMINIKACJA Z INWESTORAMI



Spółka realizuje “Diamond Strategy”, która obowiązuje od września 2017 roku. Strategia zakłada realizację działań w pięciu wymiarach w tym: Sprzedaż i Marketing, Działalność Operacyjna, Zasoby Ludzkie, Kultura Korporacyjna and Wartość dla Akcjonariuszy. Przyjęta strategia ma na celu wzmocnienie konkurencyjności Spółki i przyspieszenie dalszego wzrostu wartości dla akcjonariuszy. Zdefiniowane inicjatywy pozwalają osiągnąć zamierzone cele, które zostały określone w perspektywie do 2021 roku. W wymiarze finansowym Spółka zakłada osiągnięcia przychodów w wysokości 1,3 mld EUR i marży EBITDA powyżej 16% w okresie realizacji strategii. Szczegółowe plany strategiczne zostały zaimplementowane do zespołów operacyjnych, które są odpowiedzialne za realizację poszczególnych jej elementów.

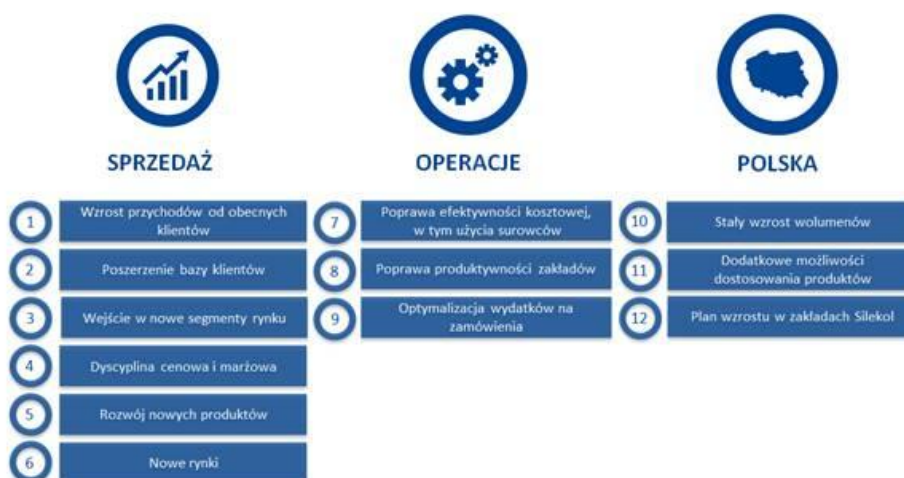
Główne cele i założenia strategii opublikowanej przez Grupę Kapitałową Pfeiderer obejmują:

| | |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Przychody ze sprzedaży ok. 1,3 mld EUR | Osiągnięcie przychodów ze sprzedaży na poziomie ok. 1,3 mld EUR w roku zakończonym 31 grudnia 2021 r. |
| Marża E BITDA przynajmniej 16% | Osiągnięcie marży EBITDA za rok zakończony 31 grudnia 2021 r. na poziomie co najmniej 16% |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>NAKŁADY INWESTYCYJNE 70 mln EUR rocznie</p> | <p>Nakłady inwestycyjne (w tym 20 mln EUR nakładów utrzymaniowych rocznie) na poziomie 70 mln EUR rocznie.</p> |
| <p>Dźwignia finansowa netto pomiędzy 1,5 a 2</p> | <p>Docelowy poziom dźwigni finansowej netto pomiędzy 1,5 a 2 – utrzymanie bezpiecznego poziomu zadłużenia</p> |
| <p>Wskaźnik kapitału własnego powyżej 25%</p> | <p>Docelowy poziom wskaźnika kapitału własnego powyżej 25%</p> |
| <p>Wskaźnik wypłaty dywidendy do 70%</p> | <p>Brak zmian w polityce dywidendowej – wypłata dywidendy do wysokości 70% zysku netto</p> |

W perspektywie najbliższych lat Spółka planuje wdrożyć 12 głównych inicjatyw odnoszących się do trzech obszarów, do których należy: Sprzedaż i Marketing, Działalność Operacyjna i Polska. Inicjatywy przyczynią się do wzmocnienia podstawowej działalności Spółki, rozwijając jednocześnie produkty uzupełniające oraz nowe rynki i segmenty. Spółka zakłada wzmocnienie swojej doskonałości operacyjnej poprzez zastosowanie nowoczesnych narzędzi, które ułatwią segmentację klientów oraz lepsze dopasowanie strategii produktowo cenowej. Spółka stawia na zacieśnianie długotrwałych relacji z klientami oraz rozwój oferowanych im produktów w oparciu o zidentyfikowane potrzeby. Nowoczesne maszyny, takie jak wprowadzona już linia lakiernicza Leutkirch, pozwoli w następnych latach na poszerzenie oferowanego portfolio o nowe dekory i powierzchnie, które wyprzedzają potrzeby klientów.

12 nowych kluczowych inicjatyw w grupie Pfeleiderer,
w 3 obszarach roboczych



Strategia zakłada utrzymanie już realizowanego programu ciągłej poprawy efektywności operacyjnej. Program ma na celu optymalizację kosztową oraz wzrost produkcji poprzez poprawę wydajności oraz czas realizacji zamówień. W tym obszarze istotne jest również zmniejszenie zużycia materiałowego poprzez usprawnienia operacyjne. Tym samym istotne jest zwiększenie udziału, bardziej wydajnego pod względem kosztów, recyklingu drewna do poziomu maksymalnych zdolności produkcyjnych w wybranych zakładach.

Należy podkreślić, że Spółka dostrzega również potencjał w firmie Silekol, która specjalizuje się w produkcji klejów i utwardzaczy żywicznych. W planach Spółki jest miejsce do rozwoju tego segmentu poprzez wprowadzenie nowych i ulepszonych produktów.

Strategia Grupy Pfleiderer

Inteligentna segmentacja rynku będzie czynnikiem napędzającym naszą strategię sprzedażową i umożliwi nam skierowanie do klientów oferty produktów i usług o wartości dodanej

Nasz zespół sprzedażowy wykorzysta możliwości wynikające z **nowych mocy produkcyjnych** oraz wdroży zasady **inteligentnej wyceny i aktywnego zarządzania portfelem produktów**

Nasze wysiłki skierujemy na dążenie do **doskonałości operacyjnej i konsekwentnym usuwaniu ograniczeń zdolności produkcyjnych**

Atrakcyjna wartość dla akcjonariuszy będzie zapewniana poprzez wysoką zdolność do generowania przepływów pieniężnych, atrakcyjną politykę dywidendową, możliwość realizowania w przyszłości kolejnych programów odkupu akcji oraz otwartą komunikację z inwestorami

Nasza kultura organizacyjna będzie w większym stopniu nastawiona na **świadomość ponoszonych kosztów i dążenie do podnoszenia wydajności**

4.1 INTERESARIUSZE

Grupa Pfleiderer w sposób odpowiedzialny podchodzi do spełnienia oczekiwań informacyjnych ze strony swoich interesariuszy. Należy podkreślić, że społeczną odpowiedzialność biznesu Grupa wyraża w budowaniu pozytywnych i trwałych relacji z otoczeniem zewnętrznym. Grupa w procesie podejmowania decyzji gospodarczych, społecznych i środowiskowych ma na uwadze interesy poszczególnych grup interesariuszy. Prowadzony dialog i podejmowana współpraca z interesariuszami odgrywa bardzo ważną rolę w budowaniu wspólnej wartości. Komunikacja, transparentność oraz przejrzystość dostarczanych informacji stanowi w opinii Grupy jeden z elementów warunkujących sukces oraz realizację przyjętej strategii. Ponadto prowadzona

komunikacja dostarcza Grupie wiedzy w zakresie oczekiwań ze strony otoczenia oraz wpływa na rozwój i udoskonalanie organizacji.

Do głównych źródeł komunikacji w Grupie należą komunikacja bezpośrednia, strona korporacyjna <https://www.pfleiderer.com/pl/Relacje-Inwestorskie>, raporty bieżące i okresowe, targi i wystawy oraz prezentacje trendów i nowych produktów podczas specjalnych wydarzeń dla klientów. Grupa kontaktuje się z klientami, publikując treści cyfrowe na stronie internetowej oraz korzystając z kanałów mediów społecznościowych Facebook, LinkedIn, Instagram, YouTube oraz na własnym blogu projektowym "Projektant". Oprócz działalności online, Pfleiderer prowadzi działalność polegającą na wykorzystaniu tradycyjnych narzędzi PR i marketingowych:

- publikuje ogłoszenia i anonse, sponsorowane artykuły w wybranych czasopismach branżowych,
- organizuje konferencje i spotkania prasowe,
- udziela wywiadów i odpowiada na pytania dziennikarzy.

| MAPA INTERESARIUSZY GRUPY KAPITAŁOWEJ PFLEIDERER | |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PRACOWNICY | /potencjalni pracownicy, pracownicy etatowi, byli pracownicy, pracownicy podwykonawców i dostawców, związki zawodowe, Państwowa Inspekcja Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy i inne instytucje nadzoru/. |
| INWESTORZY | /akcjonariusze, inwestorzy strategiczni, instytucjonalni i indywidualni, Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie, domy maklerskie, banki/. |
| KLIENCI | /klienci instytucjonalni i indywidualni, partnerzy biznesowi, kluczowi dostawcy, podwykonawcy/. |
| SPOŁECZEŃSTWO I SPOŁECZNOŚĆ LOKALNA | /społeczności lokalne, mieszkańcy i liderzy społeczni, media, szkoły wyższe i pracownicy naukowcy, organizacje techniczne i branżowe, lokalna administracja samorządowa, administracja rządowa, lokalne organizacje pozarządowe/. |
| ŚRODOWISKO NATURALNE | /organizacje ekologiczne, instytucje ochrony środowiska, Ministerstwo Ochrony Środowiska, Agendy Ministerstwa Ochrony Środowiska, Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska/. |

5. ZARZĄDZANIE RYZYKIEM I KULTURA ORGANIZACYJNA

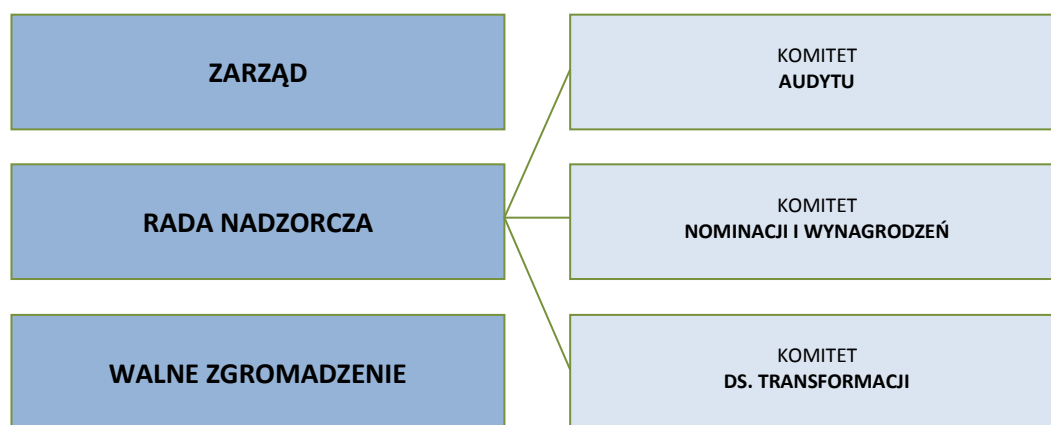
5.1 ORGANY SPÓŁKI

Do głównych organów Spółki Pfleiderer S.A. należy Walne zgromadzenie Akcjonariuszy, Rada Nadzorcza, Zarząd. Dodatkowo w Grupie funkcjonują Komitety Rady Nadzorczej, których zadaniem jest monitorowanie m.in. proces sprawozdawczości finansowej, zmian w zatrudnieniu, rotacji pracowników oraz przeprowadzanie badania satysfakcji pracowników, jak również wsparcie w

podejmowaniu decyzji przez Radę Nadzorczą w zakresie otrzymywanych wniosków ze strony Zarządu w obszarze budżetów i planów Spółki.

Funkcjonowanie powyższych organów reguluje Kodeks Spółek Handlowych, Statut Spółki, Regulamin Zarządu, Regulamin Rady Nadzorczej, Regulamin Walnego Zgromadzenia, jak również zasady ładu korporacyjnego określone w dokumencie „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW”, które zostały wprowadzone przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.

STRUKTURA ORGANÓW SPÓŁKI



5.2 ZARZĄD

Zarząd reprezentuje Spółkę w kontaktach ze stronami trzecimi, kieruje działalnością Spółki, zarządza jej majątkiem oraz prowadzi sprawy korporacyjne Spółki związane z działalnością Spółki, które nie są zastrzeżone ustawą albo Statutem Spółki do kompetencji Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej. Zakres kompetencji i czynności każdego członka Zarządu w ramach zwykłej działalności gospodarczej został określony w regulaminie Zarządu Spółki. Zarząd zobowiązany jest do podejmowania decyzji w formie uchwał w obszarach przekraczających zakres zwykłego zarządu dotyczących m.in. kierunków i programów rozwoju, planów rocznych i wieloletnich, regulaminów organizacyjnych, pracy oraz wynagradzania, podziału zysku, decyzji inwestycyjnych i kapitałowych o charakterze udziałowym przekraczającym 1.000.000 zł, zaciągania kredytów, pożyczek oraz udzielania poręczeń lub przekazywania darowizn.

Na dzień 31.12.2018 r. Zarząd Spółki reprezentują trzy osoby, które łączą funkcje zarządcze oraz operacyjne w strukturach Spółki. Prezes Zarządu odpowiada za obszar strategiczny, a Członkowie Zarządu za obszary operacyjny i finansowy. Każdy z członków Zarządu ma prawo i obowiązek zarządzania sprawami Spółki w ramach swoich regularnych czynności.

| Imię i nazwisko | Stanowisko |
|---------------------------|--------------------------------------|
| CZŁONKOWIE ZARZĄDU | |
| Thomas Schäbinger | Prezes Zarządu |
| Dirk Hardow | Członek Zarządu, Dyrektor Operacyjny |
| Dr Nico Reiner | Członek Zarządu, Dyrektor Finansowy |

5.3 RADA NADZORCZA

Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością Spółki obejmując wszystkie obszary działalności Spółki. Rada składa się z co najmniej pięciu, siedmiu lub dziewięciu członków. Liczbę członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie. Kadencja Rady Nadzorczej trwa pięć lat. Mandaty członków Rady Nadzorczej wygasają z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe, bilans oraz rachunek zysków i strat za ostatni ich rok urzędowania. Posiedzenia Rady Nadzorczej odbywają się co najmniej trzy razy w roku obrotowym.

Na posiedzeniach Rada podejmuje decyzje w formie uchwał. Rada może wyrażać opinię we wszystkich sprawach Spółki oraz występować do Zarządu z wnioskami i inicjatywami. Zarząd powinien powiadomić Radę o zajętych stanowiskach w sprawie opinii, wniosku lub inicjatywy na najbliższym posiedzeniu Rady. W szczególności do kompetencji Rady należy m.in. badanie sprawozdania z działalności Zarządu i rocznych sprawozdań finansowych oraz zapewnienie ich weryfikacji przez wybranych przez siebie biegłych rewidentów, badanie co roku i zatwierdzanie planów działalności gospodarczej, planów finansowych i marketingowych, opiniowanie wniosku Zarządu i przedstawianie Walnemu Zgromadzeniu propozycji podziału zysku, zawieranie umów o prace z członkami Zarządu oraz ustalanie ich wynagrodzenia. Na dzień 31.12.2018 r. Rada Nadzorcza Spółki składa się z siedmiu członków.

| Imię i nazwisko | Stanowisko |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| CZŁONKOWIE RADY NADZORCZEJ | |
| Zbigniew Prokopowicz | Przewodniczący Rady Nadzorczej |
| Michael F. Keppel | Zastępca Przewodniczącego |
| Jason R. Clark | Zastępca Przewodniczącego |
| Jan Woźniak | Członek Rady Nadzorczej |
| Krzysztof Sędzikowski | Członek Rady Nadzorczej |
| Anthony O'Carroll | Członek Rady Nadzorczej |
| Florian Kawohl | Członek Rady Nadzorczej |

5.4 Komitety Rady Nadzorczej

Komitety powoływane są przez Radę Nadzorczą spośród jej członków. Zadania, organizację i tryb działania Komitetów Rady Nadzorczej określają odrębne regulaminy uchwalone przez Radę Nadzorczą. Każdy Komitet może powoływać ekspertów spoza Rady ds. Nadzoru, którzy pomagają w wykonywaniu jego zadań.

W Spółce funkcjonują trzy stałe komitety, do których należą Komitet Audytu, Komitet Nominacji i Wynagrodzeń oraz Komitet ds. Transformacji. Komitet Audytu m.in. sprawuje kontrolę nad prawidłowością realizowanych procesów sprawozdawczości finansowej, w tym prawdziwości informacji finansowych przedstawianych przez Spółkę. Komitet Nominacji i Wynagrodzeń odpowiada za politykę kadrową oraz płacową, w tym za monitorowanie fluktuacji pracowników. Do zadań Komitetu ds. Transformacji należy w głównej mierze wspieranie podejmowania decyzji w zakresie projektów transformacyjnych oraz bieżąca weryfikacja realizacji celów strategicznych Grupy w tym zakresie.

| OBOWIĄZKI I ZADANIA STAŁYCH KOMITETÓW | |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| L.P. | KOMITET AUDYTU |
| 1 | Monitorowanie procesów i poprawności sprawozdawczości finansowej |
| 2 | Skuteczność systemów kontroli wewnętrznej, audytu wewnętrznego i zarządzania ryzykiem, przegląd skuteczności procesu audytu zewnętrznego |
| 3 | Przegląd warunków wyboru, mianowania i odwołania biegłego rewidenta i monitorowanie współpracy |
| 4 | Monitorowanie realizacji wytycznych ustalonych przez biegłych rewidentów, członków zarządu i pracowników |

| OBOWIĄZKI I ZADANIA STAŁYCH KOMITETÓW | |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| L.P. | KOMITET NOMINACJI I WYNAGRODZEŃ |
| 1 | Monitorowanie zmian w zatrudnieniu, rotacji pracowników i badaniach satysfakcji pracowników |
| 2 | Nadzorowanie polityki płacowej Spółki, w tym monitorowanie nagród pracowniczych i systemu premiowania, a także innych kwestii związanych z zasobami ludzkimi |

| OBOWIĄZKI I ZADANIA STAŁYCH KOMITETÓW | |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| L.P. | KOMITET DS. TRANSFORMACJI |
| 1 | Wspieranie wdrażania inicjatywy "Jeden Pfleiderer" |
| 2 | Pozyskiwanie wszystkich niezbędnych informacji o bieżącej działalności Spółki i przyszłych planach strategicznych |
| 3 | Wspomaganie Rady Nadzorczej w podejmowaniu właściwych decyzji dotyczących wniosków kierowanych do Rady Nadzorczej przez Zarząd, w tym zmian w strukturze Spółki, a także zatwierdzaniu budżetów, planów średnioterminowych, M & A i wszelkich nieplanowanych nakładów inwestycyjnych |
| 4 | Koncentracja na relacjach między organami Spółki, akcjonariuszami i innymi interesariuszami, takimi jak pracownicy |

5.5 Zarządzanie ryzykiem

Grupa Pfleiderer kieruje się zasadą przejrzystości oraz uczciwością w każdym obszarze swojego wpływu. W związku z powyższym przykładą znaczącą uwagę do monitorowania ryzyk finansowych, jak również ryzyk niefinansowych oraz możliwych konsekwencji w przypadku zaistnienia danego

ryzyka. Ponadto część Systemu Zarządzania Ryzykiem monitoruje w potencjalne możliwości. Spółka monitoruje ryzyka, które mogą wystąpić w toku prowadzonej działalności. Podstawowe cele zarządzania ryzykiem obejmują:

- Zapewnienie realizacji celów Spółki
- Zwiększanie wartości firmy w długiej perspektywie
- Optymalizacja kosztów ryzyka
- Identyfikacja ryzyka, które może zagrażać zasobom
- Identyfikacja ryzyk we wszystkich kategoriach

Identyfikacja i ocena poszczególnych ryzyk i możliwości odbywa się na poziomie spółki holdingowej we współpracy z kierownikami działów i departamentami nadzorującymi. Właściciele ryzyka zgłaszają swoje znaczące ryzyka i szanse (zdefiniowane jako oznaczające wywieranie niekorzystnego lub pozytywnego wpływu w wysokości 100 000 EUR lub więcej) kwartalnie. Menedżer ryzyka monitoruje i mierzy je w całym portfolio. Raport o ryzyku jest dystrybuowany co kwartał do Zarządu i Komitetu Zgodności. Rada Nadzorcza jest informowana o zidentyfikowanych ryzykach i szansach przynajmniej raz w roku.

Poniższa tabela przedstawia przegląd zidentyfikowanych kluczowych zagrożeń społecznych i środowiskowych, przed którymi stoi Grupa Pfleiderer.

| ZIDENTYFIKOWANE RYZYKO | SPOSOBY ZARZĄDZANIA RYZYKIEM |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ryzyko braku specjalistów | W związku ze zmianami demograficznymi Grupa Pfleiderer jest narażona na potencjalne ryzyko braku specjalistów. Wynika to m.in. z: wysokiego średniego wieku pracowników, szczególnie w obszarze produkcji w całej Grupie Kapitałowej. Ponadto, jest zbyt mało osób młodych, które mogą zostać zatrudnione i które mogą przejąć know-how odchodzących pracowników. W celu ograniczenia powyższego ryzyka w Grupie Pfleiderer przygotowywany jest plan sukcesji oraz szkoleń. |
| Ryzyko nadmiernego obciążenia kluczowych pracowników spowodowane przepracowaniem | Duża liczba nowych projektów poza bieżącą działalnością gospodarczą w połączeniu ze stosunkowo płaską strukturą organizacyjną prowadzi do ryzyka nadmiernego obciążenia kluczowych pracowników. W rezultacie występuje ryzyko zwiększenia absencji chorobowej w związku z przepracowaniem lub wzrostem liczby pracowników odchodzących ze Spółki. Celem poprawy sytuacji, została opracowana macierz kwalifikacji i został rozbudowany transfer know-how w ramach organizacji. |
| Ryzyko wypadków spowodowane przez niewłaściwe zachowania pracowników oraz przez brak odpowiednich systemów bezpieczeństwa czy narzędzi | W branży produkcyjnej występuje podwyższone ryzyko wypadków. Są one głównie spowodowane przez niewłaściwe zachowania pracowników, nie przez brak odpowiednich systemów bezpieczeństwa czy narzędzi, co można również przypisywać niższej potencjalnej stracie w wyniku ryzyka technicznego. Ochrona zdrowia i życia pracowników pozostaje w centrum uwagi Pfleiderera. W związku z powyższym, wdrożono szereg działań, takich jak szkolenia w obszarze bezpieczeństwa, System Near-Miss („O mały włos”-system zgłaszania potencjalnie niebezpiecznych sytuacji) oraz intensyfikacja komunikacji w dziedzinie bezpieczeństwa prowadząca do obniżenia wypadkowości. |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Przekwalifikowanie dwutlenku tytanu do klasy 2</p> | <p>Dwutlenek tytanu jest jednym z najważniejszych pigmentów w papierach dekoracyjnych, ponieważ jest używany zarówno jako pigment barwiący, jak i wypełniacz (częściowo stopień wypełnienia do 40%). W trakcie procesu REACH (rejestracja, ocena, udzielanie zezwoleń i stosowanie ograniczeń w zakresie chemikaliów) dwutlenek tytanu może zostać przeklasyfikowany i sklasyfikowany w klasie 2, ze względu na petycję Francji o uznanie go za rakotwórczy. W konsekwencji pyły zawierające dwutlenek tytanu i inne pozostałości produkcyjne byłyby klasyfikowane jako „odpady niebezpieczne”. Działania polegają na lobbowaniu w celu nakreślenia troski przemysłu drzewnego i udziału w grupie zadaniowej VCI [Verband der Chemischen Industrie] dotyczącej dwutlenku tytanu w celu osiągnięcia porozumienia z innymi zainteresowanymi sektorami przemysłu.</p> |
| <p>Ryzyko niespełnienia limitów emisji formaldehydów wytwarzanych w procesie suszenia od 2019 (niemożliwe do oceny)</p> | <p>Od 2019 r. w Unii Europejskiej będą obowiązywać nowe limity emisji formaldehydów wytwarzanych w procesie suszenia przy produkcji paneli drewnopochodnych. Zmiany są wprowadzane w ramach wniosków BAT, stanowiących część dokumentu BREF. Każdy kraj UE ma obowiązek wdrożenia wytycznych w prawie krajowym. Rozwiązania - limit emisji - mogą być różne w zależności od kraju. W Niemczech zakłada się, że od 2019 r. suszarki stosowane do produkcji paneli drewnopochodnych będą musiały spełniać limit emisji formaldehydu tj. 10 mg/m³; w Polsce limit ten wynosi 15 mg/m³. Aktualnie obowiązujący w Niemczech limit wynosi 20 mg/m³, a w Polsce nie ma konkretnego limitu. W związku z wprowadzanymi zmianami istnieje ryzyko, że Pflaiderer nie będzie w stanie spełniać tego limitu w Niemczech, przy użyciu obecnie stosowanych urządzeń filtrujących albo urządzeń dostępnych obecnie na rynku. Kilka krajów europejskich planuje ograniczenie emisji do poziomu 15 mg/m³. Ocena tego ryzyka nie jest obecnie możliwa, jednak w najgorszym wypadku istnieje ryzyko zamknięcia produkcji. Pflaiderer przeprowadza wewnętrzne testy sprawdzające czy konkretny przyszły limit emisji jest osiągalny, starając się określić technicznie możliwą najniższą wartość. Ponadto, są prowadzone rozmowy w tym zakresie z producentami urządzeń filtracyjnych.</p> |
| <p>Ryzyko niespełnienia limitów emisji voc (lotnych związków organicznych) 200 mg/m³ dla suszarek cząstek o działaniu pośrednim od 2019 (niemożliwe do oceny)</p> | <p>Wnioski BAT przewidują również wprowadzenie limitu emisji VOC (lotnych związków organicznych) od 2019 r. Wartość limitu została ustalona dla suszarek cząstek bezpośredniego i pośredniego działania na 200 mg/m³. Ze względu na wykorzystywanie różnych technologii, nie jest możliwe spełnienie tego limitu przy suszarkach cząsteczek stosujących podgrzewanie bezpośrednie, wykorzystywanych w zakładach produkcyjnych w Gütersloh i Neumarkt. Skutki materializacji tego ryzyka mogą być podobne jak w przypadku ryzyka niespełnienia limitów emisji formaldehydów, tj. przerwanie produkcji. W tym obszarze Pflaiderer również przeprowadza wewnętrzne testy techniczne określające najniższe osiągalne wartości. Spółka rozważa również możliwość zwrócenia się do Komisji Europejskiej w sprawie klauzuli wyłączającej suszarki cząstek o działaniu pośrednim z obowiązku spełnienia tej wartości limitu.</p> |

5.6 COMPLIANCE

Grupa Pfleiderer przywiązuje dużą wagę do ładu korporacyjnego. Dlatego właśnie zgodność i etyka biznesu odgrywają tak ważną rolę. Spółka zapewnia zgodność z wymogami prawnymi i etycznymi, poprzez wdrożony Wewnętrzny System Kontroli, System Zarządzania Ryzykiem i System Zarządzania Zgodnością, w celu ograniczenia ryzyka (utworzono dział GRC). Przyjęła również „Wytyczne dotyczące postępowania w biznesie” (BCG), które mają służyć pracownikom jako drogowskaz do właściwego i etycznego postępowania.

Zaufanie, etyczność oraz przejrzystość relacji wewnątrz i na zewnątrz organizacji zajmuje istotne miejsce w Grupie Pfleiderer. Grupa ceni sobie posiadany wizerunek oraz relacje wypracowane z partnerami biznesowymi. Tym samym Grupa jest świadoma, że wszelkiego rodzaju nieakceptowane zachowania mogą skutkować utratą reputacji powodując jednocześnie straty finansowe. Mając świadomość zagrożeń w tym obszarze, Grupa Pfleiderer przywiązuje dużą wagę do ładu korporacyjnego regulującego przestrzeganie zasad w organizacji.

W celu zapewnienia prowadzenia działalności zgodnie z obowiązującymi regulacjami i przepisami w Grupie został wdrożony System Compliance oparty o trzy zasady: zapobieganie, rozpoznanie i reagowanie. W Grupie funkcjonuje System Kontroli Wewnętrznej, System Zarządzania Ryzykiem oraz System Zarządzania Zgodnością. W ramach wdrożonych systemów w Spółce działa Dział GRC (Governance, Risk, Compliance), który jest dedykowany do przeciwdziałania nieprawidłowościom. Kluczowym dokumentem regulującym i określającym pożądane zachowania w Grupie są wdrożone „Zasady Prowadzenia Działalności Biznesowej”.

Do podstawowych celów Systemu Zarządzania Zgodnością należą:

- zapobieganie przestępstwom gospodarczym o podłożu korupcyjnym,
- przestrzeganie przepisów antymonopolowych,
- ochrona środowiska naturalnego oraz zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Należy podkreślić, że Grupa podporządkowała wszystkie swoje działania zasadzie praworządności rozumianej jako nieograniczone przestrzeganie przepisów, państwowych rozporządzeń, jak również stosowania zasad etycznego i odpowiedzialnego społecznie postępowania w zarządzaniu i współpracy. Grupa ma świadomość, że na wizerunek firmy istotny wpływ mają działania i postępowanie pracowników Firmy. Ze względu na to wszyscy pracownicy Firmy zobowiązani są do zapoznania się z wytycznymi i stosowania przyjętych zasad i norm w codziennej pracy. Należy podkreślić, że wytyczne regulują najważniejsze obszary życia biznesowego i są drogowskazem dla pracowników w takich obszarach jak: kontakty z partnerami biznesowymi i osobami trzecimi, unikanie konfliktu interesów, polityka informacyjna, ochrona środowiska oraz bezpieczeństwo i higiena pracy. Oczekuje się, że pracownicy na wszystkich poziomach będą przestrzegać przepisów prawnych, norm społecznych, przyjętych standardów i wartości organizacji, jak również szanować różnorodność i prawa człowieka w miejscu pracy i środowisku. Zgodność z obowiązującymi przepisami oraz Zasadami Prowadzenia Działalności Biznesowej są na bieżąco kontrolowane we wszystkich jednostkach Grupy. Realizowane jest to zgodnie z przewidzianymi w poszczególnych regionach procedurami i wymogami ustawowymi. Wymagamy od wszystkich naszych pracowników

przestrzegania wytycznych dotyczących postępowania w biznesie. Nadzorcy są zobowiązani do potwierdzenia, że są z nimi dobrze zaznajomieni.

Pracownicy mają prawo zgłosić zidentyfikowane nieprawidłowości, skargę lub naruszenia Zasad Prowadzenia Działalności Biznesowej lub innych przepisów. W tym celu mogą skorzystać z dedykowanych kanałów komunikacji, które zostały określone w Zasadach Prowadzenia Działalności Biznesowej. Tym samym pracownicy mogą przekazać informacje poprzez swojego przełożonego, dyrektora lub Dział Compliance bezpośrednio albo korzystając z internetowego systemu informowania o nieprawidłowościach, zapewniając anonimowość, dostępnego pod adresem: <https://www.bkms-system.com/pfleiderer>. Ten system jest również dostępny dla stron trzecich (np. Klientów, partnerów biznesowych) również anonimowo. Pracownicy, którzy w dobrej wierze zgłaszają podejrzenie naruszeń prawa lub wewnętrznych wytycznych, nie muszą obawiać się skutków informowania o nieprawidłowościach, jeśli nie naruszają obowiązujących przepisów i regulacji.

W przypadku naruszenia przyjętych zasad Grupa stosuje politykę „Zero tolerancji” zgodnie, z którą każdy pracownik musi liczyć się z konsekwencjami dyscyplinarnymi. W zależności od rodzaju i ciężaru naruszenia, na pracowników można nakładać sankcje, w postaci nieformalnego upomnienia po zawieszenie czy zwolnienie w trybie natychmiastowym.

W Spółce powołano dedykowany Komitet ds. Zgodności, który identyfikuje, analizuje występujące zdarzenia niepożądane oraz proponuje działania naprawcze i rozwiązania przeciwdziałające wystąpieniu ich w przyszłości. Jego zadaniem jest również proponowanie kierunków rozwoju systemu celem zwiększenia jego niezawodności. Jednocześnie Komitet jest uprawniony do dokonywania ocen i wydawania zaleceń dotyczących właściwego reagowania na zachowania naruszające zasady zgodności z przepisami, w tym zachowania nieetyczne i nieakceptowane. Z przeprowadzonych analiz i ocen Compliance Manager przygotowuje kwartalny raport, który jest omawiany i dyskutowany przez Zarząd i Radę Nadzorczą.

5.7 PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU

W celu przeciwdziałania korupcji i łapownictwu Grupa Kapitałowa wdrożyła i stosuje się do zasad regulujących ten obszar. Przyjęte zasady zostały zawarte w dokumencie „Wytyczne dotyczące postępowania w biznesie”. W obowiązku każdego pracownika jest zapoznanie się z dokumentem oraz potwierdzenie tego faktu swojemu przełożonemu. Dokument rozpoczyna się od krótkiego wprowadzenia do zagadnienia korupcji w kontekście relacji biznesowych oraz kontaktów z urzędnikami. Jednocześnie jasno definiują różnice pomiędzy przyjęciem a udzieleniem korzyści majątkowych. Ponadto zasady wskazują na konsekwencje naruszenia przepisów w tym zakresie w odniesieniu do osoby fizycznej oraz w odniesieniu do przedsiębiorcy.

Należy podkreślić, że Grupa wdrożyła wytyczne zgodne z brytyjską ustawą o przeciwdziałaniu korupcji obejmujące:

- wprowadzenie do tematu brytyjskiej ustawy o przeciwdziałaniu korupcji,
- możliwe przestępstwa,
- konsekwencje naruszeń i przykłady.

Zagadnienia z dziedziny korupcji i łapownictwa podlegają weryfikacji w ramach polityki zgodności. Wszelkie obowiązujące zasady w tym obszarze są przekazywane wszystkim pracownikom drogą mailową oraz są udostępniane w intranecie Pfleiderera (na stronie głównej działu ds. ładu korporacyjnego, ryzyka i zgodności (GRC)).

Grupa we wszystkich Spółkach zidentyfikowała obszary potencjalnie narażone na zjawisko korupcji i łapownictwa. W efekcie podjętych działań wyróżniono poniższe ryzyka:

1. Udzielenie nienależnej korzyści urzędnikowi
2. Przekupstwo urzędnika
3. Łapownictwo czynne (przekupstwo):
 - zawarcie umowy lub wystawienie fikcyjnej faktury,
 - niewłaściwe sponsorowanie imprez.
4. Łapownictwo bierne (sprzedajność):
 - akceptacja korzyści sprzecznych z zasadami/wytycznymi
 - zgoda na przyjęcie łapówki w ramach prowadzonych czynności, zwłaszcza w obszarze zakupów/zamówień.

Pfleiderer stosuje następujące środki zapobiegawcze w odniesieniu do zdarzeń niepożądanych w obszarze korupcji i łapownictwa:

- Zajęcie zdecydowanego stanowiska w tej kwestii na najwyższych szczeblach kierownictwa – polityka zerowej tolerancji wobec korupcji.
- Systematyczne szkolenia antykorupcyjne dla wszystkich dyrektorów i pracowników działu zakupów i sprzedaży (przeprowadzane nie rzadziej niż raz na dwa lata). Ponadto grupa docelowa jest zobowiązana do uczestnictwa w prowadzonych corocznie szkoleniach SAM (w formie e-learningu) dotyczących przeciwdziałania korupcji.
- Zobowiązanie wszystkich menedżerów do przestrzegania „Wytycznych dotyczących postępowania w biznesie”.
- Spójny podział obowiązków w obszarach zakupów i sprzedaży. Dokonywanie zakupów i sprzedaży zgodnie z zasadą „dwóch par oczu”.
- Akceptacja ewentualnych dostawców dokonywana jest na podstawie wcześniejszej analizy. W przypadku zamówień (płatności pośrednich) na kwotę wyższą niż 25 000 EUR – uzyskanie co najmniej trzech ofert.
- Rejestrowanie faktur wyłącznie w systemie ERP po wcześniejszym wydaniu (ręcznie lub poprzez system składania wniosków) zgodnie z zestawieniem wydań.
- Unikanie płatności gotówkowych w kwocie wyższej niż uznana za znaczną. Płatności gotówkowych należy unikać zgodnie z przyjętymi wytycznymi.
- Przelewy (dokonywane ręczne) środków pieniężnych za pomocą polecenia zapłaty winny być podpisywane przez co najmniej dwie upoważnione osoby.

W odniesieniu do agentów i przedstawicieli handlowych stosowane są następujące środki zapobiegawcze:

- Przestrzeganie postanowień instrukcji zatytułowanej „Zawarcie i monitorowanie umów z zewnętrznymi agentami sprzedaży/przedstawicielami handlowymi”.
- Stosowanie listy kontrolnej służącej do monitorowania zewnętrznych agentów sprzedaży/przedstawicieli handlowych.

6. WYMIAR PRACOWNICZY I SPOŁECZNY

6.1 ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA

Grupa Pfleiderer ma pełną świadomość swojego wpływu na otoczenie, w którym funkcjonuje, tym samym odpowiedzialność społeczną postrzega w kilku wymiarach. Do najważniejszych należy odpowiedzialność za państwo, społeczeństwo, środowisko oraz pracowników. Odpowiedzialność wobec państwa spółka realizuje poprzez przestrzeganie obowiązujących przepisów prawnych oraz regulacji i przyjętych rozporządzeń. Jednocześnie w tym obszarze postrzega swoją rolę w rozwoju gospodarki krajowej, co wpływa na stanowisko Państwa na arenie międzynarodowej.

Przejawia się to między innymi w innowacyjnych rozwiązaniach, które są stosowane w spółce i wpisują się w założenia Industry 4.0 w postaci automatyzacji głównych procesów w przedsiębiorstwie. Należy również zauważyć, że Grupa Pfleiderer przykłada dużą wagę do podejmowania współpracy z podmiotami wiarygodnymi. Oznacza to, że Spółka w swoim łańcuchu dostaw dokłada wszelkich starań, aby przekładać swoje wartości w tym obszarze na partnerów biznesowych.

Obszarem równie istotnym jest społeczeństwo. Wrażliwość Spółki Pfleiderer w tym wymiarze odzwierciedlona zastała w przyjętych deklaracjach zawartych na łamach dokumentu „Social Card”. W celu realizacji postanowień dokumentu Spółka dba o dobrą komunikację zewnętrzną, umożliwiając tym samym dostęp wszystkim zainteresowanym do aktualnych informacji i wydarzeń mających miejsce w Spółce. Ponadto Grupa prowadzi odpowiedzialną komunikację marketingową oraz przykłada dużą wagę do zapewnienia bezpieczeństwa konsumentów poprzez rzetelne i właściwe oznaczanie produktów zgodnie z normami i wymaganiami regulacyjnymi.

Spółka wspiera społeczeństwo poprzez dostarczanie wartościowych wzorców dla młodych osób, które zamierzają wejść na rynek pracy. Tym samym Grupa współpracuje z uczelniami technicznymi w Niemczech i w Polsce. Przy współpracy uczelni takich jak: Duale Hochschule Baden-Württemberg Mosbach, Hochschule für angewandtes Management Ismaning Campus Neumarkt, Hochschule Rosenheim w Niemczech oraz w Polsce: Uniwersytet Nauk Stosowanych, Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu, Spółka umożliwia wykorzystać wiedzę teoretyczną w sposób praktyczny w trakcie praktyk i staży. Tego typu podejście ma obustronne korzyści. Z jednej strony pozwala studentom poznać organizację oraz ocenić czy posiadana wiedza pozwoli im w przyszłości znaleźć zatrudnienie w takiej organizacji. Z drugiej strony

Spółka zapewnia ciągłość zatrudnienia i różnorodność kompetencji poprzez późniejsze zatrudnienie wybranych praktykantów lub stażystów. Obecnie w Niemczech w pięciu zakładach Spółka oferuje praktyki w 17 różnych zawodach, począwszy od techników elektroników, a kończąc na pracach administracyjnych i przemysłowych. W Polsce taki rodzaj współpracy jest możliwy w dwóch zakładach w formie sześciomiesięcznych staży. Oferowane formy rozwoju młodych osób cieszą się dużym zainteresowaniem, ponieważ w przyjaznym środowisku mogą zdobyć pierwsze doświadczenia zawodowe. W trakcie praktyk i staży studenci otrzymują rzetelną wiedzę specjalistyczną, wsparcie ze strony doświadczonych pracowników oraz własny rozwój poprzez uczestnictwo w realizowanych projektach. Grupa szczególnie nacisk kładzie na rozwój osobowości młodej kadry, który niejednokrotnie rozpoczyna się od tego typu współpracy. Otwarte środowisko pracy, przekrojowe projekty, z którymi mają do czynienia stażyści oraz poznanie Firmy od wewnątrz i wzajemne zrozumienie roli pracownika i pracodawcy sprawiają, że po zakończonym stażu w wielu przypadkach studenci otrzymują propozycję zatrudnienia w Spółce.

W aspektach środowiskowych Spółka dostrzega swoją rolę jako podmiot, który wprowadza nowoczesne rozwiązania umożliwiające realizację produkcji w sposób ograniczający negatywne oddziaływanie na naturę. W związku z powyższym, wszelkie planowane działania w obszarze produktowym są analizowane z uwzględnieniem obszaru środowiskowego. Ostatnim wymienianym obszarem są pracownicy. Grupa Pfleiderer postrzega pracowników jako najważniejsze ogniwo realizacji wszystkich procesów biznesowych w Spółce, dlatego też dokłada wszelkich starań, aby dbać o posiadany kapitał ludzki. Przejawia się to m.in. w oferowanych warunkach zatrudnienia, równouprawnieniu oraz możliwości realizacji własnych inicjatyw oraz szeroko pojętego rozwoju umiejętności i kompetencji.

6.2 PRAWA PRACOWNIKÓW I WARUNKI ZATRUDNIENIA

W Grupie Pfleiderer nadrzędnym celem jest zapewnienie pracownikom bezpiecznych i godnych warunków pracy. Spółka ma świadomość, że pracownicy są kluczowym zasobem Spółki, dlatego też stwarza warunki pracy, które pozwolą na spełnienie oczekiwań obu stron. Grupa Pfleiderer szanuje prawa pracownicze oraz podejmuje działania, które wspierają godność człowieka i wpływają na satysfakcję ze współpracy w organizacji.

Polityka zarządzania zasobami ludzkimi ma dla Grupy bardzo ważne znaczenie, a zagadnienia dotyczące warunków zatrudnienia, wynagradzania i rozwoju zawodowego są kluczowe dla jej zrównoważonego rozwoju. Budowanie zespołu, poprzez kompetencyjny dobór pracowników do określonego profilu stanowisk, pełne wykorzystanie potencjału pracownika do osiągnięcia celów poprzez odpowiednie motywowanie i budowa reputacji Grupy jako lojalnego i stabilnego pracodawcy, to główne założenia szeroko rozumianej polityki HR. We wszystkich procesach związanych z kwestiami pracowniczymi zawsze są przestrzegane ogólnie obowiązujące przepisy Kodeksu Pracy oraz wzajemnego szacunku. Zarząd i kadra zarządzająca dokłada wszelkich starań, aby relacje zawodowe były oparte na poczuciu wspólnego zaufania i transparentnych zasadach postępowania. Te działania mają za zadanie budowanie wzajemnej i uczciwej relacji pracownik – pracodawca, co w konsekwencji prowadzi do przyjmowania decyzji Zarządu za właściwe oraz działań pracowniczych jako godne zaufania i zgodne z pierwotnie ustalonymi celami. Przyjęty styl zarządzania

zasobami ludzkimi w Grupie ma również istotny wymiar poczucia możliwości kształtowania środowiska pracy przez samych pracowników.

W związku z powyższym w Grupie obowiązuje zasada równego wynagradzania pracowników. Tym samym pracownicy bez względu na płeć oraz rodzaj zawartej umowy otrzymują taki sam poziom wynagrodzenia za pracę na tym samym stanowisku. Należy podkreślić, że wszyscy pracownicy otrzymują wynagrodzenia na poziomie określonym w umowie, ale nie mniejszym niż ustawowe minimum. Kluczowa jest dla Spółki eliminacja niesprawiedliwych praktyk, dlatego też w zakresie określenia adekwatnego poziomu wynagrodzenia do realizowanych obowiązków, bazuje na zewnętrznych ekspertyzach. Tym samym podstawą do określenia wynagrodzenia pracowników na danym stanowisku jest wypracowana metodyka wartościowania stanowisk pracy oraz ich wyceny. Ponadto w Grupie funkcjonuje system premiowania przygotowany dla pracowników administracyjnych, pracowników produkcyjnych i handlowych. W firmie obowiązują indywidualne zasady premiowania menedżerów najwyższego szczebla, które są indywidualnie regulowane w formie załączników do umów o pracę.

Poza równym poziomem wynagradzania w całej Grupie, wyeliminowane zostało rozróżnienie w zakresie świadczeń dodatkowych dla pracowników. Tym samym takie same rodzaje świadczeń gwarantowane są dla pracowników pełnoetatowych i niepełnoetatowych, w tym pracowników zatrudnionych na czas określony lub w niepełnym wymiarze godzin. Wszyscy pracownicy otrzymują jasno sformułowane ustne i pisemne informacje, w odpowiednim języku danego kraju o warunkach i terminach wypłacanego wynagrodzenia.

Należy podkreślić, że pracownicy delegowani przez pracodawcę otrzymują co najmniej takie same warunki pracy i płacy jak pracownicy zatrudnieni w miejscu delegacji. Pracownicy mają również prawo do rekompensaty za wszelkie dodatkowe koszty spowodowane przeniesieniem.

W Grupie przestrzegane jest prawo do zrzeszania się i zawierania związków zawodowych. Tym samym pracownicy mogą korzystać z możliwości jakie daje im uczestnictwo w tego typu organizacjach, w tym prawo do zbiorowych negocjacji warunków wynagrodzenia. Warto zaznaczyć, że przedstawiciele pracowników nie są dyskryminowani w żaden sposób ze względu na ich status lub działalność związaną z funkcją przedstawicielską w związkach zawodowych. Przedstawiciele związków zawodowych otrzymują możliwość korzystania z pomieszczeń zakładu oraz narzędzi ułatwiających komunikację z pracownikami np. tablice ogłoszeń, internet.

Grupa ma świadomość, że współpraca wewnątrz organizacji jest możliwa poprzez otwartość i wzajemne zrozumienie dlatego obecność przedstawicieli pracowników pozwala na przeprowadzenie ewentualnych rokowań lub wyjaśnienie zaistniałych sporów lub nieporozumień.

W 2018 r. nie odnotowano poważniejszych przestojów ani strajków w Grupie Pfleiderer. Spółka uważa, że stosunki z pracownikami i związkami zawodowymi są zadowolające.

6.3 SZKOLENIA

Dla Spółki kluczowym zasobem są pracownicy i ich kompetencje, które wpływają na realizację strategii oraz osiąganie wyznaczonych celów. Istotnym elementem funkcjonowania przedsiębiorstwa i kształtowania spółki jest wiedza i umiejętności pracowników. Grupa przykłada dużą wagę do rozwoju zawodowego pracowników. W Spółce organizowane są szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne, które pozwalają na aktualizację i zdobywanie nowych obszarów wiedzy. W ramach planu szkoleń realizowane są szkolenia specjalistyczne, interpersonalne, menadżerskie oraz językowe. Pracownicy zachęceni są do dzielenia się wiedzą wewnątrz organizacji, ponieważ takie podejście sprzyja budowaniu otwartych relacji pomiędzy pracownikami i tworzeniu kreatywnej organizacji. Pracownicy mają możliwość korzystania z programów rozwojowych zgodnie z określoną ścieżką rozwoju. Program szkoleń jest budowany w oparciu o indywidualne umiejętności pracowników, jak również aktualnie zidentyfikowane luki kompetencyjne. Rozwój pracowników jest ważny od samego włączenia kandydatów do organizacji i od pierwszych dni pracy stawia się duży nacisk na wzrost umiejętności zawodowych zespołu. Istotnym elementem zdobywania wiedzy o firmie są szkolenia produktowe, które pozwalają na łatwe wdrożenie nowego pracownika w specyfikę prowadzonej działalności.

W Spółce funkcjonuje program szkoleniowy "FIRST TIME MANAGER". Jest on dedykowany dla pracowników, którzy rozpoczynają swoją pracę na stanowiskach menadżerskich. Program stanowi serię szkoleń i warsztatów pozwalających na przekazanie kluczowej wiedzy w zakresie prowadzenia projektów, zarządzania zespołem, delegowania zadań, które mają wpływ na realizację obowiązków lidera zespołu. Powyższe szkolenia obejmują m.in. sesje Assessment Center, w ramach których uczestnicy koncentrują się na zarządzaniu sytuacyjnym oraz mechanizmach motywacyjnych.

W ramach działań edukacyjnych Spółka podejmuje również inicjatywy na zewnątrz organizacji, które skierowane są do młodych osób. Od 2006 roku, w Grajewie i Wieruszowie, Spółka prowadzi program edukacyjny "Show your tongue", którego celem jest promowanie nauki języków obcych. W celu sprawnej realizacji założeń programu, Spółka powołała fundację "Show language", której zadaniem jest koordynacja projektu i gromadzenie zasobów na potrzeby finansowania działań. Sam projekt skierowany jest do młodzieży w wieku od 16 do 18 lat, która chce doskonalić swoje umiejętności językowe. Podejmowane działania pozwalają uświadomić młodzieży, że znajomość języków obcych zwiększa ich szanse na rynku pracy oraz wpływa na ich osobistą konkurencyjność. W ramach programu Spółka podejmuje dialog i współpracę z nauczycielami, dyrektorami szkół i przedstawicielami samorządu lokalnego oraz dziennikarzami w celu budowy standardów dydaktycznych oraz integracji społecznej. Wzbudzanie aktywności w obszarze projektu realizowane jest poprzez organizację konkursów, ciekawych spotkań z ekspertami i gośćmi specjalnymi. Najbardziej zaangażowani uczniowie otrzymują stypendia, a nauczyciele, którzy przyczyniają się do sukcesu edukacyjnego swoich podopiecznych, nagrody.

| GRI 102-8 Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na region i rodzaj zatrudnienia (stan na dzień 31.12.2018) | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę | 3 734 | |
| Łączna liczba pracowników w podziale na regiony | | |
| Europa wschodnia | 1 374 | |
| | czas nieokreślony (stan na dzień 31.12.2018) | czas określony (stan na dzień 31.12.2018) |
| Europa zachodnia | 2350 | 10 |
| PCF GmbH | 26 | 0 |
| Pfleiderer Austria GmbH | 2 | 0 |
| Pfleiderer Southeast Europe S.R.L. | 2 | 0 |
| Pfleiderer Deutschland GmbH | 402 | 0 |
| Pfleiderer Neumarkt GmbH | 470 | 5 |
| Pfleiderer Gütersloh GmbH | 375 | 3 |
| Pfleiderer Leutkirch GmbH | 419 | 0 |
| Pfleiderer Erwerbengesellschaft mbH | 0 | 0 |
| Pfleiderer Arnsberg GmbH | 392 | 0 |
| Pfleiderer Baruth GmbH | 130 | 2 |
| Heller Holz GmbH | 6 | 0 |
| JURA-Spedition GmbH | 91 | 0 |
| Pfleiderer France S.A.S. | 13 | 0 |
| Pfleiderer Benelux B.V. | 6 | 0 |
| Pfleiderer Suisse AG | 5 | 0 |
| Pfleiderer UK Ltd. | 11 | 0 |
| Pfleiderer Vermögensverwaltung GmbH & Co. KG | 0 | 0 |
| Pfleiderer Infrastrukturtechnik GmbH & Co. KG (in bankruptcy) | 0 | 0 |
| Pfleiderer Infrastrukturtechnik Verwaltungs-GmbH (in bankruptcy) | 0 | 0 |
| Allgäuer Holzindustrie und Imprägnierwerk Aulendorf GmbH (in liquidation) | 0 | 0 |
| Blitz 11-446 GmbH (in liquidation) | 0 | 0 |

| Europa zachodnia | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| GRI 102-8 Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na płeć i rodzaj zatrudnienia (stan na dzień 31.12.2018) | | |
| | czas nieokreślony (stan na dzień 31.12.2018) | czas określony (stan na dzień 31.12.2018) |
| Łączna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę (stan na dzień 31.12.2018) | 2350 | 0 |
| Liczba kobiet | 345 | 0 |
| Liczba mężczyzn | 2005 | 10 |

| Europa zachodnia | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------|-----------------|
| GRI 102-8 Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na płeć i wymiar czasu pracy (stan na dzień 31.12.2018) | | | | |
| | w pełnym wymiarze czasu pracy (stan na dzień 31.12.2018) | | w niepełnym wymiarze czasu pracy (stan na dzień 31.12.2018) | |
| | Liczba kobiet | Liczba mężczyzn | Liczba kobiet | Liczba mężczyzn |
| umowa o pracę | 253 | 1994 | 92 | 11 |
| umowa o dzieło | 0 | 0 | 0 | 0 |
| umowa zlecenie | 0 | 0 | 0 | 0 |
| umowa agencyjna | 0 | 0 | 0 | 0 |
| kontrakt menedżerski | 0 | 0 | 0 | 0 |

| Europa zachodnia | |
|--------------------------------------------------------------------------|--------|
| GRI 102-41 Pracownicy objęci zbiorowym układem pracy | |
| Podać procent wszystkich pracowników objętych zbiorowymi układami pracy. | 88,77% |

7. ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO

Zapewnienie odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa pracownikom Grupy jest jednym z największych priorytetów. Poza przestrzeganiem przepisów w tym zakresie, podejmowane są również działania, które zwiększają komfort i bezpieczeństwo pracy. Grupa dba o podejście systemowe w tym zakresie, dlatego też została wdrożona norma **OHSAS 18001**, która definiuje cele Grupy pozwalające na doskonalenie systemu zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników. Posiadane procedury w tym obszarze wpływają na efektywniejsze zarządzania oraz zawierają jasne wytyczne definiujące, w jaki sposób rozwijać ten obszar. Od 2018 roku wszystkie polskie i niemieckie zakłady są certyfikowane zgodnie ze standardem OHSAS 18001 System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

Poza podejściem proceduralnym Grupa upatruje poprawę bezpieczeństwa poprzez zmiany w kulturze organizacyjnej oraz podejściu pracowników do wykonywanych obowiązków. Ze względu na wagę zagadnienia, obszar został uwzględniony w „Wytycznych dotyczących postępowania w biznesie”. W Grupie stosuje się zasadę, że za bezpieczeństwo w miejscu pracy odpowiadają pracownicy poprzez przestrzeganie zasad, ale także przez współodpowiedzialność za kolegów i współpracowników. Powyższe zasady mają zastosowanie we wszystkich sferach realizowanych prac, obejmując aspekty organizacji pracy, planowania zadań na poszczególnych stanowiskach, bezpieczeństwa maszyn i urządzeń oraz wykonywania powierzonych zadań. Grupa systematycznie rozwija obowiązującą kulturę bezpieczeństwa poprzez dobre praktyki, szkolenia oraz ciągłe monitorowanie bezpieczeństwa pracowników. U podstaw podejmowanych działań, zmierzających do zapewnienia zdrowych i komfortowych warunków pracy, leżą zasady etyczne, które wskazują na potrzebę podejmowania

wszelkich starań, mających na celu zapobieganie wypadkom, awariom lub katastrofom w miejscu prowadzenia działalności. Na uwagę zasługuje fakt, że systemem bezpieczeństwa objęci są zarówno pracownicy Grupy Kapitałowej, jak i pracownicy podmiotów zewnętrznych. W ramach systemu Grupa wykonuje systematyczne kontrole zabezpieczenia ładunku oraz bezpieczeństwa transportu. Pracownicy podwykonawców lub wykonawcy świadczący usługi na terenach zakładów Grupy, przechodzą obowiązkowe szkolenie na temat bezpieczeństwa przed przystąpieniem do pracy.

Grupa monitoruje wszystkie wypadki, którym ulegną pracownicy Grupy jak i pracownicy wykonawców realizujących zadania na terenie Zakładów Grupy Pfleiderer. Wypadki są analizowane i na tej podstawie wdrażane są działania naprawcze oraz wprowadzane rozwiązania prewencyjne, których zadaniem jest eliminacja podobnych zdarzeń w przyszłości.

U podstaw systemu zarządzania bezpieczeństwem w Grupie Kapitałowej Pfleiderer znajdują się dwa filary. Pierwszy z nich dotyczy najwyższych standardów bezpieczeństwa pracy, z jednej strony obejmujących wdrożenie sprawdzonych praktyk, a z drugiej zastosowanie najlepszych rozwiązań naukowych i technologicznych w obszarach operacyjnych. Drugi obejmuje kształtowanie pożądanych wzorców zachowań wśród pracowników, podnoszenie ich świadomości w zakresie zachowania bezpieczeństwa w swoim otoczeniu pracy, ukierunkowanych na zapobieganie wypadkom w miejscu pracy. Na poziom bezpieczeństwa pracowników wpływ ma park maszynowy oraz linie produkcyjne, które są zautomatyzowane i zrobotyzowane. Nowoczesne rozwiązania obejmują strefy bezpieczeństwa oraz stanowiska zautomatyzowane bez udziału ludzi. Posiadane rozwiązania wpisują się w rewolucję Industry 4.0 oraz innowacyjne podejście do zarządzania bezpieczeństwem pracy i parkiem maszynowym.

W ramach wdrożonego w całej Grupie jednolitego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, w 2017 r. został wprowadzony program ONE SAFETY, który został utrzymany i kontynuowany w 2018 roku. Program opiera się na pięciu obszarach:

- Przywództwo
- Komunikacja
- Kwalifikacje
- Organizacja
- Standardy

W minionym okresie sprawozdawczym Grupa podjęła działania wpływające na transformację organizacji w obszarze zmian kulturowych w dziedzinie bezpieczeństwa, które obejmowały:

- bieżące warsztaty w zakresie przywództwa i komunikacji na poziomie Grupy Kapitałowej, poszczególnych zakładów oraz zmian organizacyjnych,
- położenie większego nacisku na bezpieczeństwo behawioralne w systemie "Near-Miss" (O mały włos),
- ciągłe doskonalenie komunikacji "5 minut dla bezpieczeństwa" na poziomie zarządzania i nadzoru,
- uruchomienie nowej metody szkolenia, w celu zwiększenia świadomości ryzyka wśród pracowników.

W celu oceny skuteczności działań podejmowanych w obszarze bezpieczeństwa, Grupa Kapitałowa przyjęła poniższe wskaźniki (KPI) oparte na "piramidzie wypadków":

- liczba wypadków
- liczba przypadków udzielenia pierwszej pomocy
- liczba zgłoszonych potencjalnie niebezpiecznych sytuacji

Powyższe dane są generowane na poziomie całej Grupy, a także w podziale na poszczególne spółki.

W procesie przeprowadzania zmian i ich wdrażania wprowadzone zostały mechanizmy motywacyjne na poziomie kierownictwa oraz w obszarze produkcji, opierające się na systemie premiowania uwzględniającym aspekty bezpieczeństwa pracowników. Celem wzmocnienia powyższego procesu, została wprowadzona comiesięczna loteria, promująca bezpieczeństwo w miejscu pracy zgodnie z zasadami polityki ZERO WYPADKÓW.

W wyniku działań w ramach realizowanego programu ONE SAFETY ponownie udało się w Grupie zmniejszyć liczbę wypadków w 2018 r.:

- Zmniejszenie liczby wypadków na poziomie Grupy w stosunku do liczby od 2017 r. o 35%
- Zmniejszenie liczby wypadków na poziomie Grupy w stosunku do liczby z 2016 r. o 63%

| NAZWA | OPIS | 2018 |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Wypadki śmiertelne | Wypadki śmiertelne, z uwzględnieniem pracowników administracyjnych, specjalistów i pracowników technicznych | 0 |
| Wypadki poziomu 1 | Wypadki powodujące nieobecność dłuższą niż 3 dni (z wyłączeniem dnia wypadku, lecz włącznie z sobotami, niedzielami i dniami wolnymi od pracy), z uwzględnieniem pracowników administracyjnych, specjalistów i pracowników technicznych | 38 |
| Wypadki poziomu 2 | Wypadki powodujące nieobecność w wymiarze 1, 2 lub 3 dni (z wyłączeniem dnia wypadku, lecz włącznie z sobotami, niedzielami i dniami wolnymi od pracy), z uwzględnieniem pracowników administracyjnych, specjalistów i pracowników technicznych | 5 |
| Wypadki poziomu 3 | Wypadki powodujące nieobecność krótszą niż 1 dzień (na skutek których pracownik musi opuścić miejsce pracy, ale następnego dnia do niego wraca), z uwzględnieniem pracowników administracyjnych, specjalistów i pracowników technicznych | 0 |
| Wypadki poziomu W | Wypadki bezpośrednio w drodze z domu do pracy lub z pracy do domu, z uwzględnieniem pracowników administracyjnych, specjalistów i pracowników technicznych | 17 |
| Wypadki poziomu C | Wypadki pracowników firm zewnętrznych realizujących zamówienia na terenie zakładu | 10 |
| Przypadki udzielenia pierwszej pomocy | Udzielenie pierwszej pomocy pracownikom własnym i pracownikom firm zewnętrznych (z wpisem w rejestrze przypadków udzielenia pierwszej pomocy) | 586 |
| Sytuacje, które mogły się zakończyć wypadkiem | Niebezpieczne warunki, niebezpieczne zachowania i sytuacje, które niosły ze sobą „realną” możliwość zaistnienia wypadku, lecz w których nikt nie odniósł obrażeń | 45631 |
| Godziny nieobecności w pracy L1-L3 | Nieobecności w pracy spowodowane wypadkami poziomu 1 i 2 liczone w godzinach (gdzie 1 dzień nieobecności = 8 godzin). Z wyłączeniem: dnia wypadku, dni/zmian wolnych od pracy oraz świąt. Maksymalna liczba godzin nieobecności w pracy wynosi 182 dni, tj. 1456 godzin | 10514 |
| Godziny nieobecności w pracy LW | Nieobecności w pracy spowodowane wypadkami w drodze z domu do pracy lub z pracy do domu (gdzie 1 dzień nieobecności = 8 godzin). Z wyłączeniem: dnia wypadku, dni/zmian wolnych od pracy oraz świąt. Maksymalna liczba godzin nieobecności w pracy zgodna z definicją podaną dla „Godzin nieobecności w pracy L1-L3” | 3646 |
| Wskaźnik na 1000 pracowników | Wskaźnik w przeliczeniu na 1000 pracowników = (1000 x liczba wypadków poziomu 1)/(rzeczywisty czas pracy wszystkich pracowników/1580) | 9 |

8. ETYKA I RÓŻNORODNOŚĆ

8.1 RÓWNOUPRAWNIENIE I RÓŻNORODNOŚĆ

Zasady przyjętej polityki korporacyjnej na pierwszym miejscu stawiają szacunek oraz budowę relacji pracowniczych w oparciu o zaufanie i wzajemne zrozumienie. U podstaw wartości, z którymi utożsamia się Grupa, znajduje się uznanie godności wszystkich ludzi i partnerstwa w miejscu pracy, które jest podstawą do budowy pozytywnej atmosfery pracy w firmie oraz stworzenia kultury organizacyjnej sprzyjającej wszystkim pracownikom. Grupa Pfleiderer zapewnia pracownikom równe szanse i traktuje ich jednakowo bez względu na płeć, rasę, narodowość, niepełnosprawność, wiek, tożsamość seksualną, przynależność związkową, pochodzenie etniczne lub społeczne, wyznawaną religię lub przekonania polityczne.

Spółka podczas rekrutacji traktuje wszystkich kandydatów w równy sposób, a istotnym kryterium ich doboru są ich indywidualne kompetencje zawodowe i doświadczenie stanowiskowe. Właściwy dobór pracowników według klucza niezbędnych kompetencji, oczekiwań i potencjału, jaki można rozwijać w ramach organizacji, daje poczucie świadomego wyboru spółki przez pracowników, jako środowiska, w którym chcą się rozwijać, pracować oraz utożsamiać się z nim jako pracodawcą. Poczucie bezpieczeństwa jest w ramach organizacji oparte o zachowanie praw pracowniczych. Ich przestrzeganie stanowi istotny element kultury organizacyjnej, Grupa ma świadomość, że na kulturę organizacyjną oraz budowę atmosfery duży wpływ mają pracownicy, którzy ją współtworzą, dlatego też proces rekrutacji jest wielostopniowy i pozwala dobrać pracowników, którzy wpłyną na sukces rynkowy Grupy.

Podjęcie do kwestii pracowniczych ma w Grupie wielowymiarowy charakter. Z jednej strony, to wewnętrzne rozwiązania w formie m.in. polityk i regulaminów, które przeciwdziałają sytuacjom wykraczającym poza prawo oraz przyjęte normy i reguły, dające pracownikom gwarancję przestrzegania praw pracowniczych i wprowadzające transparentność postępowania. Z drugiej zaś, to wszelkie działania podejmowane przez pracodawcę, które mają na celu budowanie przyjaznego, otwartego i dającego możliwości rozwoju miejsca pracy. Grupa Pfleiderer odpowiedzialność za pracowników postrzega również w szerszym ujęciu, które obejmuje również łańcuch dostaw. Tym samym zwraca uwagę na warunki zatrudnienia pracowników, którzy pośrednio świadczą usługi na rzecz Spółki. Działania w tym zakresie potwierdzają podpisanie Międzynarodowej Umowy Ramowej w sprawie standardów społecznych. Sygnatariuszami umowy są IG Metall Deutschland, Międzynarodowa Organizacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (BWI) i Europejska Rada Zakładowa Pfleiderer AG. Powyższa umowa obowiązuje od 2010 roku.

Grupa czerpie z różnorodności, które dostarczają międzynarodowy charakter pracy oraz zróżnicowanie wiekowe pracowników, ponieważ w tym elemencie poszukuje aspektów wpływających na utrzymanie obecnej pozycji na rynku. Kluczowym elementem dla Grupy jest potencjał danego pracownika, bez względu na jego wiek, płeć, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność, przekonania, religię, orientację seksualną, status rodzinny i społeczno-ekonomiczny lub inne aspekty odróżniające ludzi. Wszyscy pracownicy traktowani są jednakowo i mogą korzystać z równych praw w zakresie awansów. W Grupie istotne są indywidualne atuty,

wiedza merytoryczna oraz umiejętności realizacji zadań. Spółka wspiera swobodny przepływ know-how w organizacji, rozwój innowacji oraz inicjatywy pracowników wpływające na rozwój organizacji. Celem Spółki jest tworzenie i doskonalenie środowiska pracy, w którym każdy pracownik, niezależnie od jego kondycji fizycznej lub psychicznej, czuje się komfortowo, jest szanowany i ceniony, a jego potencjał jest w pełni wykorzystywany i komercjalizowany.

Spółka kieruje się szeroko rozumianą polityką różnorodności wobec członków organów zarządzających oraz w odniesieniu do kluczowych menedżerów. Dotyczy to w szczególności profilu wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego. Na kluczowych stanowiska kierowniczych w Grupie zatrudniane są zarówno kobiety jak i mężczyźni. Polityka różnorodności ma na celu zapewnienie wysoko wykwalifikowanych menadżerów o zróżnicowanym doświadczeniu, przydatnym na danym stanowisku. W tym zakresie Spółka stosuje się do dokumentu "Polityka różnorodności w ramach grupy kapitałowej Pfleiderer Group S.A.", który został zatwierdzony przez Zarząd Spółki.

| Europa wschodnia | | |
|---------------------------|---------------|-----------------|
| GRI 405-1 Różnorodność | Liczba kobiet | Liczba mężczyzn |
| do 30 lat | 4,15% | 14,22% |
| od 31 do 50 lat | 12,18% | 37,82% |
| powyżej 51 lat | 3,60% | 28,03% |

| Europa zachodnia | | |
|---------------------------|---------------|-----------------|
| GRI 405-1 Różnorodność | Liczba kobiet | Liczba mężczyzn |
| do 30 lat | 5,10% | 15,20% |
| od 31 do 50 lat | 6,30% | 33,90% |
| powyżej 51 lat | 3,10% | 36,40% |

| Europa wschodnia | | |
|-------------------------------------------------------|---------------|-----------------|
| GRI 405-1 Pracownicy według kategorii zatrudnienia | Liczba kobiet | Liczba mężczyzn |
| Kadra kierownicza | 0,82% | 1,22% |
| Stanowiska robotnicze | 3,94% | 64,15% |
| Stanowiska nierobotnicze | 15,17% | 14,70% |

| Europa zachodnia | | |
|-------------------------------------------------------|---------------|-----------------|
| GRI 405-1 Pracownicy według kategorii zatrudnienia | Liczba kobiet | Liczba mężczyzn |
| Kadra kierownicza | 0,00% | 0,30% |
| Stanowiska robotnicze | 3,80% | 61,00% |
| Stanowiska nierobotnicze | 10,80% | 24,10% |

9. WYMIAR ŚRODOWISKOWY

9.1 SYSTEMY ZARZĄDZANIA

Grupa Pfeleiderer realizuje swoje procesy stosując się do zasad zrównoważonego rozwoju i świadomie zarządza wpływem na środowisko naturalne. Celem Grupy jest wprowadzanie innowacyjnych rozwiązań wpływających pozytywnie na środowisko oraz zachowanie neutralności ekologicznej. Podstawowym dokumentem potwierdzającym powyższe deklaracje jest wdrożona Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania. Grupa zgodnie z przyjętą polityką podejmuje działania, które pozwalają na wzrost efektywności w odniesieniu do:

- Jakości wytwarzanych produktów i wyrobów,
- Ochrony środowiska naturalnego,
- Bezpieczeństwa i higieny pracy,
- Gospodarowania energią.

Celem realizacji powyższych idei, Grupa wdrożyła zintegrowany system zarządzania, oparty o międzynarodowe standardy. Tym samym w organizacji stosowane są rygorystyczne normy i procedury, które definiują podejście Grupy do zarządzania jakością oraz aspektami środowiskowymi. Stosowane rozwiązania systemowe i zarządcze regulują procesy wewnętrzne oraz oddziałują na łańcuch dostaw. Przyjęte standardy dają Grupie pewność, że współpracuje z partnerami świadomymi ekologicznie, którzy rozumieją siły wpływające na zrównoważony rozwój Grupy. Poza przestrzeganiem przepisów i regulacji dotyczących ochrony środowiska monitorowane są wymogi branżowe oraz pojawiające się rozwiązania technologiczne, które nadają nowy wymiar procesom produkcyjnym. Grupa Pfeleiderer w swoich zakładach wdrożyła restrykcyjne normy zarządzania, do których należą: ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, EfbV, OHSAS, FSC, PEFC. Firma spełnia wszystkie wymagania wdrożonych systemów zarządzania. Poprzez realizowany monitoring i analizy regularnie poprawia ich wydajność oraz osiąga rezultaty. Potwierdzeniem tego są pozytywne opinie wydawane podczas regularnych kontroli przeprowadzane przez organizacje certyfikujące pozwalające na odnowienie posiadanych certyfikatów.

| WDROŻONE STANDARDY W RAMACH POLITYKI ZINTEGROWANEGO ZARZĄDZANIA ORAZ POSIADANE CERTYFIKATY | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------|-----------|-----|------|------|-------|
| | ISO 9001 | ISO 14001 | ISO 50001 | FSC | PEFC | EfbV | OHSAS |
| Arnsberg | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| Baruth | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Grajewo | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| Gütersloh II | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Gütersloh III | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| Leutkirch | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| Kędzierzyn Koźle | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ |
| Neumarkt II | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| Neumarkt III | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Wieruszów | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| Wrocław | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |

9.2 ZARZĄDZANIE ŚRODOWISKIEM

Należy podkreślić, że Grupa posiada wdrożoną normę **ISO 14001**, dotyczącą zarządzania środowiskiem i jest potwierdzeniem, że przedsiębiorstwo działa w sposób zrównoważony i przyjazny dla środowiska. Grupa dokłada wszelkich starań, aby osiągać założone cele środowiskowe zgodne z ideą zrównoważonego rozwoju. Poprzez monitorowanie osiąganych wyników Grupa wdraża rozwiązania, które wspomagają ochronę środowiska oraz przeciwdziałają zanieczyszczeniu, uwzględniając potrzeby społeczno-ekonomiczne. Tym samym w Grupie dokonywane są przeglądy osiągniętych efektów środowiskowych w obszarach objętych certyfikatem, odnoszące się m.in. do procesu sprzedaży, produkcji, zakupów, zarządzania energią oraz rozwoju produktów.

9.3 ZARZĄDZANIE ENERGIĄ

Warto zaznaczyć, że Grupa przykłada również dużą wagę do racjonalnego gospodarowania energią oraz wykorzystywanymi paliwami. Tym samym Grupa dysponuje certyfikatem **ISO 50001**, który jest potwierdzeniem, że posiadane systemy zasilające w energię działają zgodnie z uznanym podejściem, którego celem jest ciągła poprawa wykorzystanej energii dążącej do uzyskania efektywności energetycznej. Na podstawie prowadzonego monitoringu zużycia i wykorzystywania energii, Grupa podejmuje działania pozwalające na osiągnięcie przyjętych celów.

Grupa dąży do obniżenia poziomu wykorzystywanej energii w każdym ze swoich zakładów, w tym celu poziom zużycia energii jest regularnie monitorowany i kontrolowany. W oparciu o gromadzone od 2011 r. dane energetyczne, Grupa poddaje regularnym ocenom i analizom poszczególne lokalizacje zakładów w tym zakresie. Wyniki analiz są podstawą do identyfikacji potencjalnych usprawnień i wprowadzania zmian. Następnie wprowadzone usprawnienia są badane pod kątem osiągniętych efektów oraz uzyskanej efektywności. Grupa wyznaczyła cele dla każdego zakładu, które składają się na poniższe wartości wskazane do Segmentu Zachodniego:

- Obniżenie zużycia energii cieplnej: 5%
- Obniżenie zużycia energii elektrycznej: 3%

Grupa podejmuje działania organizacyjne pozwalające na wzrost efektywności energetycznej w realizowanych procesach. W ramach tego Grupa ograniczyła zużycie energii w procesach produkcyjnych poprzez połączenie elektrociepłowni w zakładach w Baruth, Gutersloh i Neumarkt. Jednocześnie, realizacja wyznaczonych celów jest możliwa dzięki prowadzonym inwestycjom infrastrukturalnym.

Należy podkreślić, że w każdym zakładzie odpady z procesu produkcyjnego, takie jak biomasa, są spalane, dzięki czemu wytwarzana jest energia wykorzystywana w procesie produkcyjnym. W rezultacie, z paliw kopalnych takich jak ropa naftowa i gaz pochodzi jedynie niewielka część energii. Ciągłe monitorowana jest również zawartość wody w biomasie przy spalaniu, celem optymalizacji efektywności energetycznej. Wskutek spalania biomasy, przyznane limity CO₂ nie są wykorzystywane, a certyfikaty mogą być sprzedawane na rynku w ramach europejskiego systemu handlu emisjami. Należy nadmienić, że biomasa jest paliwem, które nie jest szkodliwe dla środowiska: ilość dwutlenku węgla emitowana do atmosfery w czasie spalania jest zrównoważona

przez ilość CO₂ pochłanianego przez zakłady, które odzyskują biomasę w procesie fotosyntezy. We wszystkich zakładach Segmentu Zachodniego i Segmentu Wschodniego są definiowane wskaźniki KPI pod względem zużycia energii i gazu w procesie produkcji płyt (MWh/m³), co umożliwi porównanie pomiędzy zakładami.

9.4 WODA

Grupa podchodzi odpowiedzialnie do zarządzania gospodarką wodną. Woda wykorzystywana do procesów produkcyjnych jest dostarczana w części zakładów przez wodociągi miejskie. Natomiast zakłady w Neumarkt i w Gutersloh posiadają również własne ujęcie zasobów wodnych w postaci studni, z których woda jest wykorzystywana na potrzeby technologiczne. Celem racjonalnego gospodarowania zasobami naturalnymi, pobór wody ze studni jest regulowany i ograniczany. Ponadto, założono instalacje do uzdatniania i ponownego przetwarzania ścieków celem ograniczenia zużycia wody w zakładach Segmentu Wschodniego. We wszystkich zakładach mierzone jest zużycie wody i ilość wytwarzanych ścieków.

9.5 EMISJE DO ATMOSFERY

Grupa w sposób szczególny podchodzi do ograniczania emisji lotnych związków. Wszystkie zakłady Grupy Pfleiderer mają zainstalowane filtry spełniające wymogi rozporządzenia BAT, które obniżają w jak największym stopniu emisje związków do atmosfery. Należy podkreślić, że formaldehyd i inne lotne związki organiczne (VOC) parują w procesie suszenia i nie stanowią ryzyka dla ludzi czy społeczeństwa, ponieważ emisje te nie utrzymują się w powietrzu. Niemniej ustalono wartości limitów prawnych, które zakłady produkcyjne spełniają i kontrolują ich poziom. Grupa również identyfikuje możliwości ograniczenia emisji formaldehydu. Tym samym Grupa na terenie zakładów testuje różne rodzaje filtrów, gatunki drewna i temperatury suszenia wpływające na zmniejszenie emisji związków. Ponadto wszystkie zakłady produkcyjne są stale monitorowane w związku z systemem handlu emisjami. Corocznie są wydawane zewnętrzne certyfikaty zgodnie ze standardami europejskimi.

Ponadto, trzy zakłady energetyczne w Niemczech, które działają zgodnie z postanowieniami Dyrektywy Europejskiej w sprawie spalania odpadów spełniają limity emisji dla metali ciężkich, dioksyn, HCl, HF, SOX. Grupa Kapitałowa Pfleiderer podejmuje również działania mające na celu minimalizację emisji, których skutkiem jest osiągnięcie wartości maksymalnej 80% poniżej limitu ustalonego dla metali ciężkich i dioksyn w lokalizacjach niemieckich w Gutersloh i Neumarkt. Grupa prowadzi na terenie elektrowni stały monitoring emisji i przeprowadza pomiary w sposób ciągły, których wyniki są publikowane codziennie na stronie internetowej Pfleiderer.

Należy podkreślić, że w zakładach produkcyjnych Pfleiderer nie są wykorzystywane żadne inne środki chemiczne powodujące zagrożenia.

9.6 ODPADY I ŚCIEKI

Firma wdrożyła certyfikowany system unieszkodliwiania odpadów w niektórych swoich fabrykach w Niemczech, który pozwala na ich racjonalne gospodarowanie. Celem wdrożenia certyfikatu **EfbV** jest potwierdzenie, że Grupa w sposób odpowiedzialny podchodzi do usuwania i unieszkodliwiania odpadów. Grupa monitoruje wielkości generowanych odpadów oraz unieszkodliwianych odpadów i w oparciu o tego typu dane podejmuje działania doskonalące proces, wpływając tym samym pozytywnie na środowisko naturalne.

Grupa Pfleiderer stosuje innowacyjne rozwiązania pozwalające na ograniczenie odpadów i ścieków, które przeznaczone są do zewnętrznej utylizacji. Tym samym Grupa stosuje rozwiązania, w ramach których większość ścieków generowanych w zakładach, poddawana jest ponownej obróbce lub spalana we własnych elektrowniach lub spalarniach. Znacząca część odpadów przeznaczonych do utylizacji stanowi popiół powstający w procesie spalania odpadów (ok. 60 000 ton w Segmencie Zachodnim i 25 000 ton w Segmencie Wschodnim). Pozostałe odpady są utylizowane zgodnie z obowiązującymi wymogami prawnymi.

W większości przypadków ścieki generowane w zakładach trafiają do komunalnego systemu oczyszczania. W zakładach w Polsce, gdzie nie ma dostępnego komunalnego systemu oczyszczania, Pfleiderer wybudował własne instalacje spełniające wymagane limity odprowadzania ścieków do rzek. Celem ograniczenia ilości wody odprowadzanej na zewnątrz, ścieki są wykorzystywane w procesie recyklingu. Są one poddawane odparowaniu, a opary są kondensowane i ponownie wykorzystywane w procesie produkcji lub krążą w obiegu zamkniętym, natomiast substancje stałe są separowane. Ponadto część ścieków z procesu produkcji jest wykorzystywana w innych miejscach, na przykład jako woda do mieszania kleju. Utylizacja ścieków jest monitorowana we wszystkich zakładach Grupy Kapitałowej. Zakłady Grupy Kapitałowej stosują raporty nt. jakości i ilości ścieków, które są przekazywane na bieżąco do firm zewnętrznych zajmujących się odbiorem i utylizacją ścieków.

9.7 POZOSTAŁE INFORMACJE

W okresie sprawozdawczym oraz we wcześniejszych okresach w zakładach Pfleiderer nie zaobserwowano żadnych wycieków, które mogłyby być szkodliwe dla zdrowia ludzkiego, gleby, roślinności, wody i wód gruntowych. W okresie sprawozdawczym na Grupę Kapitałową Pfleiderer nie zostały nałożone żadne kary za nieprzestrzeganie standardów ochrony środowiska i nie toczy się żadne postępowanie przeciwko Spółce. Ponadto, na Spółkę nie zostały nałożone żadne sankcje pozafinansowe za nieprzestrzeganie przepisów lub regulacji dotyczących ochrony środowiska.

| Europa zachodnia | |
|------------------------------|------------|
| GRI 302-1 Zużycie energii | Ilość |
| Energia elektryczna (MWh) | 632 127 |
| Energia cieplna (GJ) | 605 694 |
| Węgiel kamienny (kg) | 11 790 256 |
| Gaz ziemny (m ³) | 19 849 616 |
| Olej napędowy (l) | 5 881 790 |

| Europa wschodnia | |
|---------------------------------------------|---------|
| GRI 303-3 Łączny pobór wody (m3): | 555 000 |

| Europa zachodnia | |
|---------------------------------------------|---------|
| GRI 303-3 Łączny pobór wody (m3): | 450 000 |

| Europa wschodnia | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| GRI 306-2 Całkowita waga wygenerowanych przez spółkę odpadów oraz sposoby postępowania | Ilość |
| Odpady niebezpieczne [Mg]: | 96 |
| przetwarzanie | ✓ |
| odzysk, w tym odzysk energii | ✓ |
| spalanie (spalanie masy) | ✓ |

| Europa zachodnia | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| GRI 306-2 Całkowita waga wygenerowanych przez spółkę odpadów oraz sposoby postępowania | Ilość |
| Odpady niebezpieczne [Mg]: | 28 000 |
| pozostałe – specjalne przechowywanie na zewnątrz | ✓ |

| Europa wschodnia | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| GRI 306-2 Całkowita waga wygenerowanych przez spółkę odpadów oraz sposoby postępowania | Ilość |
| Odpady inne niż niebezpieczne [Mg]: | 27 200 |
| przetwarzanie | ✓ |
| odzysk, w tym odzysk energii | ✓ |
| spalanie (spalanie masy) | ✓ |

| Europa zachodnia | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| GRI 306-2 Całkowita waga wygenerowanych przez spółkę odpadów oraz sposoby postępowania | Ilość |
| Odpady inne niż niebezpieczne [Mg]: | 43 000 |
| spalanie (spalanie masy) | ✓ |
| składowanie na składowiskach odpadów | ✓ |

| Europa wschodnia | |
|--------------------------------------------------------|--------|
| GRI 305-1 Całkowita emisja do powietrza w 2018 roku | Ilość |
| Poziom emisji CO2 [Mg]: | 63 000 |

| Europa zachodnia | |
|--------------------------------------------------------|-------|
| GRI 305-1 Całkowita emisja do powietrza w 2018 roku | Ilość |
| Poziom emisji CO2 [Mg]: | 600 |

| Europa wschodnia | |
|--------------------------------------------------------|-------|
| GRI 305-7 Całkowita emisja do powietrza w 2018 roku | Ilość |
| Poziom emisji NOx [Mg]: | 740 |

| Europa zachodnia | |
|--------------------------------------------------------|-----------|
| GRI 305-7 Całkowita emisja do powietrza w 2018 roku | Ilość |
| Poziom emisji NOx [Mg]: | 1 300 000 |

10. UCZCIWA KOMUNIKACJA



Istotnym celem Grupy Pfeleiderer w obszarze komunikacji marketingowej jest prowadzenie działań marketingowych na każdym etapie, w sposób zgodny z przepisami prawa, transparenty i uczciwy. Grupa kształtuje komunikację marketingową w oparciu o dobre obyczaje oraz etykę. Działania reklamowe i marketingowe prowadzone są w sposób rzetelny, wolny od zachowań nachalnych lub wprowadzających w błąd konsumentów. Grupa nie sprzedaje produktów zabronionych lub kontrowersyjnych, natomiast dostarcza produkty, które odpowiadają poniższym wartościom:

- Szeroki asortyment oferowanych powłok dekoracyjnych,
- Doskonałość operacyjna oraz usługi sprzedaży i marketingu w ramach łańcucha dostaw,
- Zrównoważony rozwój proekologiczny i społeczny.

Grupa w komunikacji z klientami korzysta z możliwości bezpośrednich kontaktów, które odbywają się podczas targów oraz wystaw. W trakcie takich wydarzeń możliwa jest prezentacja trendów i nowych produktów. Jednocześnie, poprzez prowadzony dialog, mają możliwość lepiej poznać oczekiwania klientów oraz dowiedzieć się jak konsumenci oceniają oferowane produkty. Tego typu informacje stanowią podstawę do prowadzonych działań w zakresie ulepszeń lub wprowadzania nowych produktów na rynek. Przykładowo Grupa cyklicznie bierze udział w „Dniach inspiracji”, które organizowane są co roku od 2003 roku. W celu jasnej komunikacji z klientami, Grupa zapewnia swoim partnerom szeroki wybór próbek i innych materiałów reklamowych, które można wykorzystać w działaniach marketingowych. Wszyscy klienci Grupy traktowani są z szacunkiem i jednakową starannością. Grupa stara się sprostać wszystkim oczekiwaniom klientów oraz odpowiadać na potrzeby i wyrażane opinie. Przykładowo, na życzenie klienta oferowane materiały reklamowe opatrzone są jego logo. W celu bliższego kontaktu z architektami i projektantami, Grupa zapewnia prowadzenie programów lojalnościowych, pozwalających na budowanie lepszych relacji z klientami.

W ramach prowadzonej komunikacji Grupa określiła zasady udzielania dofinansowania lub przekazywania darowizn. Ze względu na istotność powyższego obszaru, zasady, którymi Grupa się posługuje, zostały zawarte w dokumencie „Wytyczne dotyczących postępowania w biznesie”. Grupa nie przekazuje środków finansowych osobom fizycznym ani organizacjom nastawionym na zysk. Pozostałe wnioski w zakresie wsparcia finansowego są rozpatrywane przez Zarząd, który podejmuje decyzje w tym zakresie. Ponadto Spółka w żadnym przypadku nie przekazuje środków organizacjom, które mogą zaszkodzić reputacji Spółki. Zasadność darowizny oraz jej planowane przeznaczenie musi być zgodne z prawem i odpowiednio udokumentowane. W procesie zarządzania całokształtem zagadnień związanych z pozycjonowaniem i pożądanym wizerunkiem marki Pfleiderer w ramach działań marketingowych, reklamowych, promocyjnych i sponsoringowych, Grupa stosuje następujące zasady:

- zgodność z obowiązującymi przepisami prawa,
- niepowodowanie szkód w sposób umyślny,
- ponoszenie odpowiedzialności za konsekwencje swojej działalności,
- właściwe korzystanie z wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i doświadczenia pracowników.

Grupa w 2018 roku nie odnotowała żadnych przypadków niezgodności z przepisami prawa ani dobrowolnie stosowanymi regulacjami w zakresie komunikacji marketingowej, w tym w odniesieniu do reklam, promocji i sponsoringu.

Grupa w najwyższym stopniu troszczy się o zachowanie prywatności klientów oraz poufność danych osobowych. Każdy pracownik jest odpowiedzialny za przestrzeganie zasad bezpieczeństwa obowiązujących w Grupie Pfleiderer. W celu uregulowania najważniejszych zasad w tym zakresie, w dokumencie „Zasady Prowadzenia Działalności Biznesowej”, zostały zawarte ogólne reguły dotyczące ochrony sfery prywatnej i wycieku poufnych danych. Za zapewnienie odpowiedniej technologii pozwalającej na skuteczną prewencję, odpowiedzialny jest Dział IT. Grupa dostrzega konieczność monitorowania obszaru informatycznego, który silnie się rozwija z uwagi na globalizację oraz

szybkość wprowadzania nowych rozwiązań. Tym samym powyższy obszar narażony jest na ryzyko utraty lub wycieku danych wrażliwych o klientach.

Zgodnie z obowiązującym od 25 maja 2018 r. rozporządzeniem ogólnym UE w sprawie ochrony danych osobowych (w Polsce, RODO, w Niemczech, rozporządzenie DSGVO) Grupa prowadziła w trakcie 2017 i 2018 roku intensywne prace w celu spełnienia wymagań w tym zakresie, ukierunkowanych na zapewnienie zgodności przetwarzania danych osobowych z wymogami prawa. Grupa prowadzi działania mające na celu ujednoczenie zarządzania bezpieczeństwem danych osobowych, poprzez wdrożenie w Segmencie Zachodnim dedykowanego portalu o nazwie „Privacysoft”. Portal obejmuje różne obszary zarządzania ochroną danych i pomaga spełnić wymagania DSGVO. Ponadto jest używany jako podstawowe narzędzie do szkoleń on-line pracowników w zakresie DSGVO, zapewniając wiedzę na temat licznych, realizowanych szkoleń w tym zakresie. Grupa w 2019 r. planuje wdrożenie portalu "Privacysoft" w segmencie wschodnim, pozwalając na pełną integrację wszystkich Spółek.

Grupa przy współpracy z zewnętrznym podmiotem, pełniącym funkcję pełnomocnika ds. ochrony danych, w ramach prowadzonej działalności w Niemczech, dokonuje przeglądu dokumentacji oraz identyfikuje obszary wymagające usprawnień, zmian organizacyjnych lub dodatkowych procedur technicznych w tym zakresie.

11. INFORMACJE O RAPORCIE

Raport danych pozafinansowych Grupy Pfleiderer sporządzony został w oparciu o Wytyczne Global Reporting Initiative GRI STANDARDS /poziom core/. Jest to drugi raport Grupy i prezentuje dane za okres od 1 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2018 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.

Proces definiowania zawartości Raportu został przygotowany z wykorzystaniem Wytycznych Standardu GRI STANDARDS obejmujących: identyfikację, priorytetyzację oraz walidację działań.

| L.P. | ETAP | PODEJMOWANE DZIAŁANIA |
|------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | IDENTYFIKACJA | <p>Wskazanie istotnych kwestii biznesowych i obszarów zrównoważonego rozwoju Grupy zdefiniowanych podczas warsztatów prowadzonych z udziałem Zarządu i kadry kierowniczej oraz konsultacji z pracownikami.</p> <p>W trakcie prac przeanalizowane zostały dokumenty, procedury, regulaminy, materiały wewnętrzne Spółek wchodzących w skład Grupy oraz zewnętrzne publikacje na jej temat.</p> |

| | | |
|---|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | Proces identyfikacyjny uwzględnił trendy i wytyczne międzynarodowych standardów w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu oraz raportowania pozafinansowego. |
| 2 | PRIORYTYZACJA | Kaskadowanie zidentyfikowanych kluczowych obszarów oraz nadanie wag aspektom wyłonionym poprzez prowadzony dialog z interesariuszami oraz zespołem projektowym. |
| 3 | WALIDACJA | Przeprowadzenie warsztatu walidacyjnego z udziałem Zarządu, kadry zarządzającej oraz kluczowych pracowników pozwalającego na zdefiniowanie ostatecznej listy zagadnień do raportowania. |

W proces doboru zagadnień włączono wybranych interesariuszy Grupy, poprzez konsultacje, spotkania i indywidualne wywiady eksperckie. Tym samym w procesie zidentyfikowane zostały kluczowe obszary zaprezentowane na łamach raportu. Matrycę istotności zagadnień i ich treść zaprezentowano poniżej.

| ISTOTNE ASPEKTY RAPORTOWANIA | ISTOTNOŚĆ ASPEKTU | | | ODDZIAŁYWANIE ASPEKTU | |
|-------------------------------------------|-------------------|---------|---------|-----------------------|----------------------|
| | NISKIE | ŚREDNIE | WYSOKIE | WEWNĄTRZ GRUPY | NA ZEWNĄTRZ GRUPY |
| ASPEKTY EKONOMICZNE | | | | | |
| Strategia biznesowa i perspektywy rozwoju | | | ● | ● | ● |
| łańcuch dostaw | | | ● | ● | ● |
| ASPEKTY SPOŁECZNE | | | | | |
| Bezpieczeństwo pracowników | | | ● | ● | ● |
| Szkolenia i rozwój pracowników | | | ● | ● | ● |
| Relacje ze społecznością lokalną | | ● | | ● | ● |
| Relacje z pracownikami | | | ● | ● | ● |
| ASPEKTY ŚRODOWISKOWE | | | | | |
| Zarządzanie odpadami | | | ● | ● | ● |
| Zarządzanie emisją | | | ● | ● | ● |
| Ograniczenie wpływu na środowisko | | | ● | ● | ● |
| Racjonalne gospodarowanie surowcami | | | ● | ● | ● |

12. INDEKS GRI

| WSKAŹNIK | WYTYCZNE GRI | MIEJSCE W RAPORCIE | KOMENTARZ / OPIS |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------------------------------------------------------|
| 102-1 | Nazwa organizacji | str. 4 | Pfleiderer Group S.A. |
| 102-2 | Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i usługi | str. 4 | /MODEL BIZNESOWY/ |
| 102-3 | Lokalizacja siedziby głównej organizacji | str. 4 | /MODEL BIZNESOWY/ |
| 102-4 | Lokalizacja działalności operacyjnej | str. 4 | /MODEL BIZNESOWY/ |
| 102-5 | Forma własności i struktura prawna organizacji | str. 4 | Spółka Akcyjna |
| 102-6 | Rynki obsługiwane przez organizację | str. 4-5 | /MODEL BIZNESOWY/ |
| 102-7 | Skala działalności | str. 4-5 | /MODEL BIZNESOWY/ |
| 102-8 | Informacje o pracownikach i współpracownikach | str. 28 | /WYMIAR PRACOWNICZY I SPOŁECZNY/ |
| 102-9 | Charakterystyka łańcucha dostaw | str. 8 | /ŁAŃCUCH DOSTAW I ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA KLIENTÓW/ |
| 102-10 | Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości | - | Brak zmian |
| 102-11 | Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności | str. 19-24 | /ZARZĄDZANIE RYZYKIEM I KULTURA ORGANIZACYJNA / |
| 102-12 | Zewnętrzne inicjatywy przyjęte przez organizację | str. 7 | /MODEL BIZNESOWY/ |
| 102-13 | Członkostwo w stowarzyszeniach | str. 7 | /MODEL BIZNESOWY/ |
| 102-14 | Oświadczenie kierownictwa | str. 3 | /LIST PREZESA ZARZĄDU/ |
| 102-15 | Opis kluczowych wpływów i szans | str. 13 | /STRATEGIE I KOMUNIKACJA Z INWESTORAMI/ |
| 102-16 | Wartości, zasady, kodeks etyki, standardy i normy zachowania | str. 32, 39 | /RÓWNOUPRAWNIENIE I RÓŻNORODNOŚĆ //UCZCIWA KOMUNIKACJA/ |
| 102-17 | Standardy i normy dotyczące etyki | str. 32, 39 | /RÓWNOUPRAWNIENIE I RÓŻNORODNOŚĆ //UCZCIWA KOMUNIKACJA/ |
| 102-18 | Struktura zarządzania | str. 16-19 | /ZARZĄDZANIE RYZYKIEM I KULTURA ORGANIZACYJNA/ |
| 102-40 | Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację | str. 15-16 | /STRATEGIE I KOMUNIKACJA Z INWESTORAMI/ |
| 102-41 | Procent pracowników objętych umowami zbiorowymi | str. 29 | /WYMIAR PRACOWNICZY I SPOŁECZNY/ |
| 102-42 | Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy | str. 43-44 | /INFORMACJE O RAPORCIE/ |
| 102-43 | Podjęcie do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według | str. 43-44 | /INFORMACJE O RAPORCIE/ |

| | | | |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------------------------------------------|
| | typu i grupy interesariuszy | | |
| 102-44 | Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy | str. 43-44 | /INFORMACJE O RAPORCIE/ |
| 102-45 | Podmioty ujęte w raporcie | str. 4 | /MODEL BIZNESOWY/ |
| 102-46 | Proces definiowania treści raportu | str. 43-44 | /INFORMACJE O RAPORCIE/ |
| 102-47 | Istotne tematy zidentyfikowane w procesie definiowania zawartości raportu | str. 43-44 | /INFORMACJE O RAPORCIE/ |
| 102-48 | Zmiany i korekty w stosunku do poprzedniego raportu | - | Brak zmian |
| 102-49 | Znaczące zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu | - | Brak zmian |
| 102-50 | Okres raportowania | str. 43-44 | /INFORMACJE O RAPORCIE/ |
| 102-51 | Data publikacji ostatniego raportu | | 10.04.2018 r. |
| 102-52 | Cykl raportowania | - | Roczny |
| 102-53 | Osoba kontaktowa | | bartek.godlewski@pfleidere.com |
| 102-54 | Oświadczenie o raportowaniu według GRI | str. 43-44 | /INFORMACJE O RAPORCIE/ |
| 102-55 | Indeks treści GRI | str. 44-47 | /INDEKS GRI/ |
| 102-56 | Potwierdzenie wiarygodności | str. 43-44 | /INFORMACJE O RAPORCIE/ |
| 103-1 | Zakres i istotność zdefiniowanych tematów | str. 43-44 | /INFORMACJE O RAPORCIE/ |
| 103-2 | Podejście do zarządzania | str. 16-22 | /ZARZĄDZANIE RYZYKIEM I KULTURA ORGANIZACYJNA / |
| 103-3 | Ocena podejścia do zarządzania | str. 26-22 | /ZARZĄDZANIE RYZYKIEM I KULTURA ORGANIZACYJNA / |
| TEMATY ŚRODOWISKOWE | | | |
| 302-1 | Zużycie energii w organizacji | str. 37 | /WYMIAR ŚRODOWISKOWY/ |
| 303-3 | Całkowity pobór wody według źródła | str. 38 | /WYMIAR ŚRODOWISKOWY/ |
| 305-1 | Emisja do atmosfery (zakres 1) | str. 40 | /WYMIAR ŚRODOWISKOWY/ |
| 305-7 | Emisja do atmosfery | str. 40 | /WYMIAR ŚRODOWISKOWY/ |
| 306-2 | Odpady wygenerowana przez organizację i sposoby postępowania | str. 38 | /WYMIAR ŚRODOWISKOWY/ |
| TEMATY SPOŁECZNE | | | |
| 404-3 | Pracownicy otrzymujący cykliczne oceny swoich wyników | str. 23 | /WYMIAR ŚRODOWISKOWY/ |
| 405-1 | Różnorodność w organach zarządczych i kadrze pracowniczej | str. 33 | /ETYKA I RÓŻNORODNOŚĆ |