

W.KRUK
1 8 4 0

DENICLER
MILANO

BYTOM
SZTUKA KRAWIECTWA OD 1945

WÓLCZANKA

VISTULA

VRG
VISTULA RETAIL GROUP

OŚWIADCZENIE NIEFINANSOWE

Grupy Kapitałowej
VRG S.A. i VRG S.A. za 2018 rok

Kraków, 18 marca 2019 rok



1. Wprowadzenie

Odpowiedzialność społeczna oraz zrównoważony rozwój to kwestie, które są istotne zarówno dla Grupy Kapitałowej VRG S.A., Spółki VRG S.A. jak i ich interesariuszy. Z tego też względu w swoich działaniach Grupa i Spółka uwzględniają interesy zarówno pracownicze, społeczne jak i środowiskowe, angażując się w działania, które mają na celu pogłębienie zrozumienia oczekiwań nie tylko swoich akcjonariuszy, ale wszystkich interesariuszy oraz spełnianie ich oczekiwań. Wychodząc naprzeciw tym oczekiwaniom, Zarząd VRG S.A. prezentuje drugie Oświadczenie Niefinansowe Grupy Kapitałowej VRG S.A. oraz VRG S.A. obejmujące okres od 1 stycznia 2018 roku do 31 grudnia 2018 roku jak i dane porównywalne.

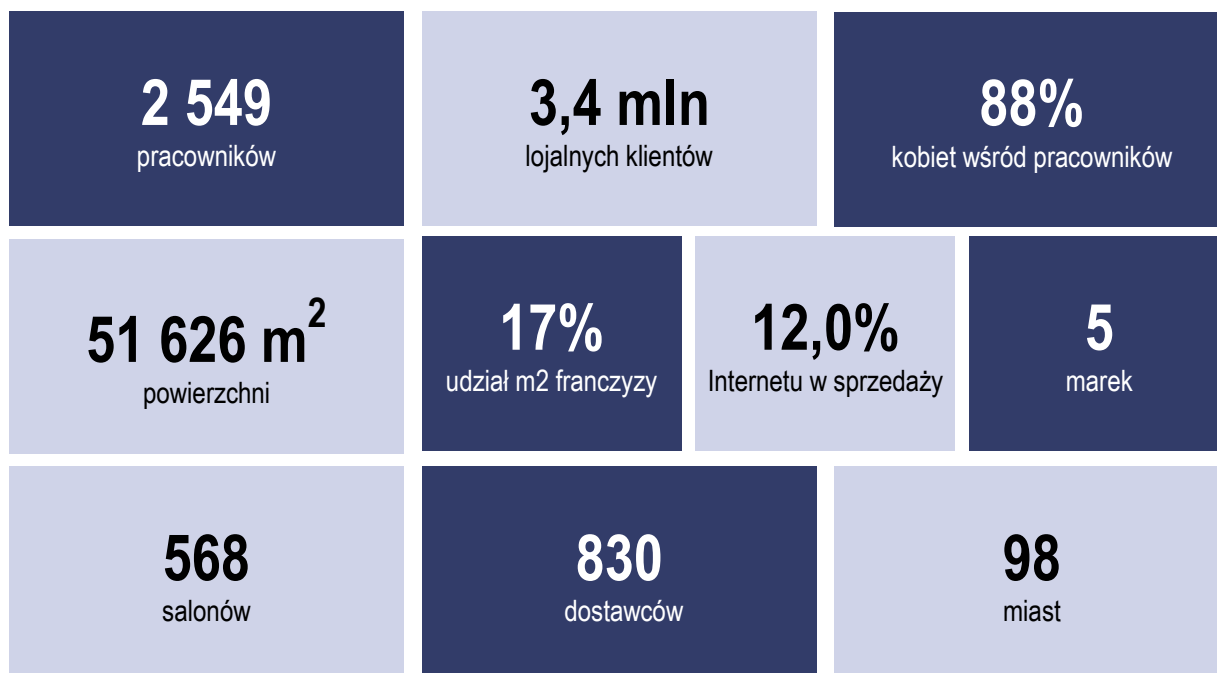
Niniejsze Oświadczenie zostało stworzone zgodnie z przepisami Ustawy o Rachunkowości, w szczególności zawartymi w artykule 49b oraz artykule 55. W 2018 jak i w 2017 roku Grupa Kapitałowa zatrudniała powyżej 500 osób średniorocznie na etatach oraz przekroczyła 102 mln PLN w przypadku sumy aktywów bilansu na koniec roku obrotowego i 204 mln PLN w przypadku przychodów netto ze sprzedaży towarów i produktów za rok obrotowy (przed dokonaniem wyłączeń konsolidacyjnych). W 2018 jak i 2017 roku VRG S.A. zatrudniała powyżej 500 osób średniorocznie na etatach oraz przekroczyła 85 mln PLN w przypadku w przypadku sumy aktywów bilansu na koniec roku obrotowego i 170 mln PLN w przypadku przychodów netto ze sprzedaży towarów i produktów za rok obrotowy.

Rok 2018 był istotny dla Grupy Kapitałowej VRG S.A., gdyż 30 listopada 2018 roku Sąd Rejestrowy w Krakowie zatwierdził połączenie Vistuli Group S.A. z Bytom S.A. oraz zmienił nazwę połączonej spółki na VRG S.A. Połączenie wpłynęło zatem zarówno na jednostkowe jak i skonsolidowane sprawozdanie finansowe. Kierując się chęcią przedstawienia danych niefinansowych w sposób porównywalny z danymi finansowymi, zarówno na poziomie Grupy Kapitałowej VRG S.A. oraz VRG S.A. pokazane zostały dane uwzględniające Bytom S.A. za okres sprawowania kontroli czyli od 1 do 31 grudnia 2018 roku. Jednocześnie, aby ułatwić czytelnikowi porównanie rok-do-roku w wybranych miejscach przedstawione zostały wartości bez uwzględnienia przejęcia spółki Bytom S.A.

Podobnie jak w poprzednim roku, podstawą do stworzenia Oświadczenia były praktyki i polityki spółki matki VRG S.A. (dla której właściwe opisy zaprezentowane są w segmencie odzieżowym) oraz jej spółek zależnych tworzących razem Grupę Kapitałową. Mimo intensywnych prac związanych z połączeniem z Bytom S.A., Grupa Kapitałowa VRG S.A. wprowadziła nowe polityki (m.in. Kodeks Etyki, Procedurę Antykorupcyjną oraz Politykę różnorodności), które służą zwiększaniu przejrzystości Grupy w oczach interesariuszy. Połączenie z Bytom S.A. i konsolidacja danych za grudzień 2018 roku nie wpłynęły na zmiany w oszacowaniu poziomu istotności, nie dodały również nowych grup interesariuszy. Mimo to, Grupa przeprowadziła ankietę wśród interesariuszy Bytom S.A., a ich opinie i oczekiwania uzupełniły wcześniej stworzoną macierz istotności interesariuszy. Grupa zaprezentowała w niniejszym Oświadczeniu Niefinansowym rozszerzony zestaw wskaźników niefinansowych, aby umożliwić lepsze zrozumienie wpływu Grupy i Spółki na pracowników, społeczeństwo i środowisko.

Tworząc niniejsze Oświadczenie Grupa i Spółka skorzystały z własnej metodologii wypracowanej rok wcześniej. Choć Spółka i Grupa Kapitałowa nie skorzystały z międzynarodowych i krajowych metodologii, opracowując niniejszy materiał wzięły pod uwagę wytyczne GRI Standards jak i SIN. Podobnie jak rok wcześniej, zaprezentowane dane nie podlegały niezależnej weryfikacji. Niniejsze Oświadczenie stanowi wyodrębnioną część Skonsolidowanego i Jednostkowego Sprawozdania Zarządu za 2018 rok i powinno być czytane łącznie. Obejmuje ono informacje na temat wszystkich spółek konsolidowanych przez VRG S.A. i tworzących Grupę Kapitałową VRG S.A.

PODSTAWOWE DANE NIEFINANSOWE GRUPY KAPITAŁOWEJ VRG S.A.



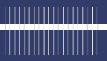
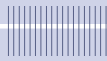
2. Model biznesowy

2.1. Opis działalności Grupy Kapitałowej

Grupa Kapitałowa VRG S.A. specjalizuje się w projektowaniu oraz dystrybucji wysokiej jakości kolekcji mody dla mężczyzn i kobiet oraz biżuterii. Grupa jest właścicielem dobrze rozpoznawalnych znaków towarowych w pięciu głównych markach: Vistula, Wólczanka, Bytom, W.KRUK i Deni Cler Milano. Grupa Kapitałowa koncentruje się na zarządzaniu markami, projektowaniu odzieży i biżuterii oraz rozwoju własnej sieci sprzedaży w dwóch kluczowych segmentach: odzieżowym i jubilerskim.

VRG

Spółki będące podstawą skonsolidowanego sprawozdania
i oświadczenia niefinansowego

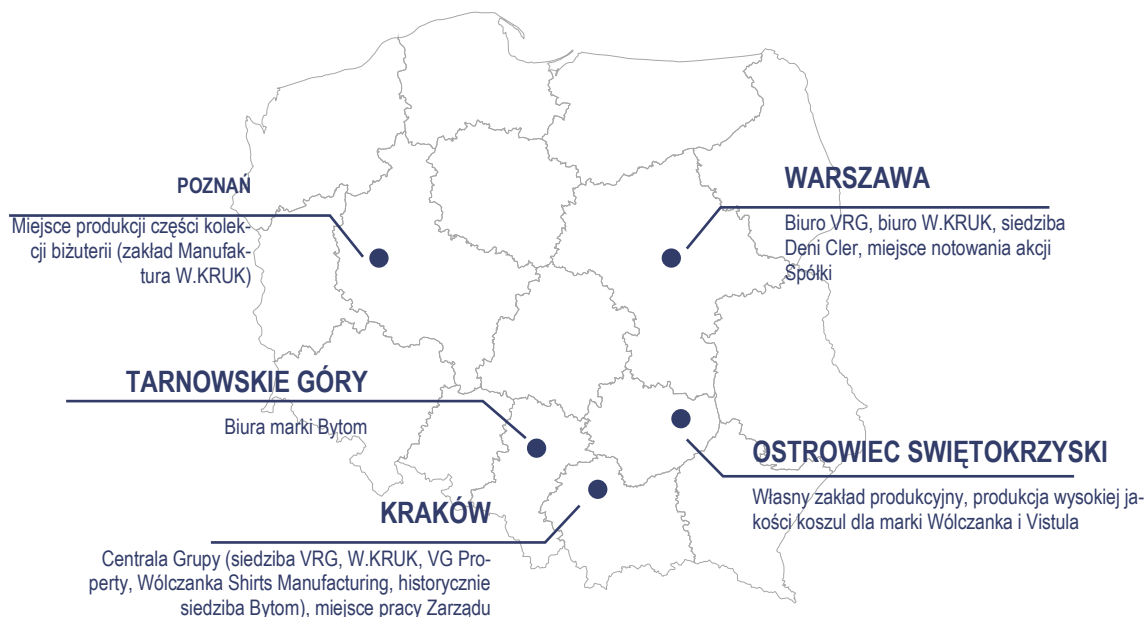
SEGMENT ODZIEŻOWY	SEGMENT JUBILERSKI	POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ
 VRG S.A. spółka matka Marki Vistula, Wólczanka, Bytom (1 miesiąc w 2018 r.) ----- DCG S.A. Marka Deni Cler	 W.KRUK S.A. Biżuteria, zegarki, akcesoria	 Wólczanka Shirts Manufacturing sp. z o.o. Produkcja ----- VG Property sp. z o.o. Nieruchomości ----- BTM 2 sp. z o.o. Znak towarowy

Ponadto, poza ww. podmiotami zależnymi wchodzącymi w skład Grupy Kapitałowej, VRG S.A. posiada 100% udziałów w spółce powiązanej Vistula Market Sp. z o.o. z siedzibą w Krakowie, nad którą nie sprawuje kontroli na skutek złożonego wniosku o ogłoszenie upadłości oraz braku zarządu.

Za datę powstania samodzielnego przedsiębiorstwa, którego następcą prawnym jest Spółka VRG S.A. można uznać 10 października 1948 roku czyli datę wydania zarządzenia Ministra Przemysłu i Handlu w sprawie utworzenia przedsiębiorstwa państwowego pod nazwą „Krakowskie Zakłady Przemysłu Odzieżowego”. Dnia 30 kwietnia 1991 roku zostało zarejestrowane przez Sąd Rejonowy dla Krakowa Śródmieścia w Krakowie przekształcenie przedsiębiorstwa państwowego w Jednoosobową Spółkę Skarbu Państwa. Spółka jest jedną z pierwszych firm, które zadebiutowały na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Debiut giełdowy Spółki miał miejsce 30 września 1993 roku. W.KRUK S.A. dołączył do Grupy Kapitałowej w 2008 roku w wyniku przejęcia. W 2018 roku Grupa powiększyła się o Bytom S.A. Akcje VRG S.A. notowane są na rynku podstawowym i należą m.in.: do indeksu mWIG40, WIG i WIG-ODZIEŻ.

Grupa Kapitałowa opiera swą pozycję w segmencie odzieżowym na projektowaniu oraz sprzedaży eleganckiej odzieży męskiej i damskiej typu formalnego, smart-casual oraz casual. Po przejęciu Bytom S.A. kompetencje Grupy Kapitałowej w obszarze oferty segmentu odzieżowego wywodzą się z nie tylko z wieloletniej tradycji projektowania, szycia i sprzedaży klasycznej odzieży męskiej, sięgającej przedwojennych zakładów krawieckich z Krakowa, ale również z Bytomia (a w szczególności Tarnowskich Gór, w których zlokalizowane były zakłady szyczące garnitury, obecnie poza Grupą Kapitałową). Sukces segmentu biżuterii opiera się na najstarszej firmie jubilerskiej w Polsce, której początki sięgają rodzinnego warsztatu założonego w 1840 roku w Poznaniu. Grupa zarządza 5 podstawowymi markami: Vistula, Wólczanka, Bytom oraz Deni Cler (segment odzieżowy) oraz marką W.KRUK (segment jubilerski). Dodatkowo, w obrębie marek znajdują się linie i submarki. Oferta Grupy kierowana jest zarówno do kobiet jak i mężczyzn.

Grupa Kapitałowa VRG S.A. i VRG S.A.



Spółka i Grupa Kapitałowa prowadzą działalność głównie na terenie Polski. Przy ulicy Pilotów 10 w Krakowie znajduje się nie tylko siedziba VRG S.A. (Spółki), ale również spółek zależnych: W.KRUK S.A., VG Property Sp. z o.o. oraz Wólczanka Shirts Manufacturing Sp. z o.o. Jest to miejsce, w którym pracuje Zarząd Spółki i większość spółek zależnych, jak również m.in. projektanci, dział rozwoju i inwestycji, dział zakupów, dział HR oraz dział IT. Dodatkowo, Grupa posiada swoje biura również w Warszawie, w których pracuje m.in. dział marketingu. W stolicy swoją siedzibę posiada spółka zależna Deni Cler, a biura posiada też W.KRUK S.A. Oprócz biur, Grupa Kapitałowa posiada również zakłady produkcyjne. W Ostrowcu Świętokrzyskim znajduje się zakład produkujący damskie i męskie koszule na potrzeby marek Wólczanka i Vistula oraz zagranicznych kontrahentów, natomiast w Poznaniu zakład produkcyjny - Manufaktura W.KRUK należący do spółki W.KRUK S.A., wykonujący m.in. kolekcje jubilerskie oraz naprawę biżuterii. Dodatkowo wraz z połączeniem z Bytom S.A. pojawiła się piąta istotna lokalizacja – Tarnowskie Góry. Choć zakład produkcyjny, specjalizujący się w garniturach nie jest już własnością Spółki i Grupy, Spółka wynajmuje w nim powierzchnię biurową, wykorzystywaną przez dział zakupów i przygotowania produkcji marki Bytom.

Grupa Kapitałowa VRG S.A. i VRG S.A.

SEGMENT ODZIEŻOWY

VISTULA

na rynku polskim od 1967 roku, life-stylowa moda męska obejmująca także klasyczną kolekcję krawiecką submarki Lantier oraz kolekcję submarki Vistula Red będącej odbiciem najnowszych trendów w modzie, a także markę Vesari skierowaną do odbiorców hurtowych.

WÓLCZANKA

marka istniejąca od 1948 roku, występuje na rynku jako butik z ofertą koszul męskich i damskich, w tym także ekskluzywnej linii submarki Lambert.

				
Podstawowa formalna linia mody męskiej, zaspokajająca potrzebę codziennej klasyki. Marka Vistula posiada szeroką ofertę gamiturów, marynarek, spodni i koszul oraz akcesoriów, umożliwiających skompletowanie męskiej garderoby.	Klasyczna odzież wykonana metodą półtradycyjną, wykańczana ręcznie. Uszyta z tkanin od najlepszych włoskich producentów. Skierowana jest do najbardziej wymagających klientów, szukających ponadczasowej elegancji połączonej z modowymi trendami.	Marka mniej formalna i mocno osadzona w aktualnych trendach mody, reprezentująca najnowsze kroje, nowoczesne materiały i mniej konserwatywną kolorystykę w połączeniu z wysoką jakością wykonania.	Damskie i męskie koszule, dzianiny i dodatki. Marka oferuje kolekcje koszul dedykowanych do pracy, na weekendy, a także przeznaczonych na specjalne okazje.	Marka skierowana do najbardziej wymagających klientów. Ekskluzywna linia koszul i dodatków, charakteryzująca się najwyższą jakością wykonania.
Liczba salonów				
2017: 134 2018: 148			2017: 129 2018: 139	
Powierzchnia salonów (m2)				
2017: 16 719 2018: 18 230			2017: 4 604 2018: 4 979	
Średnia wielkość salonu (m2)				
2017: 125 2017: 123			2017: 36 2018: 36	

Grupa Kapitałowa VRG S.A. i VRG S.A.

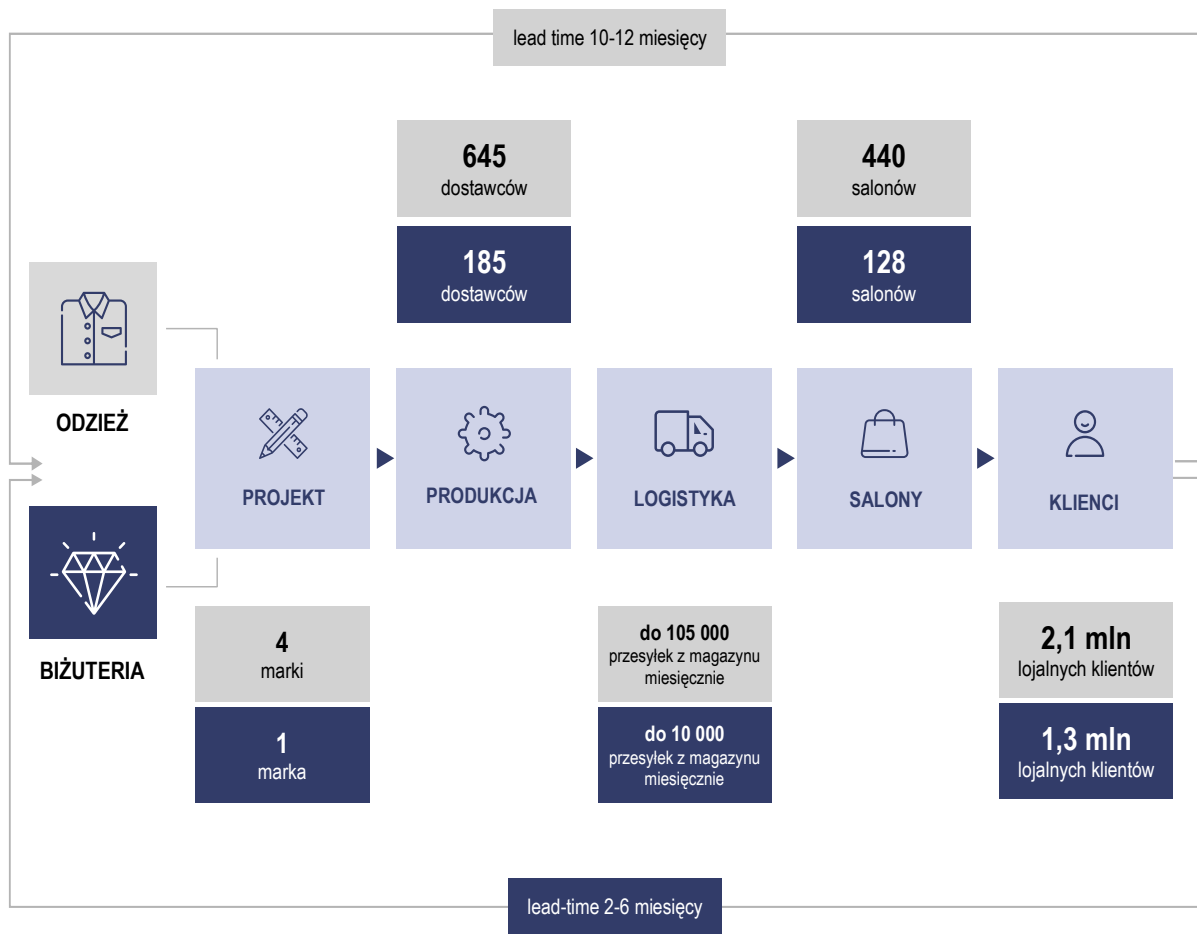
SEGMENT ODZIEŻOWY	BYTOM to polska marka z historią sięgającą 1945 roku, kiedy powstały zakłady odzieżowe. Bazując na ponad kilkudziesięcioletnim dziedzictwie, marka oferuje kolekcje mody męskiej, w których tradycja spotyka się ze współczesną wizją krawiectwa i mody męskiej.		DENI CLER to marka wywodząca się z Mediolanu, oferująca luksusową odzież dla kobiet.
	BYTOM	III Intermoda	DENI CLER MILANO
	Linia mody męskiej, posiadająca szeroką ofertę garniturów, marynarek, spodni i koszul oraz akcesoriów, umożliwiających skompletowanie męskiej garderoby. Flagowym produktem Bytomia są garnitury, stworzone ze szlachetnych włoskich tkanin i uszyte w polskich szwalniach.	Marka stworzona dla mężczyzn, oferująca klasykę: garnitury, marynarki i spodnie. Przeznaczona jest do sprzedaży hurtowej.	Marka ubiera kobiety świadome własnej kobiecości a przez to również wartości i siły. W 1991 roku marka pojawiła się na polskim rynku wprowadzając nową jakość do rodzimego świata mody. Marka jest wierna klasycznemu włoskiemu stylowi oraz najwyższej jakości tkanin i wykonania.
	Liczba salonów		
	2017: 116 2018: 122		2017: 32 2018: 31
	Powierzchnia salonów (m2)		
	2017: 14 370 2018: 15 816		2017: 3 291 2018: 3 047
	Średnia wielkość salonu (m2)		
	2017: 124 2018: 130		2017: 103 2018: 98

Grupa Kapitałowa VRG S.A. i VRG S.A.

SEGMENT JUBILERSKI	W.KRUK najstarsza marka jubilerska w Polsce o rodowodzie sięgającym 1840 roku. Ekspert w dziedzinie brylantów, kamieni szlachetnych i wytwórstwa biżuterii. Oferuje zegarki najlepszych szwajcarskich producentów.		
			ZEGARKI
	W.KRUK oferuje najwyższej jakości złotą i srebrną biżuterię, brylanty, kamienie szlachetne oraz autorskie kolekcje inspirowane najnowszymi trendami. Produkty jubilerskie W.KRUK charakteryzuje najwyższa jakość wzornictwa oraz wykonania. Marka posiada limitowaną kolekcję akcesoriów sygnowanych logo W.KRUK.	Kolekcje Kruk Fashion to biżuteria stanowiąca odpowiedź na aktualne trendy w modzie i wyróżniająca się na rynku pod względem wzornictwa. Celem Kruk Fashion jest umacnianie wizerunku W.KRUK jako marki oferującej różnorodne i unikalne kolekcje jubilerskie.	W.KRUK posiada w swojej ofercie zegarki luksusowych szwajcarskich marek jak Rolex (jako jedyny dystrybutor tej marki w Polsce), Hublot, Girard-Perraguax, Omega, Tudor, Tag Heuer, Longines, Rado, Frederique Constant, Tissot, Certina, Rotary, Doxa, Ingersoll, Citizen, Epos, Victorinox, Ingresoll, Skagen, Swatch a także marek modowych: Calvin Klein, Gucci, Michael Kors, DKNY, Versace, Diesel, Fossil i E.Armani.
	Liczba salonów		
		2017: 115 2018: 128	
	Powierzchnia salonów (m2)		
		2017: 8 688 2018: 9 554	
	Średnia wielkość salonu (m2)		
		2017: 76 2018: 75	

2.2. Łańcuch wartości

Łańcuch wartości Spółki i Grupy Kapitałowej obejmuje pięć najważniejszych elementów, jakimi są: (1) pomysły na odzież i biżuterię, których źródłem są projektanci i pracownicy, (2) produkcja tych produktów, (3) logistyka, czyli dostarczenie produktów od producenta do salonów, (4) ekspozycja i sprzedaż produktów w salonach oraz (5) klientów. Łańcuch wartości różni się między segmentem odzieżowym a segmentem jubilerskim. Tzw. lead time czyli czas od pomysłu do momentu dostarczenia produktu do salonu to 10-12 miesięcy dla segmentu odzieżowego oraz 2-6 miesięcy dla segmentu jubilerskiego. Najważniejszy jest klient, od którego łańcuch wartości się rozpoczyna (dla którego tworzone są projekty) i kończy w momencie dokonania zakupu odzieży i biżuterii.



Pomysł

Spółki z Grupy Kapitałowej zatrudniają starannie dobrany zespół specjalistów, których zadaniem jest tworzenie kolekcji odzieży i biżuterii chętnie noszonych przez świadomych i wymagających klientów oraz dbanie o wizerunek Grupy i kreowanych przez nią marek.

Segment odzieżowy

Zarówno w odzieży damskiej jak i męskiej, proces projektowania zaczyna się od klienta, zidentyfikowania jego stylu życia, potrzeb i estetyki. Prace nad kolekcją marek odzieżowych rozpoczynają się od działów kreacji zwyczajowo do 12 miesięcy przed rozpoczęciem sezonu. Projektanci odpowiedzialni są za stworzenie i dokumentację projektów, przygotowanie propozycji trendów i kolorów na dany sezon oraz analizę asortymentu, śledzenie zmian w postawach konsumentów. Projektanci poszukują inspiracji na targach tkanin i targach modowych. Nacisk położony jest na wybór tkanin, nie tylko pod względem koloru czy wzorów, ale także innowacyjności i wykończeń. Aby dostarczyć klientom jak najlepszy produkt, producenci tkanin i dzianin przygotowują dla Grupy specjalne

materiały, np. o określonym splocie i kolorze. Priorytetem jest jakość i zadowolenie klienta. Projektantów wspierają konstruktorzy, którzy odpowiedzialni są za przygotowanie właściwych konstrukcji, szczególnie istotnych w przypadku garniturów, koszul, marynarek, płaszczy czy spodni. Dział kreacji wykorzystuje sprawdzone modele, wprowadza ulepszenia do istniejących wzorów, jak i tworzy nowe rozwiązania. Gdy wszystkie wzory są gotowe i odszyte, następuje wybór najlepszych propozycji i tworzone są ich dodatkowe wersje kolorystyczne. W przypadku odzieży tzw. komplementarnej, czyli smart-casual oraz casual Grupa współpracuje z producentami nad powstaniem nowych produktów. Dział kreacji przygotowuje dwie podstawowe kolekcje: wiosna/lato oraz jesień/zima, które podzielone są na podkolekcje oraz specjalne linie. Ostatnim etapem pracy nad kolekcją jest praca z gotowym wzorem – każdy wzór finalnie wybrany do kolekcji zostaje poddany ocenie jakościowej.

Segment jubilerski

Proces projektowania biżuterii zaczyna się od klienta, jego potrzeb i wymagań. Proces jest dwutorowy i obejmuje kolekcje podstawowe oraz kolekcje autorskie i okazjonalne. Wprowadzenie nowych kolekcji i produktów rozpoczyna się od analizy aktualnej strategii wzorniczej, trendów, zachowań konsumentów oraz sprzedanego asortymentu. Na tej podstawie projekty biżuterii przygotowywane są przez projektantów marki. Projektantów wspierają menedżerowie poszczególnych kategorii produktów i eksperci ds. produkcji biżuterii. Od 2016 roku W.KRUK oferuje również akcesoria, zaprojektowane przez zespół kreatywny marki i produkowane w renomowanych włoskich i polskich manufakturach. Dwa razy w roku W.KRUK S.A. przedstawia nowości w ofercie akcesoriów, odpowiadające aktualnym tendencjom. W przypadku zegarków, eksperci marki W.KRUK wybierają najciekawsze i najbardziej pożądane modele proponowane przez najlepsze i najpopularniejsze marki, z którymi W.KRUK S.A. współpracuje.

Produkcja

Produkcja to ważny dla Spółki i Grupy Kapitałowej obszar łańcucha wartości, do jakości i przejrzystości którego Zarząd przywiązuje dużą uwagę. Zarówno w segmencie odzieżowym jak i jubilerskim, Grupa Kapitałowa posiada własną produkcję, jak i sprawdzonych zewnętrznych dostawców.

Grupa Kapitałowa stawia na długoterminowe relacje z dostawcami i długofalową współpracę, oparte na wzajemnym zaufaniu. Grupie Kapitałowej zależy na dostawcach, którzy dysponują odpowiednim doświadczeniem w produkcji i know-how, zwracają uwagę na jakość wykończenia produktów, ale także posiadają potencjał rozwoju współpracy w dłuższym okresie czasu. Z wieloma dostawcami Grupa współpracuje od kilku, a nawet kilkudziesięciu lat. Przy wyborze dostawców oprócz oferowanej jakości, brane pod uwagę są także: konkurencyjne ceny, akceptowalne terminy realizacji zamówień oraz przestrzeganie zasad poufności w procesie projektowym i produkcyjnym.

Rozpoczęcie współpracy z nowym producentem wymaga znacznego zaangażowania z obu stron. Nowych dostawców Grupa pozyskuje głównie na targach branżowych, które odbywają się w Europie, jak i na Dalekim Wschodzie oraz poprzez kontakty biznesowe partnerów handlowych. Nowi potencjalni dostawcy sprawdzani są pod kątem ich możliwości produkcyjnych, doświadczenia, standardów jakościowych i technologicznych, jak również kwestii cenowych. Weryfikacja odbywa się w trakcie spotkań z dostawcami, wzorcowania wyrobów, jak i wizyt w fabrykach, które mają być potencjalnym miejscem produkcji wyrobów. Grupa współpracuje ze zróżnicowanymi pod względem wielkości dostawcami. Są to zarówno duże koncerny międzynarodowe, jak i małe rodzinne firmy. Jest to uzależnione od kraju produkcji, danego asortymentu i jego specyfiki. Większość zakładów zlokalizowanych w Polsce, z którymi Grupa współpracuje to małe i średnie przedsiębiorstwa. Natomiast producenci zagraniczni to raczej średnie i duże firmy, które zatrudniają od kilkuset do kilku tysięcy osób.

Segment odzieżowy

Spółki z segmentu odzieżowego powierzają produkcję swoich kolekcji zaufanym podmiotom krajowym i zagranicznym, gwarantującym usługi szycia i konfekcjonowania na najwyższym poziomie. Wybór i zakup tkanin (przede wszystkim włoskich) oraz wszelkich dodatków krawieckich, a także sporządzenie projektów i dokumentacji technicznej konkretnej odzieży należy do VRG S.A. Spółka nabywa asortyment uzupełniający: obuwie, krawaty, dzianinę, spodnie, kurtki i dodatki skórzane oraz inne akcesoria u sprawdzonych dostawców zewnętrznych, produkujących z własnych materiałów, częściowo według jej projektów. Odzież i akcesoria kupowane przez VRG S.A. produkowane są w wielu krajach Europy, Azji oraz Afryki Północnej, w zależności od asortymentu i specyfiki danego produktu. Zdecydowana większość towarów sprzedawanych przez Spółkę powstaje w Polsce oraz w innych krajach europejskich: we Włoszech, Portugalii, na Litwie, na Ukrainie oraz w Turcji. W Azji Spółka korzysta

głównie z dostawców z Chin, Kambodży, Bangladeszu, Indii, ale rozwija również sourcing w Myanmarze i na Mauritiusie. Część odzieży produkowana jest w Egipcie i Tunezji. Podobnie jak w przypadku gotowych wyrobów, tkaniny pozyskiwane są z różnych krajów, w zależności od oczekiwanych właściwości, ostatecznego zastosowania, jakości i kryteriów kosztowych. Zdecydowana większość tkanin pochodzi z Europy – głównie z Włoch – ze znanych włoskich tkalni, które oferują najwyższej jakości wełny i bawełny, a także z Austrii, Portugalii, Czech, Hiszpanii, Wielkiej Brytanii i Francji. Część tkanin Spółka kupuje w Chinach, w Indiach oraz w Egipcie, w mniejszym stopniu korzystając z dostawców tureckich, tajlandzkich, brazylijskich, pakistańskich, koreańskich (Korea Południowa) i japońskich. Pozostałe surowce (głównie dodatki) w zdecydowanej części kupowane są w Polsce, we Włoszech i w Niemczech. Część polskich kontrahentów to przedstawicielstwa międzynarodowych koncernów, a ich produkcja jest lokowana w różnych krajach Europy i Azji. W Spółce w roku 2018 ok. 15% dostawców z obszaru produkcji to dostawcy, z którymi marki Vistula i Wólczanka współpracują od ponad 10 lat, ok. 35% to dostawcy z historią współpracy 5-10 lat, a pozostałe 50% to dostawcy, z którymi pracujemy poniżej 5 lat. Patrząc na wartość obrotów, zdecydowana ich większość pochodzi od dostawców ze stażem powyżej 5 lat. W Deni Cler proces przebiega podobnie. Główne kraje produkcji odzieży i obuwia to: Polska, Włochy, Chiny, Portugalia, natomiast biżuteria do kolekcji kupowana jest w Polsce, Francji, Chinach, Korei Południowej, Wielkiej Brytanii.

W segmencie odzieży Grupa Kapitałowa posiada również własny zakład produkcyjny, zlokalizowany w Ostrowcu Świętokrzyskim, zarządzany przez spółkę zależną Wólczanka Shirts Manufacturing sp. z o.o. Specjalizuje się on w produkcji koszul męskich, ale jego oferta obejmuje również m.in. koszule i bluzki damskie. Jego zdolności produkcyjne wynoszą około 500 tysięcy sztuk koszul rocznie. Zakład realizuje zamówienia zarówno dla marki Wólczanka i Vistula, jak i zagranicznych podmiotów w ramach eksportu przerobowego. W 2018 roku 13,5% produkcji zakładu było wyprodukowane dla VRG S.A., w porównaniu do 9,9% w 2017 roku.

Segment jubilerski

Biżuteria wytwarzana jest przez sprawdzonych dostawców krajowych i zagranicznych, przy czym znacząca część biżuterii, w tym większość kolekcji autorskich, wytwarzana jest w Manufakturze W.KRUK w Poznaniu. W.KRUK współpracuje ze sprawdzonymi dostawcami biżuterii. Głównymi dostawcami, z których żaden nie przekracza poziomu istotności, są jubilerzy z Polski, Włoch, innych krajów Europy (m.in. z Hiszpanii, Francji, Belgii, Czech, Niemiec czy Irlandii) oraz z krajów Dalekiego Wschodu (m.in. z Chin, Indii, Tajlandii, Korei Południowej oraz Turcji). W segmencie zegarków dostawcami są bezpośrednio właściciele, operatorzy lub polscy przedstawiciele operatorów poszczególnych marek. Wybór dostawcy biżuterii jest uzależniony od specyfiki towaru. Dostawcy najczęściej specjalizują się w produkcji konkretnego rodzaju biżuterii. Główny podział przebiega pomiędzy dostawcami produkującymi złoto lub srebro. Ponadto dostawcy W.KRUK specjalizują się w zależności od tego jakich kamieni używają do produkcji. Podział współpracy z dostawcami jest odmienny niż w segmencie odzieżowym. Ok. 52% dostawców biżuterii to dostawcy, z którymi W.KRUK współpracuje mniej niż 5 lat, ok. 28% to dostawcy, współpraca z którymi trwa między 5 a 10 lat, natomiast ok. 20% to firmy, z którymi W.KRUK współpracuje powyżej 10 lat. Wysoki udział dostawców ze stażem niższym niż 5 lat wynika ze strategii modyfikacji portfolio dostawców i dążenia do współpracy z dostawcami z nowymi możliwościami technicznymi. Od 2017 roku W.KRUK zbiera oświadczenia od swoich dostawców biżuterii złotej i z kamieniami szlachetnymi, potwierdzające, że złoto i platyna oraz kamienie użyte w biżuterii są naturalne, pozyskane z legalnych źródeł.

Logistyka

Logistyka Grupy Kapitałowej to proces dostawy produktów od producenta do centrów logistycznych/ magazynów centralnych a poprzez nie do salonów lub do klienta zamawiającego on-line. Grupa Kapitałowa inwestuje w rozwój szybszych i bardziej efektywnych ekonomicznie dostaw. Realizacja dostaw do magazynu centralnego z miejsc produkcji i od dostawców odbywa się przez operatorów zewnętrznych lub firmy kurierskie.

Segment odzieżowy

Towar wysyłany jest przez dostawców transportem morskim, lotniczym i drogowym. Przyjmowany jest w magazynie centralnym zewnętrznego operatora logistycznego. Dla kanału sprzedażowego off-line towar jest kompletowany przez operatora logistycznego i wysyłany do salonów własnych i franczyzowych za jego pośrednictwem/jego transportem. W kanale on-line towar do klientów indywidualnych wysyłany jest za pośrednictwem firm kurierskich. Towar może także zostać zwrócony do magazynu z salonu lub może być przesuwany pomiędzy salonami wyłącznie za pośrednictwem firm kurierskich lub operatora logistycznego. W 2017 roku logistyka segmentu odzieżowego została

usprawniona poprzez przejście od własnej logistyki na kompletację zamówień przez zewnętrznego operatora logistycznego on-line i off-line. W 2018 roku w magazynie centralnym wdrożony został system automatyki kompletacji zamówień dla kanału off-line. W Deni Cler dostawy do salonów realizowane są własnym transportem.

Segment jubilerski

W segmencie jubilerskim towar od dostawców przyjmowany jest po sprawdzeniu do własnego magazynu biżuterii i zegarków. Towar następnie przesyłany jest w części wymaganej (od 1g w złocie i platynie oraz 5g w srebrze) do Urzędu Probierczego w celu dopuszczenia do obrotu, następnie po ocechowaniu odbierany jest z Urzędu Probierczego. Po odbiorze produktów następuje szczegółowa kontrola jakości. W kolejnym kroku dołączana jest do produktu metka co kończy proces przyjęcia i powoduje że produkt gotowy jest do dystrybucji do salonów własnych lub wysyłki bezpośrednio do klienta. Operacje magazynowe dla biżuterii i zegarków realizowane są własnymi zasobami W.KRUK S.A., a do transportu towarów do salonów bądź przesunięć między salonami W.KRUK S.A. wykorzystuje transport konwojowy oraz firmę kurierską. Dla kanału sprzedaży on-line, towar wydawany jest z magazynu internetowego i po kompletacji dostarczany do klienta.

Salony

Salony Grupy Kapitałowej to miejsce kontaktu z klientem i ekspozycji oferty, zarówno w sieci stacjonarnej (off-line) jak i w internecie (monobrandowe e-sklepy poszczególnych marek). Grupa Kapitałowa posiada sieć salonów stacjonarnych własnych jak i franczyzowych. Sklepy firmowe poszczególnych marek Grupy Kapitałowej zlokalizowane są przede wszystkim w nowoczesnych centrach handlowych, a także przy najbardziej prestiżowych ciągach handlowych dużych miast jak i na międzynarodowym lotnisku Warszawa-Okęcie. Grupa Kapitałowa prowadzi także outlety, do których kierowane są końcówki serii w okresie powyprzedażowym.

Grupa Kapitałowa dynamicznie rozwija sieć salonów franczyzowych (w markach Vistula, Wólczanka, W.KRUK), które pozwalają jej poszerzyć liczbę miast, w których znajdują się salony. Grupa stawia na długoterminowe relacje ze sprawdzonymi partnerami, których pozyskuje na targach franczyzowych, przy pomocy własnych kontaktów oraz zgłoszeń, które pozyskiwane są poprzez stronę internetową. Franczyzobiorcy prowadzą salony w imieniu spółek z Grupy, za co otrzymują wynagrodzenie prowizyjne. W rezultacie dynamicznego rozwoju sieci detalicznej, liczba miast, w których znajdują się salony Grupy wzrosła z 78 w 2017 roku do 98 w 2018 roku (z czego 4 nowe miasta dołożyła marka Bytom). Na koniec 2018 roku, sieć Grupy Kapitałowej obejmowała 568 salonów (w porównaniu do 410 na koniec 2017 roku), z czego 122 salony dodała marka Bytom. Powierzchnia Grupy Kapitałowej wyniosła 51 626 m² (w porównaniu do 33 301 m² na koniec 2017 roku, wzrost o 55% r/r). Przejęta 30 listopada 2018 roku marka Bytom dodała 15 816 m² – organiczny wzrost powierzchni wyniósł więc 8% r/r.

Umowy najmu negocjowane są przez dział najmu, który posiada długoterminowe relacje z największymi operatorami centrów handlowych w kraju. Lokalizacje wybierane są po dokładnej analizie: miasta, dzielnicy a w przypadku istniejących centrów trafficu i piętra. Umowy negocjowane są z uwzględnieniem planów rozwojowych całej Grupy Kapitałowej. Długość umowy najmu jest zróżnicowana, najkrótsza zawarta umowa to 1 rok, najdłuższa to 15 lat, a nieznaczna część podpisana jest na okres nieokreślony. Zwyczajowo umowy najmu podpisywane są na 5 lat. Średnia długość umowy najmu w 2018 na poziomie Grupy Kapitałowej to 5,1 lat (5,3 bez uwzględnienia Bytom) w porównaniu do 5,3 w 2017 roku (dla salonów własnych). Na poziomie VRG S.A. analogiczne wielkości wynoszą 5,0 dla 2018 roku (5,2 bez uwzględnienia Bytom) oraz 5,2 dla 2017 roku.

Coraz ważniejszym dla Grupy Kapitałowej kanałem dystrybucji są sklepy internetowe. Grupa Kapitałowa prowadzi e-sklepy dla wszystkich pięciu marek detalicznych. Udział internetu w sprzedaży marki różni się ze względu na ich specyfikę – najwyższy udział notuje marka Wólczanka a najniższy marka W.KRUK.

Grupa Kapitałowa VRG S.A. i VRG S.A.

Udział powierzchni franczyzowej	Bez uwzględnienia Bytom S.A.	Z uwzględnieniem Bytom S.A. za XII 2018
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	2017: 19% 2018: 23%	2017: 19% 2018: 17%
Segment odzieżowy	2017: 24% 2018: 30%	2017: 24% 2018: 20%
Segment jubilerski	2017: 2% 2018: 7%	2017: 2% 2018: 7%
VRG S.A.	2017: 25% 2018: 30%	2017: 25% 2018: 20%

Udział internetu w sprzedaży	Bez uwzględnienia Bytom S.A.	Z uwzględnieniem Bytom S.A. za XII 2018
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	2017: 8,1% 2018: 12,1%	2017: 8,1% 2018: 12,0%
Segment odzieżowy	2017: 10,3% 2018: 15,9%	2017: 10,3% 2018: 15,6%
Segment jubilerski	2017: 4,8% 2018: 6,7%	2017: 4,8% 2018: 6,7%
VRG S.A.	2017: 10,8% 2018: 16,9%	2017: 10,8% 2018: 16,5%

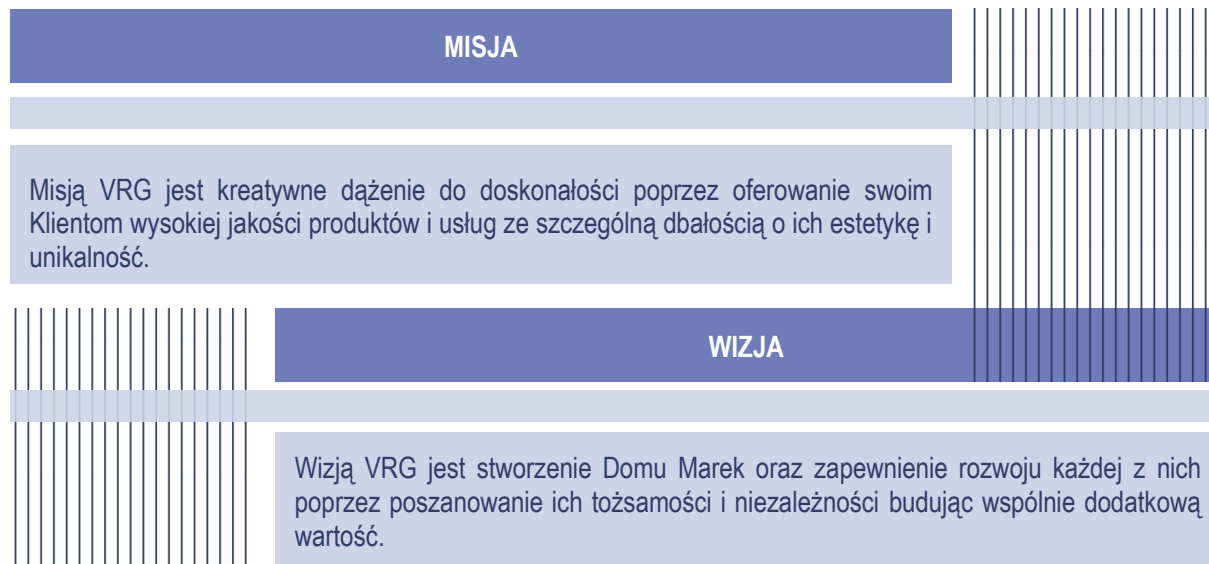
Klienci

Klienci to najważniejszy element łańcucha dostaw. Są to osoby, które identyfikują się z markami posiadanymi przez Grupę Kapitałową, które odwiedzają salony oraz sklepy internetowe tych marek oraz kupują i korzystają z produktów oferowanych przez te marki. Ze względu na korzystne pozycjonowanie marek oraz umiejętny marketing, Grupa Kapitałowa konsekwentnie notuje znaczące wzrosty zainteresowania klientów jej markami. W 2018 roku salony Grupy Kapitałowej (bez uwzględnienia marki Bytom) odwiedziło około 16,9 mln osób, wzrost o 3% r/r.

Atrakcyjność marek w oczach klientów zwiększają również dobrze sprofilowane programy lojalnościowe. Marki Vistula i Wólczańska posiadają wspólny program lojalnościowy The Men's World Club. Przystępując do klubu klient rejestruje się poprzez aplikację mobilną Vistula lub Wólczańska, dzięki której może zbierać punkty oraz wymieniać je na rabaty przy zakupach w salonach obu marek. Lojalni klienci otrzymują pierwszeństwo korzystania z wyprzedaży, specjalne akcje promocyjne i rabatowe, bieżącą informację o kolekcjach. Na koniec 2018 roku The Men's World Club posiadał 1,5 mln uczestników, co dało wzrost o 15% r/r. Marka Bytom posiada dedykowany program lojalnościowy Bytom Klub, w którym na koniec 2018 roku zarejestrowanych było 0,6 mln lojalnych klientów (wzrost o 16% r/r). Osobny program lojalnościowy posiada marka Deni Cler. Deni Club oferuje rabaty i prezenty jak również dostęp do unikatowej oferty produktów i usług przeznaczonych dla uczestniczek. Program marki zgromadził ponad 40 tys. uczestniczek, 7% więcej r/r na koniec 2018 roku. Popularnością cieszy się też program lojalnościowy marki W.KRUK – Klub Dla Przyjaciół W.KRUK. Na koniec 2018 roku posiadał on 1,3 mln uczestników, co dało wzrost o 18% r/r. Przystępując do programu lojalnościowego, w zamian za dokonane zakupy uzyskuje się punkty, które dają możliwość rabatu przy zakupach jak i naprawach biżuterii. Łącznie na poziomie Grupy Kapitałowej liczba lojalnych klientów wyniosła 3,4 mln osób, wzrost o 40% w porównaniu do danych za 2017 rok (16% bez uwzględnienia danych marki Bytom).

2.3. Misja, wizja i strategia Grupy Kapitałowej

Wyznacznikami działania Grupy Kapitałowej są jej misja, wizja i strategia. Misja to uniwersalny cel naszych działań, określający sens istnienia i aktywności Grupy Kapitałowej. Wizja jest wyobrażeniem naszych dążeń i motywuje nas do działania na rzecz jej realizacji.



Strategia jest planem, przybliżającym nas do realizacji wizji. Nadrzędnym celem strategii jest wzrost wartości Spółki i Grupy Kapitałowej. Priorytetem dla Zarządu jest zrównoważony rozwój organiczny, zarówno w segmencie odzieżowym jak i w segmencie jubilerskim. Wzrost organiczny budowany jest na czterech filarach: (1) konsekwentny wzrost powierzchni Grupy Kapitałowej, (2) rozwój sprzedaży internetowej, (3) ciągłe doskonalenie produktów i podążanie za preferencjami klientów jak również (4) efektywny marketing, zwiększający rozpoznawalność marek.



Grupa Kapitałowa zamierza kontynuować konsekwentny rozwój powierzchni handlowej w kraju poprzez pozyskiwanie nowych lokalizacji na salony własne najważniejszych marek jak również kontynuować rozwój poprzez powierzchnię franczyzową. Niezmiennym celem Grupy Kapitałowej jest bycie jak największym beneficjentem popularyzacji zakupów przez internet. Po wprowadzonych usprawnieniach w logistyce dostaw, Grupa spodziewa się kontynuacji dynamicznych wzrostów w sprzedaży internetowej. Celem Grupy Kapitałowej pozostaje też utrzymanie dyscypliny kosztowej w obu segmentach.

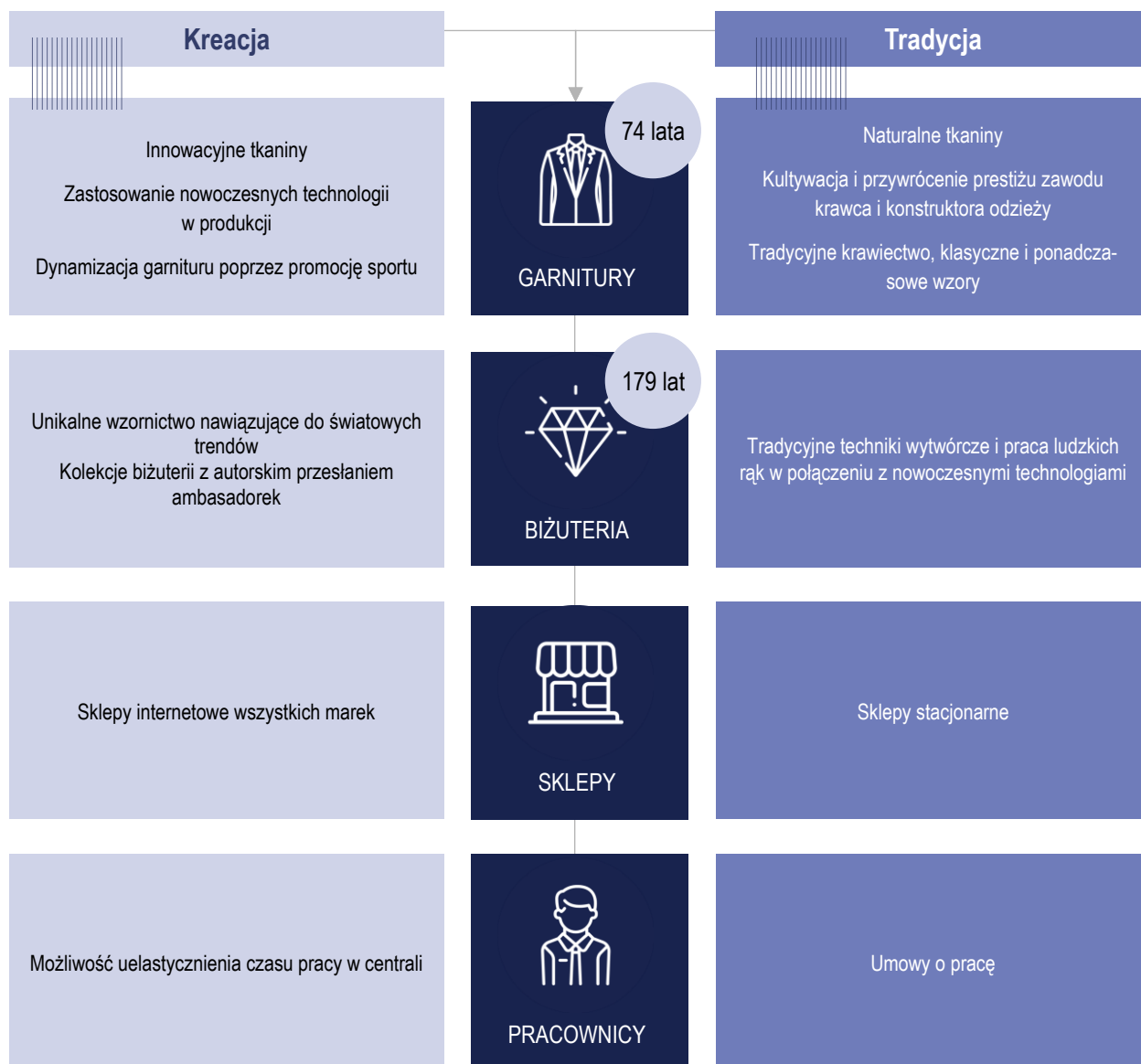


Jednocześnie, zgodnie z wizją Grupy Kapitałowej, Zarząd realizuje strategię Domu Marek (ang. House of Brands). Celem jest uzyskanie, również poprzez przejęcia, portfela marek, które byłyby silne na lokalnych dla siebie rynkach. Strategia ta pozwala na przyspieszenie wzrostu Grupy Kapitałowej, umożliwia jej dywersyfikację poprzez wyjście poza Polskę oraz realizację synergii z nowymi podmiotami. W obszarze zainteresowania pozostają projekty detaliczne o rozpoznawalnych markach i uznanej pozycji rynkowej, które mogłyby wzmocnić silną trzecią pozycję Grupy Kapitałowej wśród notowanych na GPW spółek z segmentu sprzedaży detalicznej.

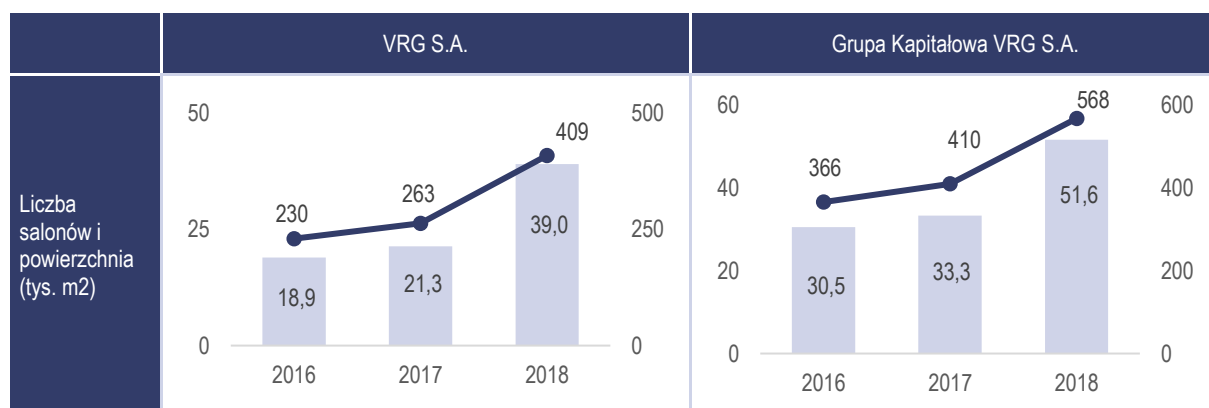
Realizacją tej strategii było z sukcesem przeprowadzone połączenie z Bytom S.A., które zakończyło się 30 listopada 2018 roku. W jego wyniku powstała Grupa Kapitałowa VRG S.A., posiadająca pięć marek o mocnej pozycji na polskim rynku odzieżowym. Zadaniem dla Zarządu na 2019 rok pozostaje realizacja zapowiadanych synergii, które wzmocnią efektywność i pozycję finansową Grupy Kapitałowej.

Istotnym wyróżnikiem działań Grupy Kapitałowej pozostanie łączenie tradycji z nowoczesnością we wszystkich swoich markach. W modzie męskiej oznacza to współczesną wizję krawiectwa, w modzie damskiej przywiązanie do klasyki w nowoczesnym obliczu, a w jubilerstwie zachowanie tradycji rzemieślniczej w nowatorskim wydaniu.

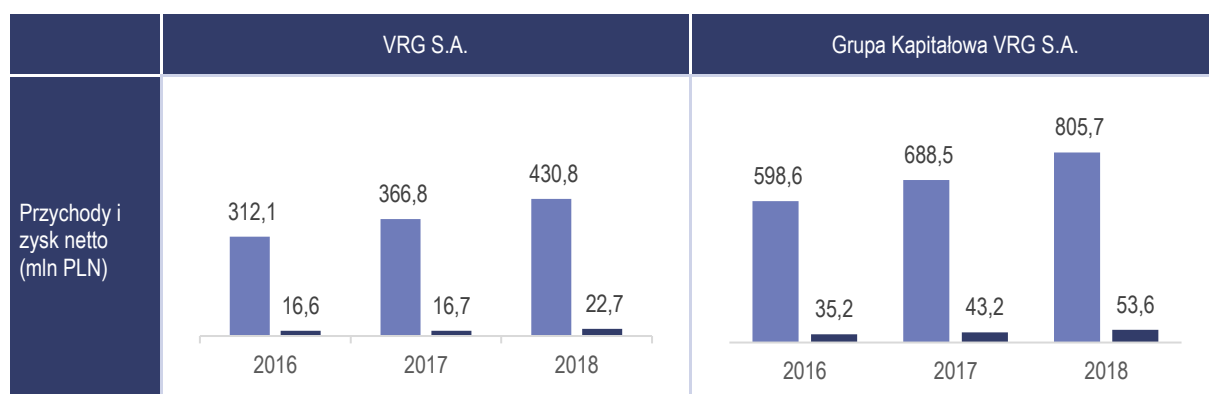
Grupa Kapitałowa VRG S.A. i VRG S.A.



Wyniki finansowe kilku ostatnich lat pokazują, iż obrana przez Zarząd Spółki i Grupy Kapitałowej strategia jest słuszna. Zarówno Spółka jak i Grupa Kapitałowa konsekwentnie rozwijają się w organiczny sposób, zwiększając liczbę salonów, sprzedaż jak również zyski.



Grupa Kapitałowa VRG S.A. i VRG S.A.



2.4. Nagrody i wyróżnienia

Marki Grupy Kapitałowej zyskały szereg nagród i wyróżnień konsumentów. Poniżej zaprezentowano wybrane z nich dotyczące lat 2017 i 2018:

- W 2019 roku marka Vistula otrzymała nagrodę Doskonałość Mody Twojego Stylu za projekt „Vistula z pasją” rozpoczęty w 2018 roku.
- W 2018 roku marka Vistula otrzymała tytuł Doskonałość Mody Twojego Stylu za Robert Lewandowski Collection 2017.
- W 2018 roku marka Wólczanka uzyskała trzecie miejsce w plebiscycie Top Avanti organizowanym przez magazyn AVANTI w kategorii Odzież.
- W 2017 roku marka Wólczanka uzyskała pierwsze miejsce w plebiscycie Top Avanti organizowanym przez magazyn AVANTI w kategorii Odzież.
- W 2017 roku marka Wólczanka uplasowała się na trzecim miejscu w rankingu mocy marek w kategorii Odzież i obuwiu prowadzonym przez dziennik Rzeczpospolita w ramach plebiscytu Polskie Marki Sukcesu (XIII edycja).
- Sklep koncepcyjny Bytom w CH Forum Gdańsk został nagrodzony tytułem Best Shop Concept 2018.
- W 2019 roku W.KRUK otrzymał Doskonałość Mody miesięcznika Twój Styl w kategorii „Doskonała kampania reklamowa” za kampanię kolekcji ambasadorskiej „PRZYJAŹN” autorstwa Magdy Cieleckiej i Mai Ostaszewskiej, realizowaną w 2018 roku.
- W 2018 r. W.KRUK zdobył Silver Effie Award 2018 w ramach SAR Effie Awards Poland za kolekcję Freedom by Martyna dla W.KRUK. Rok wcześniej marce przyznano Bronze Effie Award 2017 w konkursie SAR Effie Awards za kampanię performance marketing/e-commerce.
- W.KRUK otrzymał nagrodę w konkursie Performance Marketing Diamonds CEE w kategorii „The most effective sales campaign” za zrealizowaną w 2018 roku kampanię.
- Marka W.KRUK otrzymała statuetkę w rankingu Zegarki Roku 2018 miesięcznika Esquire w kategorii zegarki lotnicze dla marki Rolex za model Rolex GMT-Master II.
- Marka W.KRUK otrzymała statuetki Doskonałość Mody Twojego Stylu w 2017 roku w kategorii zegarki super ekskluzywne dla marki Rolex.

2.5. Organizacje i stowarzyszenia

Grupa Kapitałowa VRG S.A. poprzez spółkę matkę jest członkiem i wspiera działania w dwóch znaczących organizacjach:

- Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych (SEG) to organizacja działająca od 1993, dbająca o rozwój polskiego rynku kapitałowego oraz reprezentująca interesy spółek giełdowych notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Będąc organizacją ekspercką, SEG zmierza do szerzenia i wymiany wiedzy umożliwiającej rozwój rynku kapitałowego i nowoczesnej gospodarki rynkowej w Polsce.
- PIOT – Związek Pracodawców Przemysłu Odzieżowego i Tekstylnego jest organizacją mającą ponad 70-letnią tradycję w pracy na rzecz rozwoju przemysłu odzieżowego i tekstylnego, zrzeszającą szereg firm z branży. PIOT prowadzi aktywną działalność w obszarze międzynarodowym i krajowym, kreując pozytywny wizerunek polskiego sektora oraz stwarzając możliwości do wzrostu konkurencyjności zarówno na rynku lokalnym jak i zagranicznym. Związek reprezentuje polskich producentów wobec instytucji publicznych i rządowych w kraju oraz organizacji międzynarodowych takich jak EURATEX (Europejska Konfederacja Przemysłu Tekstylnego i Odzieżowego) w Brukseli, czy Europejska Platforma Technologiczna. PIOT współpracuje również z Instytutami Naukowymi i Badawczymi związanymi z branżą odzieżowo-tekstylną m.in. w zakresie projektów badań i rozwoju. Wspiera także wiele innych działań międzynarodowych jako lider lub partner.

3. Ład korporacyjny (corporate governance)

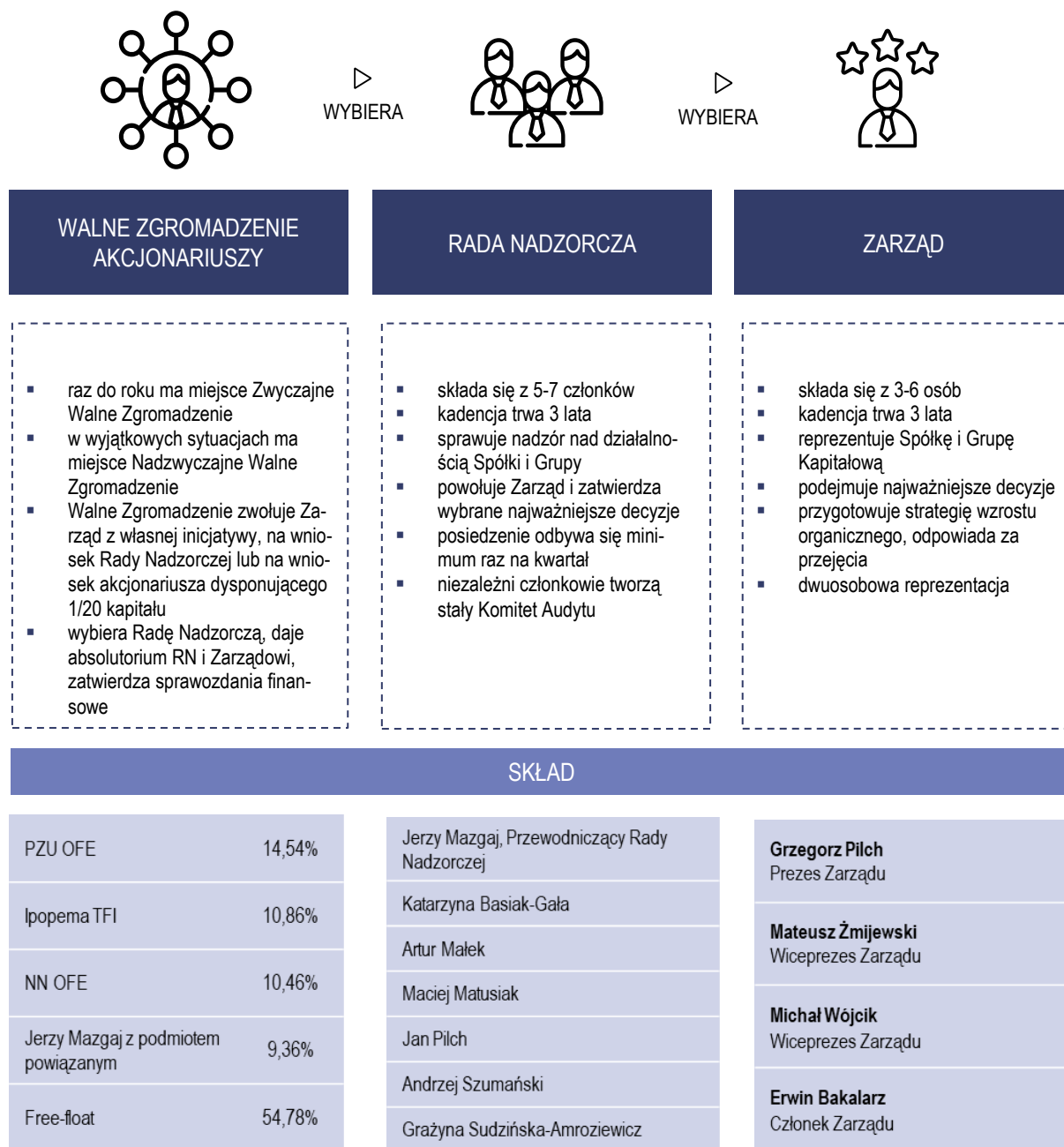
VRG S.A. i Grupa Kapitałowa VRG S.A. przykładają dużą wagę do ładu korporacyjnego. Jako podmiot notowany na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, Grupa prowadzi otwartą komunikację z uczestnikami rynku kapitałowego. Stosuje się również do *Dobrych Praktyk Spółek Giełdowych 2016*.

Kontrolę nad Spółką i Grupą Kapitałową sprawują akcjonariusze, czyli właściciele, którzy wyrażają swoją wolę poprzez Zgromadzenie Akcjonariuszy. Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy odbywa się do 6 miesięcy po zakończeniu roku obrotowego, natomiast w wyjątkowych sytuacjach zbiera się Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy. Zwyczajne Walne Zgromadzenie zatwierdza sprawozdania finansowe za poprzedni rok obrotowy oraz sprawozdania z działalności Spółki i Grupy Kapitałowej, podejmuje uchwałę o podziale zysku lub pokryciu straty, wybiera lub dokonuje zmian w Radzie Nadzorczej, jak również udziela absolutorium członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki za poprzedni rok obrotowy. Do kompetencji Walnego Zgromadzenia należy również m.in. zmiana przedmiotu działalności Spółki, zmiana statutu, podwyższenie lub obniżenie kapitału zakładowego, połączenie, podział lub przekształcenie Spółki. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie zwołuje Zarząd Spółki z własnej inicjatywy lub z inicjatywy akcjonariuszy reprezentujących, co najmniej 1/20 (jedną dwudziestą) kapitału zakładowego Spółki. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie powinno zostać zwołane w terminie 2 tygodni od momentu zgłoszenia wniosku przez uprawnione podmioty. Akcjonariat Spółki i Grupy Kapitałowej jest rozproszony – największy akcjonariusz nie przekracza 20% głosów na Walnym Zgromadzeniu, a czterech znaczących akcjonariuszy posiada łącznie 45,2% głosów na Walnym Zgromadzeniu. Większość z wymienionych akcjonariuszy posiada akcje Spółki co najmniej od kilku lat, uczestniczą oni w kształtowaniu działalności Spółki i Grupy Kapitałowej poprzez reprezentantów w Radzie Nadzorczej. Spółka posiada znaczący udział akcji wolnych w obrocie (tzw. free-float), a akcjonariat w większości składa się z inwestorów finansowych.

Walne Zgromadzenie wybiera Radę Nadzorczą, która sprawuje w imieniu akcjonariuszy nadzór nad Spółką i nad pracami Zarządu. Zgodnie ze statutem Spółki, Rada Nadzorcza może liczyć od 5 do 7 członków a jej kadencja trwa 3 lata. Obecnie Rada Nadzorcza VRG S.A. liczy 7 osób, zgodnie z decyzją NWZA z dnia 31 października 2018 roku, które zwiększyło skład Rady bieżącej kadencji ze względu na połączenie ze spółką Bytom S.A. Ze względu na znaczący udział inwestorów finansowych, 5 z 7 członków Rady Nadzorczej to członkowie niezależni. Rada Nadzorcza jest zróżnicowana pod kątem doświadczeń zawodowych jej przedstawicieli jak i płci. Posiedzenia Rady odbywają się przynajmniej raz na kwartał. Do kompetencji Rady Nadzorczej należy m.in.: badanie i ocena sprawozdania finansowego i sprawozdania Zarządu z działalności Spółki i Grupy Kapitałowej czy wybór biegłego rewidenta. W ramach Rady Nadzorczej działa stały Komitet Audytu, w skład, którego wchodzi trzy osoby. Rada Nadzorcza wybiera także Zarząd, którego celem jest bieżące zarządzanie Spółką i Grupą Kapitałową. Dodatkowo, Rada zatwierdza regulamin Zarządu oraz ustala wynagrodzenie członków Zarządu. Zarząd składa się od 3 do 6 osób, a jego kadencja trwa 3 lata (podobnie jak kadencja Rady Nadzorczej). Wynagrodzenie Zarządu składa się z dwóch elementów: wynagrodzenia pieniężnego (wynagrodzenie zasadnicze oraz ewentualny bonus uzależniony od wyników Grupy Kapitałowej i realizacji jej planów rozwojowych) oraz z wynagrodzenia w formie warrantów

Grupa Kapitałowa VRG S.A. i VRG S.A.

subskrypcyjnych uprawniających do objęcia akcji VRG S.A. w ramach programu motywacyjnego (opartego o wyniki Grupy Kapitałowej oraz kurs akcji), co uspoźnia cel Zarządu z celem akcjonariuszy jakim jest budowanie wartości.

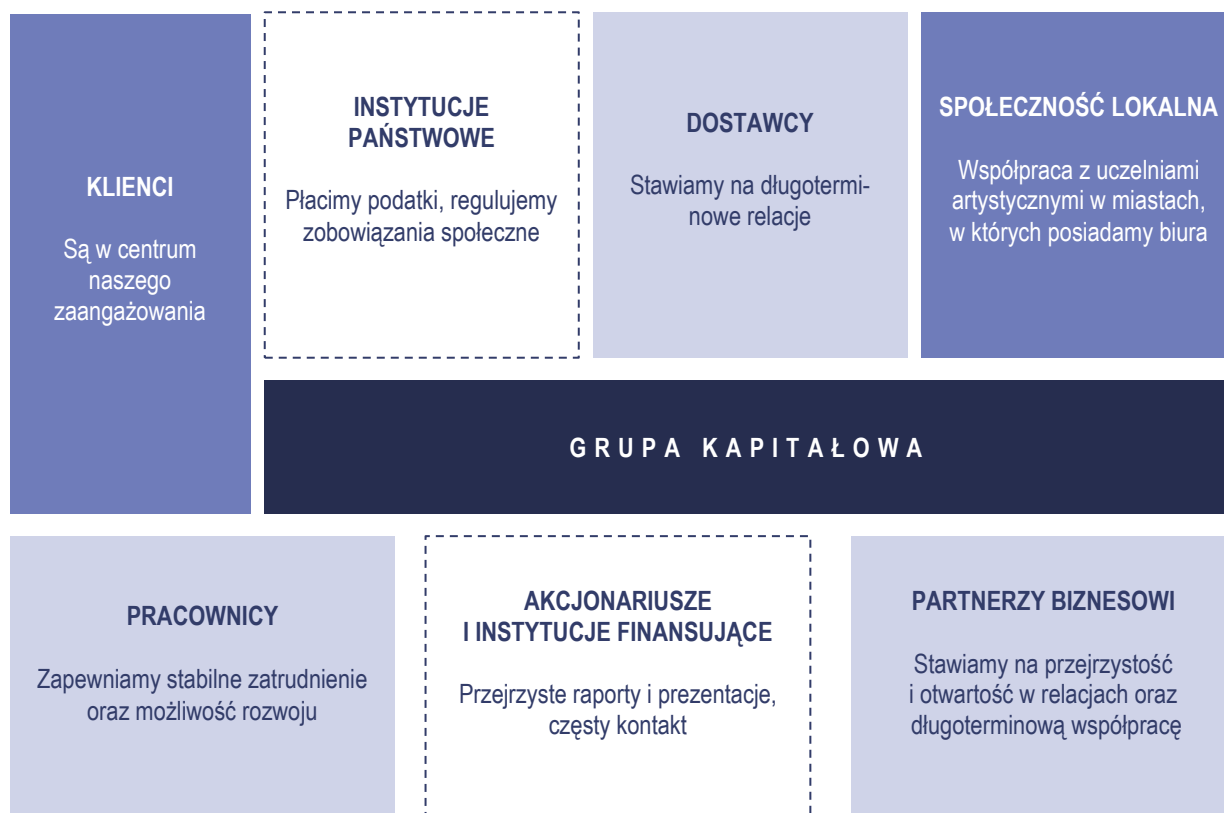


4. Interesariusze

Analiza interesariuszy po połączeniu z Bytom S.A. na potrzeby Oświadczenia Niefinansowego za 2018 rok wykazała, iż grupy interesariuszy nie uległy zmianie. Na potrzeby Oświadczenia Niefinansowego za 2017 rok Zarząd przeprowadził analizę interesariuszy pod kątem: (1) ich wpływu na Spółkę i Grupę Kapitałową oraz poszczególne elementy łańcucha wartości, (2) wpływu Spółki i Grupy Kapitałowej na poszczególne grupy interesariuszy, (3) zainteresowania działaniami Spółki i Grupy Kapitałowej oraz (4) częstości kontaktów. Na tej podstawie wyodrębniono siedem najważniejszych grup interesariuszy, którymi są: (1) akcjonariusze i instytucje finansujące, (2) dostawcy, (3) klienci, (4) partnerzy biznesowi, (5) pracownicy, (6) instytucje państwowe jak i (7) społeczność lokalna. Za wyjątkiem pracowników Spółki i Grupy, pozostali interesariusze to podmioty zewnętrzne.

Dla każdej z tych grup interesariuszy Zarząd przeanalizował i potwierdził, iż zidentyfikowane rok wcześniej najważniejsze kwestie, sposoby zaangażowania jak i sposoby działania na rzecz danej grupy pozostają aktualne. Ze względu na połączenie z Bytom S.A. Grupa Kapitałowa zdecydowała się poszerzyć wykonaną rok wcześniej ankietę wśród interesariuszy o interesariuszy Bytom S.A., choć podmiot przestał formalnie istnieć po połączeniu z VRG S.A. Interesariusze uczestniczący w ankiecie mogli przyznać danemu zagadnieniu od zera (nieistotne) do pięciu (najistotniejsze) punktów. W ankiecie wzięło udział 32 interesariuszy. Ich odpowiedzi zostały dołączone do wyników ankiety Vistuli Group S.A. (poprzednika prawnego VRG S.A.) sprzed roku, w której łącznie wzięło udział 321 interesariuszy.

Odpowiedzi interesariuszy Bytomia były zbliżone do odpowiedzi interesariuszy Grupy Kapitałowej sprzed połączenia. Były one zorientowane na kwestie etyczne, społeczne oraz pracownicze. W mniejszym stopniu dotyczyły kwestii środowiskowych oraz przeciwdziałania korupcji, co odzwierciedla charakter modelu biznesowego zarówno Spółki i Grupy Kapitałowej. Wyniki analizy interesariuszy jak i macierz istotności są wykorzystane przez Zarząd do dalszego ulepszania polityk mających na celu jak największe spełnienie oczekiwań interesariuszy.



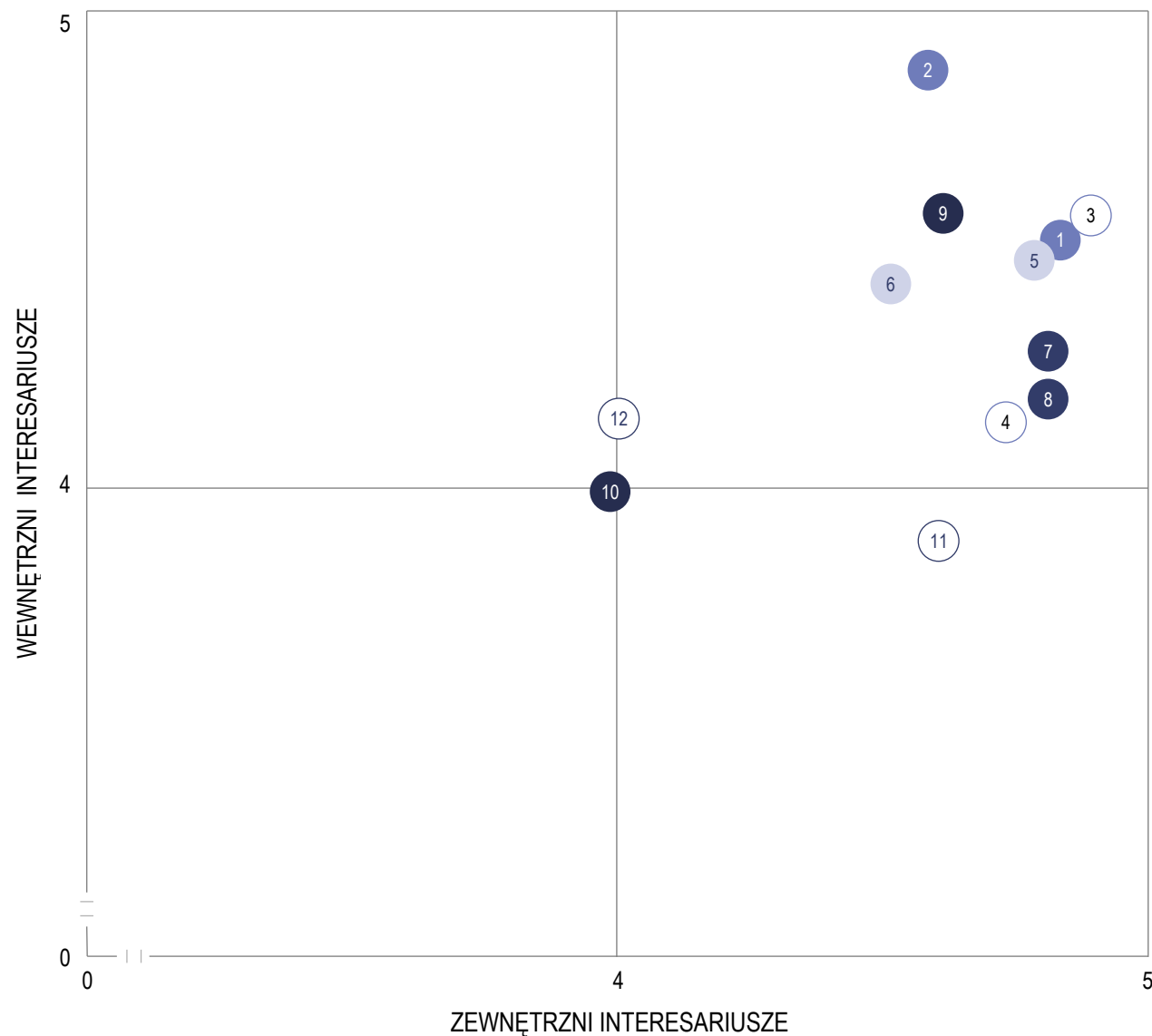
Grupa Kapitałowa VRG S.A. i VRG S.A.

Tabela interesariuszy VRG S.A. i Grupy Kapitałowej VRG S.A.

	Akcjonariusze i instytucje finansujące	Dostawcy	Klienci	Partnerzy biznesowi	Pracownicy	Instytucje państwowe	Społeczność lokalna
Kim są?	Grono akcjonariuszy to różnicowana grupa, w której znajdują się osoby prywatne, inwestorzy instytucjonalni (fundusze TFI i OFE), analitycy giełdowi oraz inne spółki giełdowe. Instytucje finansujące to głównie banki.	Dostawcy to podmioty, które: (1) dostarczają tkaniny, dodatki do produkcji ubrań, (2) produkują na zlecenie odzież, oraz (3) u których zlecona jest produkcja biżuterii lub kupowane są wyroby gotowe. Wśród dostawców są podmioty krajowe i zagraniczne.	Osoby, które identyfikują się z markami Grupy, odwiedzają salony oraz sklepy internetowe tych marek oraz kupują i korzystają z produktów oferowanych przez marki.	Partnerzy biznesowi inni niż dostawcy to: (1) operatorzy centrów handlowych, w których znajdują się salony marek Grupy, (2) franczyzobiorcy, którzy prowadzą salony wszystkich marek Grupy, jak i (3) operatorzy logistyczni.	Pracownicy Grupy stanowią różnorodną gronę. Grupa posiada zarówno pracowników salonów, jak i administracji i produkcji. Do grona wewnętrznych interesariuszy zaliczane są również kierownicy salonów Bytom i zatrudniani przez nich pracownicy (choć nie są oni pracownikami wg Kodeksu Pracy).	Istotnym interesariuszem jest również administracja centralna i samorządowa. Grupa współpracuje z organami państwowymi na wielu szczeblach, zaczynając od Urzędów Skarbowych a kończąc na Izbie Celnej. Ważnym interesariuszem jest też Komisja Nadzoru Finansowego.	Lokalne społeczności to miasta, w których Grupa prowadzi działalność gospodarczą. Są to więc Kraków (siedziba Spółki i spółek z Grupy), Ostrowiec Świętokrzyski (zakład produkcyjny), ale też Poznań (produkcja), Warszawa (biura) i Tarnowskie Góry (biura).
Dlaczego są dla nas ważni?	Akcjonariusze to właściciele Spółki, a dzięki instytucjom finansującym posiadamy środki do rozwoju. Analitycy giełdowi wyceniają akcje Spółki, wydają raporty i rekomendacje, które wspomagają podejmowanie decyzji inwestycyjnych.	Dostawcy są ważną częścią łańcucha dostaw. To oni dostarczają towary i produkty, które sprzedawane są w salonach marek Grupy Kapitałowej.	Zrozumienie i spełnianie potrzeb klientów to priorytet Grupy. To dla klientów tworzymy kolekcje, otwieramy salony, to oni są najważniejszym elementem łańcucha wartości. To na ich satysfakcji koncentrują się wysiłki Grupy.	Dzięki partnerom biznesowym Grupa może dotrzeć do swoich klientów i zaoferować im produkty w salonach stacjonarnych i e-sklepach.	Pracownicy to najważniejsi wewnętrzni interesariusze. To oni są siłą napędową Grupy - zarządzają nią, rozwijają ją oraz kontaktują się z klientem.	Jesteśmy polską spółką, która płaci podatki w Polsce, ważna jest dla nas percepcja transparentnego podmiotu, którego podatki wykorzystywane są do rozwoju kraju.	Osoby żyjące i pracujące w regionach i miastach, w których Grupa posiada i/lub rozbudowuje swoją obecność, jak też rodziny pracowników Grupy.
Jak się angażujemy?	Priorytetem Zarządu jest budowanie wartości – ten nadrzędny cel przyswiera decyzjom zarówno w odniesieniu do strategii wzrostu organicznego (koncentracja na wzrostach przychodów i zysków) jak i strategii akwizycyjnej (uzupełnianie portfela marek na korzystnych warunkach). Zarząd stawia na jakość i transparentność publikowanych informacji finansowych i operacyjnych. Oprócz raportów bieżących i okresowych Grupa przygotowuje prezentacje i pliki w formacie excel do wyników kwartalnych. Materiały są dostępne na stronie internetowej. Zarząd kładzie nacisk na dialog, regularnie spotykając się z akcjonariuszami (instytucjonalnymi i indywidualnymi) na konferencjach wynikowych lub poświęconych spółkom giełdowym. Zarząd prowadzi też otwarty dialog z instytucjami kredytującymi.	Grupa kładzie nacisk na długoterminowe relacje z dostawcami, oparte na wzajemnym szacunku oraz zaufaniu. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom swoich partnerów, Grupa stara się z wyprzedzeniem planować proces produkcyjny (w szczególności w segmencie odzieżowym), umożliwiając dostosowanie swoich kalendarzy produkcyjnych. Dodatkowo, w relacjach Grupa bierze pod uwagę kwestie płatności. Średni termin zapadalności faktur wystawionych dla Grupy Kapitałowej uległ wydłużeniu z 37 do 45 dni, ze względu na zmiany w strukturze zakupów oraz wykorzystanie faktoringu odwrotnego przez Bytom.	Celem Grupy jest jak najlepszy <i>customer experience</i> . Marki Vi-stula, Wólcanka i Bytom stawiają na nowoczesne wzornictwo, bardzo dobry warsztat krawiecki jak i dopasowanie do zmieniającego się stylu życia klientów. Deni Cler stawia na wysoką jakość tkanin, kolekcje łączące klasykę z nowoczesnością oraz nowoczesne salony. Marka W.KRUK kładzie nacisk na różnorodną biżuterię, kolekcje okazjonalne, jak i szeroka ofertę zegarków. Dodatkowo, Grupa inwestuje w usprawnienia działania sklepów internetowych. Kadra zarządzająca słucha też klientów monitorując wskaźniki satysfakcji, zbierając ich opinie w salonach, komunikując się z nimi poprzez m.in. newslettery, social media czy strony internetowe marek.	Grupa utrzymuje długoterminowe relacje z wszystkimi najważniejszymi operatorami centrów handlowych. Dzięki indywidualnym spotkaniom oraz zaangażowaniu, Grupa pozyskuje nowe lokalizacje, na korzystnych dla obu stron warunkach. Silna pozycja marek pozwala Grupie również na pozyskiwanie nowych franczyzobiorców, dzięki którym Grupa może rozwijać sieć, otwierać salony w nowych mniejszych miastach. Grupa stawia również na partnerskie relacje z operatorami logistycznymi, którzy wspierają w operacjach związanych z działalnością on-line i off-line.	Kadra zarządzająca prowadzi otwarty dialog z pracownikami, m.in. organizując cykliczne spotkania Zarządu i kadry menedżerskiej z pracownikami. Pracownicy salonów odbywają regularne spotkania z regionalnymi kierownikami sprzedaży. Grupa zapewnia stabilne zatrudnienie z możliwością rozwoju. Kadra zarządzająca monitoruje poziom zarobków w stosunku do konkurencji, a Grupa oferuje pracownikom pozafinansowe wsparcie w postaci szkoleń czy dopłat do karty Multisport czy też prywatnej opieki medycznej.	Grupa terminowo dostarcza sprawozdania finansowe oraz rozliczenia podatkowe, reguluje zobowiązania społeczne i podatkowe. Przedstawiciele Grupy uczestniczą w dialogu z instytucjami państwowymi na każdym szczeblu.	Grupa zapewnia stabilne i korzystne zatrudnienie pracownikom, przez co pozytywnie wpływa na ich rodziny oraz lokalne społeczności. Grupa jest ważnym pracodawcą w Krakowie oraz Ostrowcu Świętokrzyskim. Grupa współpracuje z lokalnymi uczelniami (np. Krakowskie Szkoły Artystyczne – z kierunkiem Szkoła Artystycznego Projektowania Ubioru), wspomaga studentów w tworzeniu wybranych prac magisterskich oraz oferuje staże. Jednocześnie, Grupa dokłada starań, aby zakłady produkcyjne w jak najmniejszy sposób wpływały na środowisko.
Jakie kwestie są dla nich najważniejsze?	Budowa wartości, wzrost sprzedaży i zysków, przejrzyste raporty okresowe, szczegółowe prezentacje kwartalne, regularne spotkania z Zarządciem.	Długoterminowe relacje, możliwość zaplanowania produkcji z odpowiednim wyprzedzeniem, przejrzystość procesu zamówień, jak również terminowe płatności.	Kompetentna i kulturalna obsługa w salonach, jakość produktu oraz odpowiadająca jej cena, dbałość o relacje z klientem, bezpieczeństwo przetwarzanych danych osobowych oraz dogodna lokalizacja salonu.	Długoterminowe relacje, przejrzystość i korzystne warunki współpracy, terminowa zapłata zobowiązań oraz zadowolona kadra salonów (franczyzobiorcy).	Stabilność zatrudnienia, elastyczny czas pracy, dogodne warunki pracy, konkurencyjny poziom wynagrodzenia, przejrzysta ścieżka kariery i możliwość szkoleń.	Przestrzeganie prawa, maksymalizacja podatków, zwiększanie zatrudnienia, terminowe regulowanie zobowiązań socjalnych i podatkowych, polityka antykorupcyjna, zapewnienie pracownikom bezpiecznych warunków pracy.	Wpływ na środowisko, bycie ważnym i pożądanym pracodawcą w regionie, zaangażowanie w lokalną społeczność, wsparcie lokalnych inicjatyw i fundacji, inwestycje w regionie.

Grupa Kapitałowa VRG S.A. i VRG S.A.

Macierz istotności interesariuszy VRG S.A. i Grupy Kapitałowej VRG S.A.



Uczestnicy rynku kapitałowego i instytucje finansujące

- 1 Budowanie wartości spółki
- 2 Wzrost sprzedaży i zysków

Dostawcy

- 3 Długoterminowe relacje
- 4 Terminowe płatności

Klienci

- 5 Kompetentna i kulturalna obsługa w salonach
- 6 Dbłość o relacje z klientami

Partnerzy biznesowi

- 7 Długoterminowe relacje
- 8 Przejrzystość warunków współpracy

Pracownicy

- 9 Stabilność zatrudnienia
- 10 Elastyczny czas pracy

Społeczność lokalna

- 11 Wpływ na środowisko
- 12 Ważny i pożądany pracodawca

5. Polityka społeczna i pracownicza

Kwestie społeczne i pracownicze są istotne dla Spółki i Grupy Kapitałowej, dotyczą one bowiem interesariuszy wewnętrznych czyli pracowników, jak i interesariuszy zewnętrznych czyli rodziny pracowników, lokalne społeczności, jak również klientów. W relacjach pracowniczych Grupa stawia na różnorodność, możliwości rozwoju, szkolenia, przejrzystą ścieżkę kariery oraz rynkowe wynagrodzenie. W relacjach społecznych Grupa angażuje się w promocję sportu jak również wartościowych akcji społecznych.

Na koniec 2018 roku Grupa Kapitałowa zatrudniała 2 549 osób, o ok. 4% więcej r/r. Bez uwzględnienia pracowników Bytom S.A., liczba osób wyniosłaby 2 513, rosnąc o ok. 3% r/r. Umowy o pracę były podstawowym sposobem zatrudniania pracowników. W 2018 roku stanowiły one 90% wszystkich umów na poziomie Grupy Kapitałowej (95% bez uwzględnienia Bytom S.A.) w porównaniu do 96% w 2017 roku. Pozostałe umowy to umowy zlecenia lub inne umowy cywilne. Największym pracodawcą w obrębie Grupy Kapitałowej pozostała spółka matka VRG S.A. (Spółka), która na koniec 2018 roku zatrudniała 1 189 osób, ok. 4% więcej r/r (ok. 1% więcej r/r bez uwzględnienia wpływu Bytom S.A.). W 2018 roku Grupa Kapitałowa zatrudniła 997 osób (w przeliczeniu na etaty), wzrost o 12% r/r, natomiast bez uwzględnienia osób przejętych wraz z połączeniem z Bytom S.A. osób, wskaźnik ten wyniósłby 960 osób, wzrost o 8% r/r. W przeliczeniu na etaty w 2018 roku z Grupy Kapitałowej odeszło 890 osób (889 bez uwzględnienia Bytom S.A.), wzrost o 17% r/r. Najwięcej osób, które odeszły pracowało w salonach i miało mniej niż 30 lat. W przeliczeniu na etaty w 2018 roku ze Spółki odeszły 452 osoby (451 bez uwzględnienia Bytom S.A.), 29% więcej r/r.

Zatrudnienie na koniec roku (osoby)	2017	2018 (bez Bytom)	2018 (Bytom za XII 2018)
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	2 447	2 513	2 549
Segment odzieżowy	1 549	1 560	1 596
Segment jubilerski	898	953	953
VRG S.A.	1 144	1 153	1 189

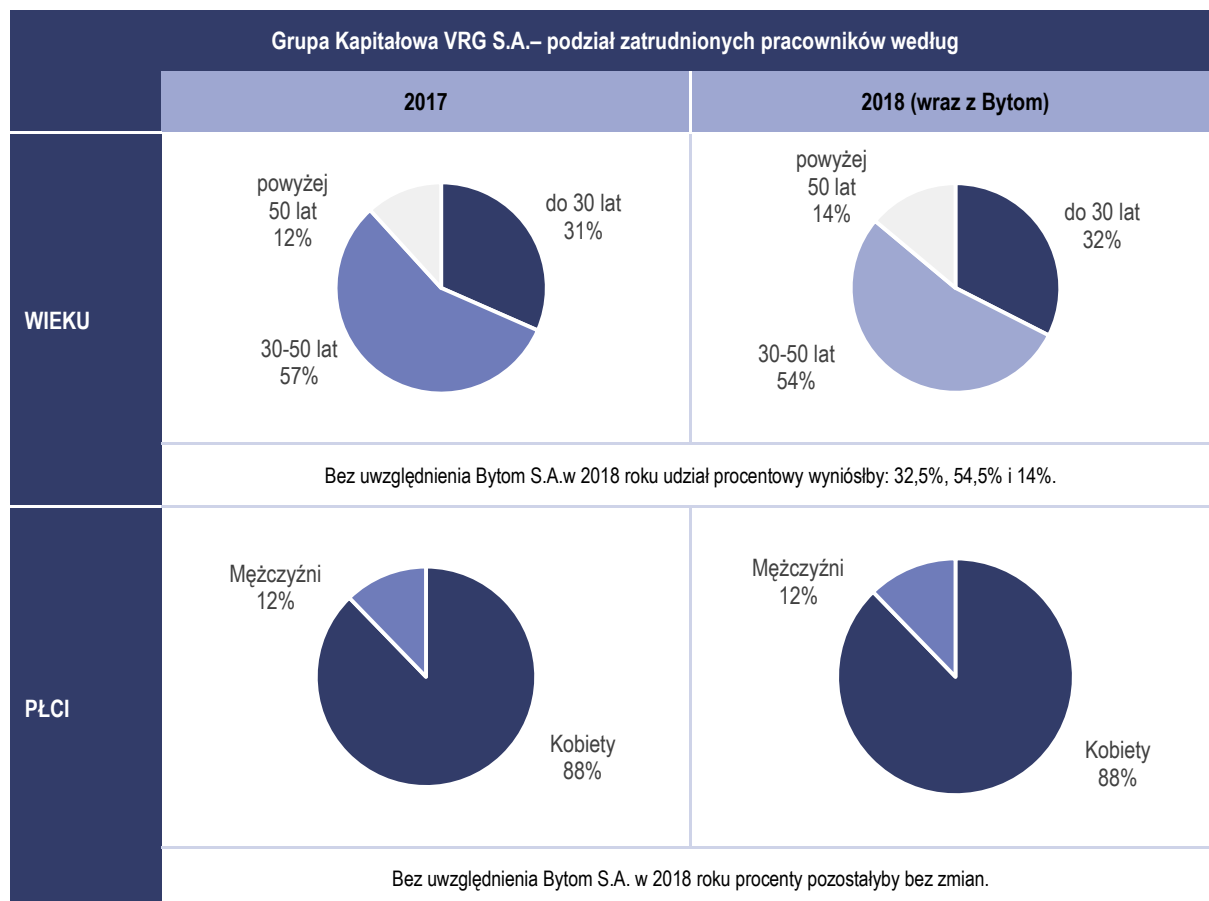
Powodem dla którego różnica między danymi z i bez uwzględnienia Bytom S.A. na koniec roku jest nieznaczna, jest odmienny sposób zarządzania salonami. W salonach Vistula, Wólczanka, Deni Cler i W.KRUK pracownicy salonów są zatrudnieni na umowę o pracę. Salony Bytomia natomiast były prowadzone przez kierowników salonów, którzy zatrudnieni byli na umowach cywilno-prawnych. Zatrudnienie pracowników salonów leżało po stronie kierowników salonów, którzy zobligowani byli do zatrudniania pracowników salonów na umowy o pracę. Zaprezentowane dane dla Bytom S.A. (dotyczące stanów na koniec 2018 roku oraz za grudzień 2018 użyte do obliczania przeciętnych wielkości zatrudnienia) obejmują więc tylko dane dotyczące centrali czyli pracowników administracyjnych zatrudnionych na umowę o pracę. Nie obejmują kierowników salonów oraz personelu salonów, zatrudnianego przez kierowników. Dodatkowo, liczba pracowników zatrudnionych na koniec okresu podana jest w osobach bez uwzględnienia osób na urloпах wychowawczych. Liczba przychodzących i odchodzących pracowników podana jest w przeliczeniu na etaty. Nie uwzględnia osób odchodzących i powracających z urlopu wychowawczego. Ponadto, wartości dotyczące przychodzących z i odchodzących osób w przeliczeniu na etaty nie uwzględniają danych o zmianie wymiaru czasu pracy u pracowników, które miały miejsce w 2018 roku.

Polityka zarządzania personelem opiera się na strukturze dyrektorów, kierowników i menadżerów średniego szczebla. Struktury te różnią się w zależności od miejsca zatrudnienia (administracja/centrala, salony czy produkcja). Kwestie pracownicze oraz bezpieczeństwa i higieny pracy regulowane są w Grupie Kapitałowej zgodnie z polskim prawem. Najważniejszym aktem normatywnym powszechnie obowiązującym, regulującym obszar pracowniczy jest Kodeks Pracy. W Spółce i Grupie Kapitałowej wdrożono szereg regulacji dotyczących obszaru pracowniczego, m.in.: Regulamin Pracy, Regulamin Wynagradzania, Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W Spółce i w Grupie Kapitałowej regulaminy te regulują: organizację i porządek w procesie

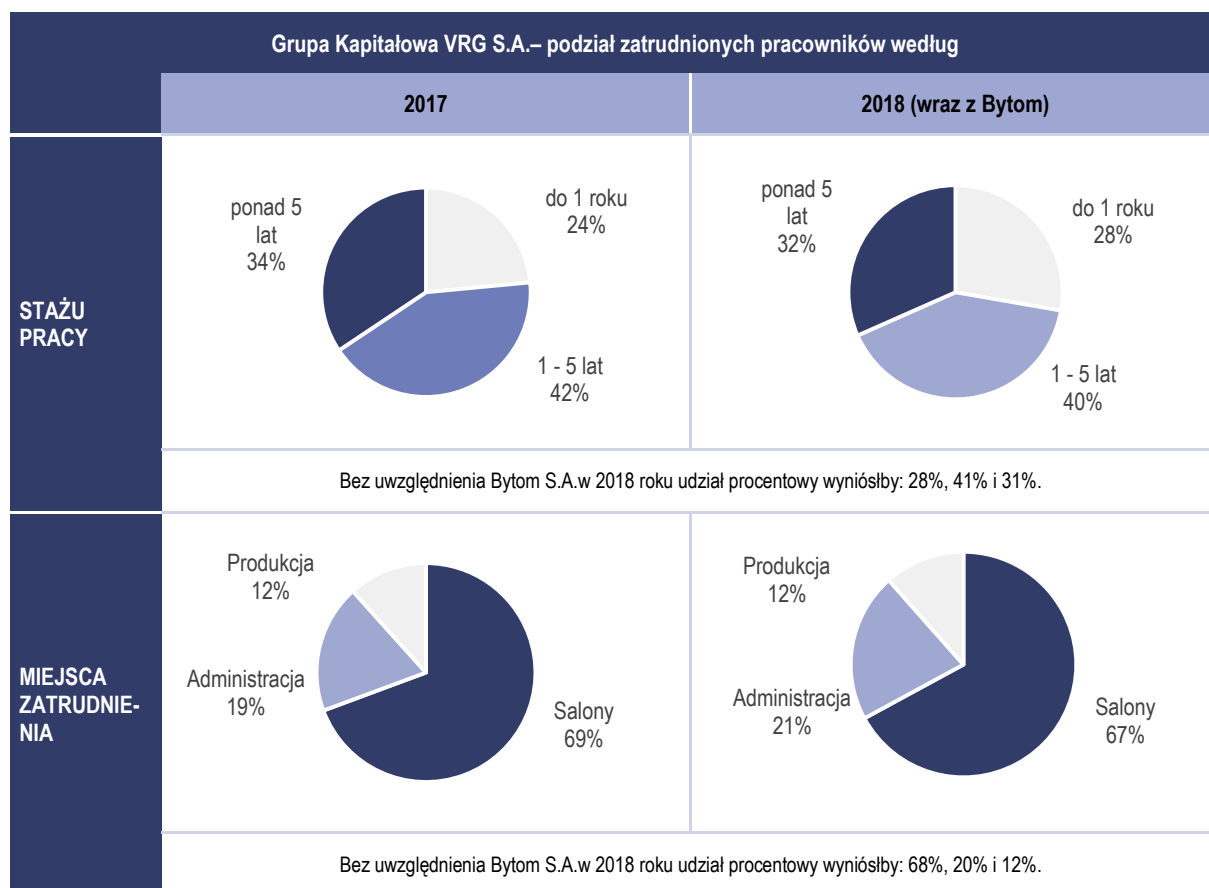
pracy (w tym godziny pracy), związane z tym prawa i obowiązki pracownika, możliwość wzięcia urlopu, sposób informowania o zwolnieniach, sposób i czas zapłaty wynagrodzenia, jak również wytyczne dotyczące ochrony życia i zdrowia pracowników. Jednocześnie, zarówno Spółka jak i Grupa Kapitałowa pozwalają na zrzeszanie się pracowników w związki zawodowe. Zarówno w 2018 jak i w 2017 roku w Spółce działał 1 związek zawodowy, a w Grupie Kapitałowej 3 związki. W 2018 roku w Spółce związek zawodowy skupiał 28 osób (26 rok wcześniej), a na poziomie Grupy Kapitałowej 211 osób (215 osób rok wcześniej). Zarówno w 2018 roku i w 2017 roku nie miały miejsca spory zbiorowe z pracownikami ani na poziomie Spółki ani Grupy Kapitałowej.

Cenimy różnorodność, dajemy równe szanse

Grupa Kapitałowa uznaje, że dostępność szerokiej puli talentów pomaga w rozwoju organizacji jako całości. Z tego względu odmienność i różnorodność są cenione wśród pracowników. To właśnie efekt kumulacji i współdziałania różnych doświadczeń i kompetencji pozwala na nieustanny rozwój organizacji. Zarząd podziela pogląd, że rozwój Spółki i Grupy oraz realizacja celów biznesowych będą skuteczniejsze, jeśli dostrzeże się i wykorzysta różne doświadczenia oraz potrzeby występujące w organizacji i w jej otoczeniu. Grupa szanuje pracowników bez względu na wiek, płeć, wyznanie, różnice w poglądach, odmienność kulturową czy orientację seksualną. Grupa przykładą wagę, aby żaden z wewnętrznych dokumentów nie stał w sprzeczności z polityką równouprawnienia płci oraz różnorodności. W wewnętrznych regulaminach nie znajduje się informacja o tym, by którakolwiek płeć czy grupa miała utrudniony bądź ułatwiony dostęp do wiedzy, świadczeń, przywilejów czy też byłaby w szczególny sposób obciążona obowiązkami. Podejście to promowane jest przez wprowadzoną Politykę różnorodności i odzwierciedlone we wskaźnikach niefinansowych. Na poziomie Grupy Kapitałowej: (1) zatrudnione są osoby w różnym wieku (54% pracowników to osoby między 30 a 50 rokiem życia), (2) prowadzone są działania, aby zbilansować zatrudnienie według płci (88% pracowników to kobiety), (3) zatrudnione osoby posiadają różny staż pracy (40% pracowników posiada staż pracy między 1 a 5 lat). Grupa zatrudnia również osoby niepełnosprawne. W 2018 roku w Grupie Kapitałowej zatrudnione były 84 osoby niepełnosprawne, 9% więcej r/r, a w Spółce 4 osoby na koniec 2018 roku, spadek o połowę r/r.



Grupa Kapitałowa VRG S.A. i VRG S.A.



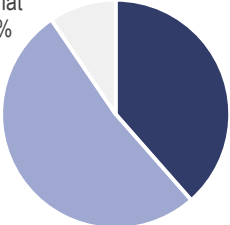
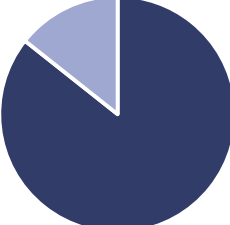
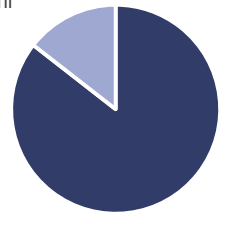
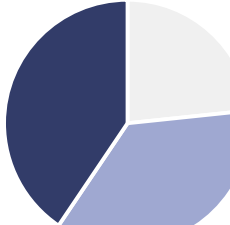
Celem stworzenia i funkcjonowania polityki różnorodności w spółkach należących do Grupy Kapitałowej VRG jest wykreowanie takiego miejsca i środowiska pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowana, akceptowana i doceniana, w którym może w pełni realizować swój potencjał, rozwijać się i w efekcie przyczyniać się do sukcesu organizacji jako całości. Polityka różnorodności stawia sobie również za cel budowanie zaufania i sprzyjającej atmosfery pracy oraz przeciwdziałanie ewentualnej dyskryminacji. Podejmowane i promowane przez Grupę działania to m.in.: (1) budowanie różnorodnych zespołów pod kątem płci i wieku; brak preferencji w tym wymiarze umożliwia budowanie szerszej perspektywy w procesie rozwiązywania problemów, lepszą atmosferę pracy, wyższą kreatywność zespołów oraz możliwość transferu istotnej wiedzy, (2) wspieranie w godzeniu ról zawodowych i prywatnych poprzez: możliwość pracy z domu, możliwość wyjścia z pracy w nagłych okolicznościach rodzinnych, udzielenie urlopów w nagłych przypadkach, realizowanie zadań służbowych elastycznie do posiadanych możliwości rodzinnych, elastyczny czas pracy; oraz (3) kreowanie kultury, w której panuje atmosfera dialogu, otwartości, tolerancji i pracy zespołowej, a także podejście minimalizujące ryzyka związane z utratą wartościowych pracowników, zapewnienie równego dostępu do oferowanych przez spółkę benefitów.

Oferujemy możliwości rozwoju

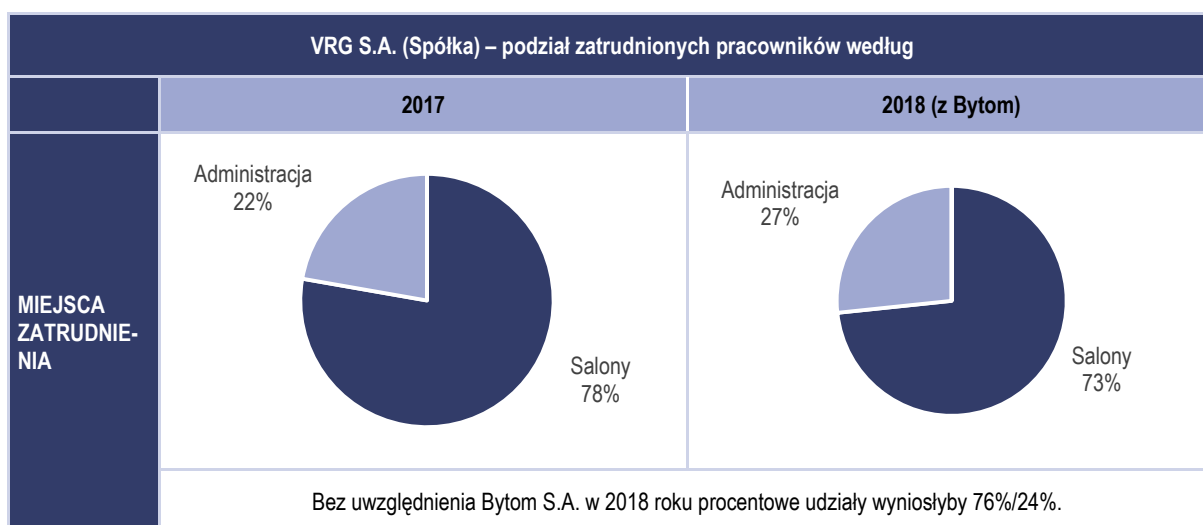
Ścieżki kariery w Grupie Kapitałowej i Spółce związane są bezpośrednio z działem, w którym pracownik rozpoczyna pracę. Ze względu na liczebność działu, największa rozpiętość rozwoju kariery oferowana jest w dziale handlowym, czyli w salonach Grupy Kapitałowej. Dostępne możliwości to rozwój w kierunku kierownika salonu sprzedaży, kierownika regionalnego czy visual merchandisera. Pracownicy centrali i administracji rozwijają się w ramach

Grupa Kapitałowa VRG S.A. i VRG S.A.

ścieżek eksperckich, które dają większe możliwości rozwoju niż awanse pionowe (z uwagi na niewielką reprezentację ilościową tych stanowisk). Każdy pracownik posiada równe szanse w drodze do awansu. Grupa Kapitałowa maksymalizuje liczbę wewnętrznych promocji, w szczególności w salonach. Pozwala to na rozwój kadry, daje gwarancję ciągłości wiedzy o standardach sprzedaży w obrębie salonu, jak również zwiększa zaangażowanie pracowników i świadomość marki. Dopiero, jeśli rekrutacja wewnętrzna nie przynosi spodziewanych efektów, uruchamiana jest rekrutacja zewnętrzna. W przypadku stanowisk w centrali, zwyczajowo uruchamia się w tym samym momencie rekrutację zewnętrzną (publikację ogłoszenia na zewnętrznych portalach pracy) oraz rekrutację wewnętrzną (ogłoszenie umieszczone na stronie korporacyjnej, widoczne dla wszystkich), najczęściej bowiem stanowiska te wymagają specjalistycznej wiedzy dostępnej niewielkiemu gronu ekspertów. W sytuacji, gdy pracownik jest zainteresowany opublikowanym wakatem, bierze udział w rekrutacji na równych zasadach, co kandydaci zewnętrzni po uprzednim otrzymaniu zgody swojego przełożonego na taki krok.

VRG S.A. (Spółka) – podział zatrudnionych pracowników według		
	2017	2018 (z Bytom)
WIEKU	powyżej 50 lat 8% do 30 lat 39% 30-50 lat 53% 	powyżej 50 lat 9% do 30 lat 39% 30-50 lat 52% 
	Bez uwzględnienia Bytom S.A. w 2018 roku procentowe udziały nie uległyby zmianie.	
PŁCI	Mężczyźni 14% Kobiety 86% 	Mężczyźni 14% Kobiety 86% 
	Bez uwzględnienia Bytom S.A. w 2018 roku procentowe udziały wyniosłyby 85%/15%.	
STAŻU PRACY	ponad 5 lat 41% do 1 roku 23% 1 - 5 lat 36% 	ponad 5 lat 41% do 1 roku 24% 1 - 5 lat 35% 
	Bez uwzględnienia Bytom S.A. w 2018 roku procentowe udziały nie uległyby zmianie.	

Grupa Kapitałowa VRG S.A. i VRG S.A.



Możliwości rozwoju pracowników nie ograniczają się do awansów. Grupa Kapitałowa i Spółka oferują pracownikom również dostęp do szkoleń. Grupa oferuje szkolenia stanowiskowe, w tym związane z pełnionymi obowiązkami, szkolenia rozwojowe (np. szkolenia językowe, obecnie: angielski, włoski, czeski) oraz szkolenia menadżerskie. Pracownicy są delegowani na konkretne jednostki szkoleniowe wraz z całym zespołem pracowniczym, indywidualnie lub też pracownik sam wychodzi z inicjatywą wzięcia udziału w szkoleniu, na co może otrzymać zgodę po uzasadnieniu jego przydatności dla rozwoju jego kompetencji pracowniczych. W szczególności dla pracowników pionu sprzedaży Grupa Kapitałowa organizuje cykliczne i regularne szkolenia produktowe i sprzedażowe, które pozwalają uzyskiwać kompetencje rzeczywistego doradcy klienta. Z kolei rozpoczynający pracę w Grupie Kapitałowej biorą udział w specjalnie przygotowanym procesie adaptacyjnym do pracy w salonie sprzedaży i branży. Grupa oferuje też specjalne szkolenia dla pracowników centrali. Są to szkolenia związane z podnoszeniem kwalifikacji na konkretnym stanowisku (w dziale reklamacji, zakupów, przygotowania produkcji, obsługi klienta sklepów internetowych, w dziale produktu) jak i szkolenia dla działów finansów i sprawozdawczości. Szkolenia te są objęte systemem lojalnościowym z pracownikami. Jednocześnie, oferując pracownikom rozwój, Grupa Kapitałowa nie zapomina o ocenie pracowników, informacji zwrotnej oraz rynkowym wynagrodzeniu, którego poziom jest monitorowany przez dostęp do raportów płacowych. Poniżej prezentujemy dane dotyczące szkoleń pracowników (nie BHP). Liczba przeszkolonych pracowników (i w związku z tym liczba dni szkoleń) spadła r/r w 2018 ze względu na wprowadzone w trakcie roku zmiany w sposobie szkoleń.

Liczba przeszkolonych pracowników	2017	2018
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	1 673	1 359
Segment odzieżowy	1 388	1 203
Segment jubilerski	285	156
VRG S.A.	1 355	1 154
Liczba dni szkoleń	2017	2018
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	831	744
Segment odzieżowy	325	432
Segment jubilerski	506	312
VRG S.A.	303	319

Dane za 2018 rok nie zawierają danych Bytomia za grudzień 2018 rok, gdyż nie były wtedy przeprowadzane szkolenia.

Promujemy sport i zdrowy styl życia

Grupa Kapitałowa i Spółka angażują się w kampanie oraz inicjatywy, które uważają za wartościowe dla swoich interesariuszy a także zgodne z wizerunkiem marek oraz wartościami Grupy Kapitałowej. VRG S.A. w szczególności angażuje się w promocję sportu, będąc partnerem znanych i cenionych polskich sportowców z różnorodnych dziedzin sportu. Komunikacja marketingowa związana ze sportem to nie tylko odświeżenie i zdynamizowanie wizerunku poprzez połączenie go z dziedzinami sportu, które pasują do profilu i zainteresowań klienta marki, ale również promocja pozytywnych postaw takich jak dążenie do celu, konsekwencja oraz sukces.

W 2018 roku Spółka kontynuowała współpracę z Robertem Lewandowskim (umowa została podpisana w 2016 roku, a wygasła wraz z kolekcją Jesień/Zima 2018/19). W tym okresie piłkarz był głównym ambasadorem i twarzą marki Vistula. W ramach tej współpracy co sezon powstawała limitowana kolekcja sygnowana przez Roberta Lewandowskiego. Ponadto w 2017 roku Spółka podpisała na okres sześciu miesięcy umowę z Kamilem Stochem, Piotrem Żyłą i Dawidem Kubackim, zawodnikami, którzy stanowili trzon polskiej drużyny skoczków narciarskich. W ramach umowy zawodnicy zostali ambasadorami marki Vistula, nosząc jej ubrania formalne i casualowe. Kamil Stoch indywidualnie przygotował mini kolekcję swoich czapek. Oprócz współpracy z poszczególnymi sportowcami, Vistula współpracuje polskimi organizacjami sportowymi. Od 2016 roku Vistula jest Oficjalnym Partnerem Polskiego Związku Piłki Nożnej ubierając polską reprezentację w formalne stroje podczas Mistrzostw Świata w Piłce Nożnej czy na Mistrzostwa Europy. Od 2017 roku jest także oficjalnym partnerem polskiego klubu żeglarskiego Ocean Challenge Club, gdzie dba o wygląd członków klubu podczas najważniejszych międzynarodowych regat na świecie. Celem jest wsparcie polskiego sportu oraz jego popularyzacja jako zdrowego stylu życia.



Mając na uwadze nie tylko aktywność fizyczną, ale rozwój osobisty i samorealizację, marka Vistula na swoich ambasadorków wybrała także mężczyzn, którzy reprezentują jej wartości. Od 2018 roku Vistula uruchomiła ambadorski program „Vistula z Pasją”. Powstał on z myślą o inspirujących mężczyznach, dla których pasja to całe życie. Projekt ma na celu przedstawienie sylwetek bohaterów, którzy biorąc udział w sesji zdjęciowej i filmie wideo, opowiadają o sobie, swoich pasjach i zainteresowaniach. Każdy z mężczyzn reprezentuje różne dziedziny życia. Znajdują się wśród nich sportowcy, muzycy czy pasjonaci kuchni. Do tej pory w projekcie wzięli udział m.in.: Jakub Przygoński (ceniony kierowca rajdowy i driftingowy, który w rajdzie Dakar 2019 zajął 4. miejsce), Robert Karaś (mistrz świata na dystansie potrójnego Ironmana), Paweł Tarnacki (mistrz Polski i świata w żeglarskim), Paweł

Kaczmarczyk (muzyk jazzowy), David Gaboriaud (kucharz i trener kulinarny), Bartłomiej Mirecki (kierowca rajdowy) oraz Robert Tarnowski (windsurfer). Marka Vistula pragnie zwrócić uwagę, że warto rozwijać w życiu swoje pasje i zainteresowania, ma to ogromny wpływ na inne sfery życia.

Inicjatywy związane z promocją polskich sportowców, to nie jedyny obszar związany z promocją aktywnego trybu życia. W 2017 roku Spółka zdecydowała się zaangażować w projekt wsparcia inicjatywy biegu charytatywnego Poland Business Run – Spółka finansowo umożliwiła uczestnictwo w projekcie dwóm drużynom i przy okazji pomogła wesprzeć finansowo osoby po amputacjach lub niepełnosprawności kończyn dolnych. Inicjatywa miała na celu nie tylko wsparcie osób z niepełnosprawnością, ale też promocję aktywnego stylu życia i integrację społeczności lokalnej z biznesem. Pozwoliła pracownikom Spółki pokazać swoje talenty sportowe i zachęciła innych do rozpoczęcia podobnych aktywności. Ze względu na pozytywny oddźwięk akcji wśród pracowników, dwie drużyny z VRG wzięły udział w akcji również w 2018 roku, zajmując wysokie miejsca w klasyfikacji.

Oprócz wspomnianego zaangażowania Spółki, Grupa Kapitałowa oferuje też szkolenia prozdrowotne dla swoich pracowników. Ich tematyka jest szeroka, począwszy od zachowań pomagających dbać o kręgosłup w miejscu pracy, poprzez szerzenie informacji o zdrowym odżywianiu i jego wpływie na zdrowie człowieka aż do instruktażu dotyczącego radzenia sobie z wypaleniem zawodowym w miejscu pracy. Szkolenia te są bezpłatne i dostępne dla wszystkich pracowników. W 2018 przeprowadzono program profilaktyki kardiologiczno-dietetycznej dla pracowników w centrali we współpracy z PZU „Serce pod kontrolą”. W ramach tego programu pracownicy mogli się zapisywać na badania przesiewowe u kardiologa i dietetyka, zrobić EKG, badanie krwi, dokonać pomiarów ciała z rozbiciem na tkanki i uzyskać dopasowane do siebie i swojego stylu życia porady dietetyka. Grupa współfinansuje pracownikom karty Multisport na trzech różnych poziomach intensywności jej użytkowania, a część pracowników objęta jest programem opieki zdrowotnej (wszyscy pracownicy w centrali VRG S.A. oraz wszyscy pracownicy salonów zatrudnieni na umowę o pracę po okresie próbnym) i ubezpieczeniem na życie.

W centrali Grupy Kapitałowej możliwe jest również ustalenie elastycznego czasu pracy, a pracownik może rozpocząć pracę między 7 a 9 rano. Pracownicy salonów pracują w tzw. równoważnym systemie czasu pracy. Kierownicy salonów układając grafiki czasu pracy uwzględniają potrzeby pracowników dotyczące czasu rozpoczynania pracy, dni wolnych, tak aby zabezpieczyć obsadę etatową salonu i przestrzegać obowiązujących przepisów. M.in. z tych względów zarówno w Spółce jak i Grupie Kapitałowej nadgodziny nie są częste. Łącznie w 2018 roku pracownicy Spółki przepracowali 3 056 nadgodzin, wzrost o 23% r/r ze względu na połączenie z Bytom S.A., ale spadek w porównaniu do 4 791 nadgodzin w 2016 roku. W 2018 roku pracownicy Grupy Kapitałowej przepracowali 9 734 nadgodzin, spadek o 24% r/r (w działach odpowiadających Bytom S.A. nie zanotowano nadgodzin w grudniu 2018 roku). Ze względu na odmienny charakter pracy w poszczególnych działach kwestie związane z elastycznym czasem pracy nie są zunifikowane. W 2018 roku zwiększyła się częstotliwość korzystania przez pracowników z możliwości świadczenia pracy z domu.

Kultywujemy rzemiosło i tradycyjne zawody

Tradycja, przywiązanie do wysokiej jakości wykonania i rękodzieła pozostają ważnymi wartościami dla Grupy Kapitałowej. Korzystając z nowoczesnych materiałów, technik oraz wzornictwa, Grupa Kapitałowa kultywuje tradycyjne zawody jakimi są krawiectwo i jubilerstwo. W segmencie odzieżowym VRG S.A. prowadzi działania wspierające proces budowania postrzegania marki Vistula jako „Narodowego Krawca”, czyli marki, która kontynuuje tradycję polskiego krawiectwa, dbając o elegancki wygląd Polaków w sytuacjach oficjalnych oraz codziennych. Grupa Kapitałowa i Spółka regularnie ubierają czołowych polskich aktorów i artystów na najważniejsze wydarzenia kulturalne. W 2018 roku, jako Partner 43. Festiwalu Polskich Filmów Fabularnych w Gdyni oraz Polskich Nagród Filmowych Orły przyznawanych przez Polską Akademię Filmową Vistula dbała o ubiór czołowych polskich aktorów, którzy pokazali się na czerwonym dywanie podczas festiwalu. W ramach partnerstwa Vistula ubrała m.in. Borysa Szyca, Wojciecha Mecwaldowskiego, Roberta Więckiewicza, Macieja Stuhra czy Janusza Gajosa. W misję tę wpisuje się także współpraca z państwowymi instytucjami kultury i sztuki. VRG S.A. sponsoruje stroje do wybranych sztuk teatralnych, ubierała pracowników Muzeum Narodowego w Krakowie, a w ramach współpracy ubrała pracowników Łazienek Królewskich w Warszawie.

Dodatkowo, Spółka poprzez markę Bytom promuje polską kulturę i wizję nowoczesnego krawiectwa przypominając w swoich kolekcjach i przekazie marketingowym o wybitnych postaciach polskiej kultury i sztuki (Zbigniew Rogalski, Tomasz Musiał), aktorach (Jakub Gierszał, Andrzej Chyra, twarze kampanii Bytomia w sezonie Jesień/Zima

2018/19 roku), fotografach, muzykach (kampania Wiosna/Lato 2018 roku z Wojciechem Waglewskim i jego synami). VRG S.A. współpracuje z biurem karier wybranych uczelni, a część pracowników współpracuje z uczelniami zawodowymi dzieląc się posiadaną wiedzą dotyczącą sztuki krawiectwa i projektowania ze studentami. Ponadto, różne działy w strukturze organizacyjnej Grupy pomagają studentom w tworzeniu wybranych prac magisterskich, dostarczając dane i wyjaśnienia, jak i oferując staże. Na poziomie Grupy Kapitałowej ta działalność jest wzbogacona przez segment jubilerski, który korzysta z precyzyjnych technik rzemiosła artystycznego.



Rada Sektorowa ds. Kompetencji Moda i Innowacyjne Tekstylia powstała w październiku 2016 roku jako inicjatywa wypływająca z potrzeb branży polegających na dostosowaniu wiedzy, umiejętności i kompetencji do wymogów zmieniającego się rynku. Jest to projekt finansowany z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój Oś priorytetowa II – Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji. Liderem projektu jest Związek Przedsiębiorców Przemysłu Mody LEWIATAN a partnerem projektu, który ma trwać w latach 2016-2023 jest PIOT. W 2018 roku przeprowadzono m.in. następujące działania z udziałem VRG S.A.: opracowano Dekalog – 10 głównych powodów, dla których warto zdobywać zawód w przemyśle mody i innowacyjnych tekstyliach, przygotowano raport o istniejących i kształconych zawodach w sektorze, przeprowadzono badania w zakresie potrzeb kadrowych i oczekiwanych kompetencjach przyszłych pracowników, opracowano rekomendacje strategiczne dla sektora do roku 2027, opracowano kompetencje kluczowe dla sektora oraz rekomendowane kompetencje i nowe kwalifikacje sektorowe do Sektorowej Ramy Kwalifikacji, stworzono wspólny program dla systemu szkolnego i ustawicznego zawierający rekomendacje dotyczące wyposażenia placówek Centrum Kształcenia Praktycznego, wyprodukowano 6 filmów edukacyjno-informacyjnych na dedykowane kanały internetowe oraz opracowano i zrealizowano grę wirtualną dla uczniów gimnazjów promującą branżę.

Partner projektu EDTEX (International Strategic Partnership in Textile Education) to projekt, którego podstawowym założeniem jest kooperacja w zakresie innowacji oraz wymiana dobrych praktyk w dziedzinie kształcenia zawodowego. Poprzez członkostwo w PIOT (partnera projektu) VRG S.A. wraz z grupą 10 przedsiębiorstw sektorowych brała aktywny udział w działaniach projektowych. W ramach projektu porównane zostały Krajowe Sektorowe Ramy Kwalifikacji krajów partnerskich, programy nauczania w zakresie odzieży i tekstyliów. Na tej podstawie można było dokonać korekty programów o ciekawe działania prowadzone w innych państwach UE w zakresie kształcenia formalnego na poziomie szkoły branżowej i technikum z aktywnym udziałem przedsiębiorstw, które wskazywały na istotne kompetencje pożądane przy zatrudnianiu nowych pracowników i podnoszeniu kwalifikacji obecnych kadr. Stworzony został także program szkoleń w zakresie formalnym i pozaformalnym oferowany przez państwa uczestniczące w projekcie dla podnoszenia kwalifikacji pracowników sektorowych. W kolejnych latach w oparciu o programy pomocowe UE, przedsiębiorstwa będą mogły wysyłać pracowników na szkolenia dedykowane do państw uczestników projektu. Partnerzy projektu podpisali Międzynarodowe Wielostronne Porozumienie, na mocy którego zawiązane zostanie partnerstwo strategiczne między firmami, partnerami projektu i szkołami o profilu odzieżowym i tekstylnym w ramach którego organizowane będą wspólne przedsięwzięcia budujące kompetencje uczniów i pracowników sektorowych.

Dbamy o bezpieczeństwo pracy

Bezpieczeństwo pracy pracowników oraz współpracowników jest priorytetem dla Zarządu Spółki i dla Grupy Kapitałowej. W Grupie wdrożone są regulaminy BHP (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy) jak i wytyczne dotyczące bezpieczeństwa przeciwpożarowego. Zatrudnione są również dedykowane osoby (pracownicy służby BHP), których zadaniem jest upewnianie się, iż wszelkie regulaminy są stosowane w praktyce. VRG S.A. i wraz ze spółkami z Grupy Kapitałowej posiadają Politykę Bezpieczeństwa Pracy, która określa długoterminowe cele i zasady, którymi kieruje się Zarząd w realizacji postawionych zadań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa pożarowego. Celem jest zapewnienie jak najbezpieczniejszych warunków pracy, a w ślad za tym minimalizacja ryzyka zawodowego oraz wyrobienie wśród pracowników nawyków zmierzających do maksymalnego ograniczenia ryzyka przy realizowanych zadaniach. Skuteczność zarządzania bezpieczeństwem pracy wynika z dokładnego

sprecyzowania kto za co odpowiada oraz w jaki sposób przebiega współpraca przy realizacji zadań. System obejmuje więc Zarząd (który jest odpowiedzialny za całokształt zagadnień związanych z BHP i ochroną przeciwpożarową), dyrektorów i kierowników (odpowiedzialnych m.in. za opracowywanie i wdrażanie instrukcji, organizowanie stanowisk pracy, egzekwowanie przestrzegania przepisów i zasad przez pracowników) oraz pracowników (których obowiązkiem jest m.in. znać zasady BHP i brać udział w szkoleniach, zawiadamiać przełożonych o zagrożeniach i ryzykach, wykonywanie pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa).

Służba BHP realizuje postanowienia Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 02.09.1997 roku w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy, z późniejszymi zmianami. Posiadana polityka precyzuje zadania i obowiązki pracownika i osób kierujących. Kładzie ona nacisk na odpowiednią identyfikację ryzyka zawodowego (czyli prawdopodobieństwa wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą powodujących straty, w szczególności wystąpienie u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu jej wykonywania). Analiza ryzyka zawodowego realizowana jest przez powoływane zespoły przy współpracy ze służbą BHP. Jest ona aktualizowana: obowiązkowo raz na dwa lata, w związku z zmianą technologii, w przypadku stwierdzenia przekroczenia czynników szkodliwych i niebezpiecznych w środowisku pracy lub na wniosek uprawnionych instytucji zewnętrznych. Wszystko to przyczynia się do niskiej liczby wypadków zarówno w Spółce, jak i w Grupie Kapitałowej. Zarówno w VRG S.A. jak i w Grupie Kapitałowej w analizowanych latach nie zanotowano ciężkich i śmiertelnych wypadków przy pracy. Poniżej zaprezentowane są podstawowe statystyki dotyczące obszaru. Dane pokazane są z wpływem Bytom za grudzień 2018, choć wpływ ten jest nieznaczny (w grudniu 2018 roku nie miały miejsce żadne wypadki).

Liczba wypadków przy pracy	2017	2018
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	11	10
Segment odzieżowy	11	9
Segment jubilerski	0	1
VRG S.A.	6	6
Wskaźnik częstości wypadków	2017	2018
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	4,5	3,9
Segment odzieżowy	7,1	5,6
Segment jubilerski	0,0	1,0
VRG S.A.	5,2	5,0
Liczba dni z niezdolnością do pracy	2017	2018
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	184	679
Segment odzieżowy	184	679
Segment jubilerski	0	0
VRG S.A.	51	325

Grupa Kapitałowa VRG S.A. i VRG S.A.

Wskaźnik ciężkości wypadków	2017	2018
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	16,7	67,9
Segment odzieżowy	16,7	75,4
Segment jubilerski	0	0
VRG S.A.	8,5	54,2

Niska wypadkowość i szkodowość jest również wynikiem regularnie i skrupulatnie prowadzonych szkoleń BHP. Wzrost liczby dni z niezdolnością do pracy jak i w rezultacie wskaźnika ciężkości wypadków w 2018 roku wynikał z czasookresu niezdolności do pracy będącej następstwem leczenia/rehabilitacji po zdarzeniach wypadkowych. Szkolenia z zakresu BHP również regulowane są zarządzeniem VRG S.A. i Grupie Kapitałowej. Wewnętrzne wytyczne w tym zakresie zapewniają uczestnikom szkoleń: (1) zaznajomienie się z czynnikami środowiska pracy mogącymi powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas pracy oraz z odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi, (2) poznanie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ppoż., w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy w zakładzie pracy i na określonym stanowisku pracy, a także związanych z pracą obowiązków i odpowiedzialności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, ppoż. oraz (3) nabycie umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób, postępowania w sytuacjach awaryjnych oraz udzielenia pomocy osobie, która uległa wypadkowi. W celu prawidłowego przekazania wiedzy i umiejętności pracownikom, programy opracowywane są dla określonych grup stanowisk. Programy szkolenia wstępnego oraz szkolenia okresowego, określające szczegółową tematykę, formy realizacji i czas trwania szkolenia, dla poszczególnych grup stanowisk opracowuje służba BHP. W 2018 roku VRG S.A. przeszkoliła w zakresie BHP łącznie 773 osoby (+7% r/r), a Grupa Kapitałowa 1 540 (+5% r/r). Bytom nie wpłynął na dane Spółki i Grupy Kapitałowej, gdyż szkolenia nie były przeprowadzane w grudniu 2018 roku.

Liczba przeszkolonych pracowników w ramach wstępnego szkolenia BHP	2017	2018
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	935	998
Segment odzieżowy	504	566
Segment jubilerski	431	432
VRG S.A.	460	482

Liczba przeszkolonych pracowników w ramach okresowych szkoleń BHP	2017	2018
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	528	542
Segment odzieżowy	320	332
Segment jubilerski	208	210
VRG S.A.	264	291

Grupa Kapitałowa VRG S.A. i VRG S.A.

Całkowita liczba przeszkolonych pracowników w ramach szkoleń BHP	2017	2018
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	1 463	1 540
Segment odzieżowy	824	898
Segment jubilerski	639	642
VRG S.A.	724	773

Osobne zarządzenie reguluje działania Komisji ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, w skład której wchodzi osoby wyłonione z pracowników. Zadaniem Komisji jest dokonywanie przeglądów warunków pracy, oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie podejmowanych przez Zarząd Spółki środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z Zarządem Spółki w realizacji obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wspieramy ważne społecznie akcje

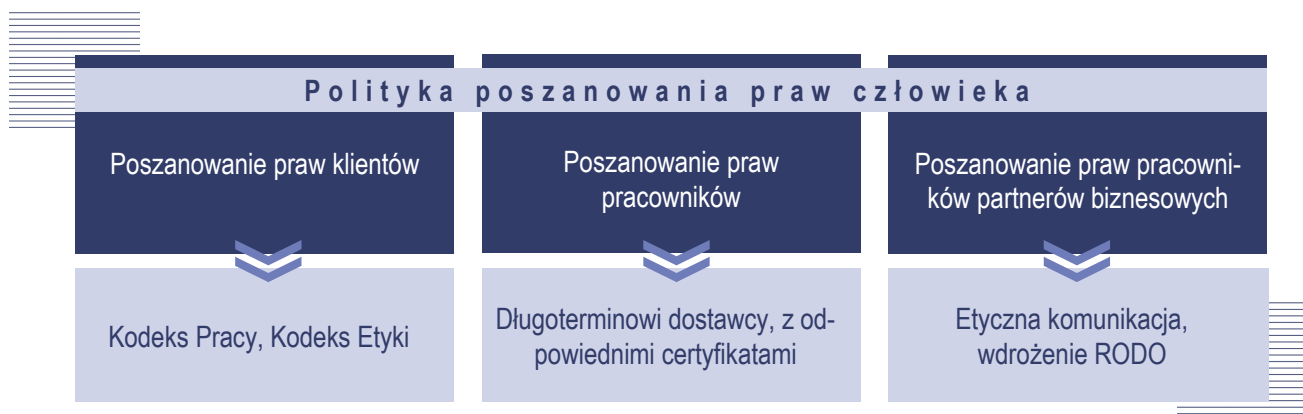
Grupa Kapitałowa i Spółka angażują się w szereg społecznie istotnych działań dla pracowników, społeczności lokalnych oraz swoich klientów. W 2018 roku Grupa Kapitałowa i Spółka kontynuowały współpracę z WOŚP (Wielką Orkiestrą Świątecznej Pomocy), nawiązaną w 2017 roku. W 2018 roku polegała ona na możliwości zaprojektowania autorskiej unikatowej koszuli, a w 2017 roku licytacji podlegała możliwość jednodniowego doświadczenia w pracy jako projektant marki Wólczanka. W 2018 roku Spółka i poprzez nią Grupa Kapitałowa wsparły finansowo Stowarzyszenie SIEMACHA. Marka Bytom poprzez swoje projekty szerzyła znajomość sztuki i przypominała o dziełach wybitnych polskich malarzy. Przykładem takich projektów są kolekcja T-shirtów z obrazami Jacka Malczewskiego, kolekcja z nadrukiem obrazów Zbigniewa Rogalskiego czy też kolekcja Wiosna/Lato 2018 promowana przez polskich muzyków: Wojciecha Waglewskiego i jego synów, Bartosza (Fisz) i Piotra (Emade). Ponadto, Spółka i Grupa Kapitałowa poprzez markę Bytom stworzyła również kolekcje z okazji 11 listopada podkreślającą polskie pochodzenie marki.

Drugim obszarem zaangażowania w akcje społecznie były działania pro-środowiskowe. Poprzez markę Bytom Grupa Kapitałowa i Spółka współpracują z WWF Polska. Współpraca marki Bytom z WWF sięga 2016 roku czyli okresu sprzed połączenia z VRG S.A. i obejmuje tworzenie kolekcji ubrań dla mężczyzn sygnowanych logo WWF, które wykonane są z certyfikowanych tkanin przyjaznych środowisku. Współpraca promuje bardziej odpowiedzialne wybory zakupowe i zachęca klientów Bytom do kupowania odzieży z bawełny organicznej. 10% wartości sprzedaży kolekcji przeznaczona jest na programy ochrony przyrody prowadzone przez WWF. Najnowszym przykładem kolekcji Bytom&WWF jest Król Mokradeł (Jesień/ Zima 2018/19), w produkcji której zastosowano certyfikowane tkaniny GOTS. Marka Bytom przeprowadziła również w Warszawie (w Galerii Mokotów) akcję „Upcyklingowy Łoś”, w ramach której pokazano jak wykorzystać skrawki materiałów pochodzących z garniturów marki Bytom.

W.KRUK natomiast jest partnerem szeregu wydarzeń, w które angażuje się, jako ekspert w dziedzinie najwyższej jakości wzornictwa oraz produkcji biżuterii i akcesoriów. Między innymi projektuje i produkuje wyjątkowe statuetki i nagrody w projektach, które zgodne są z wartościami marki. W.KRUK S.A. jest wieloletnim partnerem Plebiscytu Srebrne Jabłka magazynu PANI, wyróżniającym znane pary, które w danym roku na łamach magazynu PANI opowiedziały historii swojej miłości. W.KRUK S.A. był również partnerem Konkursu *Wyróżnienie Białej Wstążki* Fundacji Jolanty Kwaśniewskiej *Porozumienie bez barier*, w ramach którego firma ufundowała srebrne wstążeczki w postaci przypinek, którymi uhonorowano nagrodzonych.

6. Polityka poszanowania praw człowieka

Grupa Kapitałowa zwraca uwagę na kwestie związane z prawami człowieka w całym łańcuchu dostaw, zaczynając od pracowników, poprzez pracowników swoich dostawców i partnerów biznesowych, jak również klientów.



Poszanowanie praw pracowników

W Grupie Kapitałowej i Spółce obowiązuje kodeks pracy, który respektuje Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy. Kodeks obowiązuje wszystkich pracowników, niezależnie od ich pozycji, funkcji, płci i wieku, a Zarząd oraz kadra zarządzająca dokładają starań, aby działał on w praktyce. Szczególną uwagę Grupa przykładła do kwestii równouprawnienia płci. Zdecydowana większość ogłoszeń o pracę jest niewrażliwa na kwestię płci kandydata, a decyzje o zatrudnieniu kandydata/ki polegają wyłącznie na ocenie posiadanych kompetencji. Wyjątek stanowi rekrutacja na stanowisko modela technicznego odpowiadającego za przymiarki odzieży z kolekcji marki Vistula, gdzie przyjmowani są mężczyźni. Profil działalności Grupy Kapitałowej odzwierciedla też zainteresowanie społeczeństwa pracą w branży detalicznej. W związku z tym przewagę liczebną przy rekrutacji stanowią panie (ok. 70% aplikacji do centrali VRG S.A. w 2018 roku pochodziło od kobiet, w W.KRUK S.A. ten wskaźnik to ok. 80%). Praktycznie na każdym szczeblu w Grupie Kapitałowej znajdują się kobiety i mężczyźni, dotyczy to salonów, produkcji oraz kadry zarządczej (aktualnie jedynymi wyjątkami od tej zasady są zarządy VRG S.A. i W.KRUK S.A., nominowane przez rady nadzorcze). Grupa skupia się na kompetencjach i umiejętnościach pracowników, zatrudniając pracowników w różnym wieku, bez względu na ich płeć, wyznanie czy narodowość. Umowa franczyzowa podpisana z franczyzobiorcami zawiera zapis mówiący o obowiązkowym zatrudnieniu pracowników na umowę o pracę oraz konieczności zatwierdzania systemów premiowych. W przypadku naruszenia któregoś z tych punktów mogą być nałożone kary na franczyzobiorcę. W Bytom S.A. (który został przejęty 30 listopada 2018 roku) osoby pracujące w salonach zatrudniane są na umowę o pracę przez kierowników salonów a nie przez Spółkę.

Grupa Kapitałowa wdrożyła Kodeks Etyki na bazie występujących w spółce dominującej i spółkach zależnych utrwalonych praktyk oraz wieloletnich zwyczajów. Szczegóły kodeksu przedstawione są w tabeli poniżej. Porusza on kluczowe tematy dla Grupy oraz prezentuje cztery wartości Grupy Kapitałowej: współpracę, profesjonalizm, szacunek, transparentność.

Poszanowanie praw pracowników naszych partnerów biznesowych

Grupa Kapitałowa i Spółka mają na względzie nie tylko dobro swoich pracowników, ale także pracowników swoich partnerów biznesowych, dostawców czy podwykonawców. Grupa Kapitałowa utrzymuje długoterminowe relacje z dostawcami, oparte na szacunku i zaufaniu. Po wprowadzeniu Kodeksu Etyki wewnątrz swoich struktur, Zarząd Grupy planuje rozpocząć prace nad wdrożeniem kodeksu etycznego również dla swoich dostawców.

Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej VRG S.A.

Kodeks zawiera 4 podstawowe wartości Grupy Kapitałowej

Celem Kodeksu jest promocja preferowanych postaw wśród wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej oraz szerzenie norm i wartości Grupy Kapitałowej. Kodeks jest publicznie dostępny, zamieszczony na stronie internetowej VRG S.A. Obejmuje swoim zasięgiem nie tylko spółkę matkę ale również wszystkie spółki zależne. Osobom zgłaszającym naruszenia kodeksu zapewniana jest anonimowość i porada prawna.

WSPÓŁPRACA

Współpraca na zasadzie równowagi, wzajemnego poszanowania i uwzględniania potrzeb drugiej strony, a także dążenie do kompromisu kształtuje nie tylko relacje Grupy Kapitałowej z podmiotami zewnętrznymi, ale przede wszystkim wewnątrz niej samej, na poziomie relacji pomiędzy współpracownikami.

PROFESJONALIZM

Nieustanne zwiększanie kwalifikacji połączone z rzetelnym podejściem do powierzonych obowiązków pozwala efektywnie realizować zadania, z korzyścią dla Grupy i jej partnerów biznesowych, wpływając pozytywnie na wizerunek i reputację Grupy w oczach podmiotów zewnętrznych, a w szczególności klientów.

SZACUNEK

Respektowanie zarówno współpracowników, jak i podmiotów zewnętrznych, poszanowanie ich godności i uwzględnianie potrzeb stanowi jedną z podstawowych zasad wyznaczających kierunek działań Grupy. Grupa podkreśla, że z różnorodnością jej pracowników związana jest ich równość. Wszelkie formy dyskryminacji, bez względu na narodowość, wiek, płeć, rasę, stopień sprawności, orientację seksualną, religię czy przekonania polityczne zasługują jedynie na potępienie.

TRANSPARENTNOŚĆ

Grupa nie może funkcjonować bez jasnego i czytelnego określenia wymagań i uprawnień. Informowanie pracowników na temat ich statusu, zakresu obowiązków oraz decyzji podjętych w stosunku do nich odbywa się w sposób zrozumiały dla pracownika. Ta sama idea przyświeca Grupie w relacjach z podmiotami zewnętrznymi, gdzie transparentność jest niezbędna do unikania nieporozumień i sporów.

Kodeks porusza tak istotne kwestie jak unikanie konfliktu interesu, wskazuje pożądane działania pracowników oraz kształtuje relacje z podmiotami zewnętrznymi (partnerami biznesowymi, klientami, otoczeniem konkurencyjnym). Kodeks adresuje również istotność społeczności lokalnych dla Grupy, zaangażowanie w inicjatywy lokalne, jak również świadomość ekologiczną i promowanie aktywnych postaw w celu osiągnięcia zrównoważonego wzrostu.

Grupa Kapitałowa uczestniczy w działaniach, których celem jest poszanowanie praw człowieka. W sierpniu 2017 roku VRG S.A. przystąpiła do partnerstwa na rzecz tłumaczenia Wytycznych OECD dotyczących należytej staranności w odpowiedzialności łańcucha dostaw w sektorze tekstylno-odzieżowym i skórzanym. Inicjatorem akcji było Ministerstwo Rozwoju. Grupa Kapitałowa, wspólnie z innymi partnerami, przetłumaczyła i opracowała wytyczne, które pomogą polskim przedsiębiorstwom w tworzeniu odpowiedzialnych łańcuchów dostaw. Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczące należytej staranności w zakresie odpowiedzialności łańcuchów dostaw w sektorze tekstylny – odzieżowym i obuwniczym mają pomóc przedsiębiorstwom we wdrażaniu rekomendacji dotyczących należytej staranności w całym łańcuchu dostaw przemysłu odzieżowo-obuwniczego. Celem jest zapobieganie i przeciwdziałanie potencjalnym negatywnym skutkom działalności przedsiębiorstw oraz ich łańcuchów dostaw, jak i wzmocnienie wzajemnego zaufania między przedsiębiorstwami a społecznościami, w których działają. Grupa Kapitałowa i Spółka zamierzają posłużyć się tymi wytycznymi w konstrukcji własnych wytycznych dotyczących dostawców, w szczególności w segmencie odzieżowym.

W ramach odpowiedzialności za łańcuch dostaw, pracownicy VRG S.A. starają się wizytować fabryki głównych producentów przynajmniej raz w roku. Większość europejskich i dalekowschodnich dostawców to duże firmy, które działają w środowisku międzynarodowym od wielu lat i produkują towary dla wielu znanych marek europejskich i

światowych. W wielu z nich są przeprowadzane audyty przez ich klientów, jak i niezależne instytucje. Raporty z tych audytów są Spółce udostępniane. Zdecydowana większość dostawców w segmencie odzieżowym, zarówno polskich, jak i zagranicznych, posiada certyfikację OEKOTEX Standard 100 w zakresie wyrobów tekstylnych (tkanin i dodatków) oraz spełnia normy REACH obowiązujące dla producentów z Unii Europejskiej. Stosowne certyfikaty są przez Spółkę weryfikowane. Certyfikaty zbierane są na bieżąco, z naciskiem na początek roku kalendarzowego. Zwyczajowo wysyłane są one przez dostawców drogą elektroniczną lub udostępniane na ich stronach internetowych. Ponadto niektóre surowce, zwłaszcza tkaniny są przez Spółkę wrywkowo sprawdzane pod kątem występowania substancji chemicznych i innych niebezpiecznych związków w certyfikowanych laboratoriach badawczych. Do tej pory nie zdarzyło się, aby wyniki badań były poza dopuszczalnymi normami.

Oprócz wizyt u długoterminowych dostawców, pracownicy Spółki dokonują też wizyt w fabrykach potencjalnych dostawców. Wnioski z analizy i inspekcji parku maszynowego, możliwości technicznych oraz warunków pracy są jednym z kryteriów oceny i wyboru dostawcy. Choć Spółka nie zawiera w swoich umowach dotyczących zakupów w segmencie odzieżowym zobowiązań odnoszących się do przestrzegania praw człowieka oraz niezatrudniania i niekorzystania z pracy dzieci, wymaga od swoich dostawców, aby w ich zakładach produkcyjnych były te prawa przestrzegane oraz aby posiadali oni stosowne certyfikaty (np. BSCI) i byli w stanie je przedstawić na żądanie VRG S.A.. Stosowne certyfikaty posiadają wszyscy najwięksi dostawcy dla marek Vistula i Wólczańska. Są one wymagane dla wszystkich nowych dostawców. Ponieważ Spółka stawia przede wszystkim na jakość produktów, a nie tylko na ich cenę, korzysta z bardziej wyspecjalizowanych producentów, a nie nastawionych głównie na duże wolumeny i niskie koszty. Dodatkowo, znaczny udział produkcji podstawowych produktów sprzedawanych przez VRG S.A. ma miejsce w polskich zakładach, w których przestrzegany jest krajowy kodeks pracy. Dodatkowo produkcja w kraju odbywa się w Polsce na bazie powierzonych własnych tkanin i dodatków, pod nadzorem technologów. W obrębie Grupy Kapitałowej znajduje się zakład produkcyjny, a VRG S.A. współpracuje również z zakładami, które historycznie były jej częścią.

W segmencie jubilerskim, dostawcy biżuterii W.KRUK dbają o prawa pracowników, które dokumentują certyfikatami. Wielu dostawców należy do RJC (Responsible Jewellery Council), międzynarodowej organizacji non-profit, założonej w celu wzmacniania zaufania konsumentów do branży jubilerskiej poprzez oferowanie złota i kamieni szlachetnych pochodzących od „etycznych” dostawców. Organizacji zależy przede wszystkim na wprowadzaniu do sprzedaży metali i kamieni szlachetnych, które posiadają certyfikat potwierdzający pozyskanie surowca w sposób ekologiczny oraz z przestrzeganiem warunków pracy. Inne standardy spełniane przez naszych dostawców regulują podpisywane przez nich dokumenty Code of Conduct for Manufacturers, określające wymagania dla producentów biżuterii w zakresie standardów i warunków pracy. Ponadto, dostawcy W.KRUK są często audytowani przez SMETA, w wyniku procedury SMETA firma otrzymuje certyfikat odpowiedzialności społecznej, wielu z nich spełnia także normę PN-EN ISO 9001 określającą wymagania, które powinien spełniać system zarządzania jakością w organizacji lub zasady UNGC (United Nations Global Compact).

Poszanowanie praw klientów

Cały łańcuch wartości Grupy Kapitałowej oparty jest na kliencie, z myślą o którym tworzone są pomysły i projekty. Z tego względu Grupa dokłada starań, aby produkty powstawały w godziwych etycznych warunkach, aby komunikacja z klientem była oparta na wzajemnym szacunku, aby podmiot, którego produkty są kupowane działał na zasadzie uczciwej konkurencji jak również, aby pozyskane dane osobowe klientów były w odpowiedni i bezpieczny sposób przetwarzane.

Stojąc na straży wizerunku swoich marek, w komunikacji marketingowej Grupa Kapitałowa kładzie szczególny nacisk na etykę działań. Każdy komunikat marketingowy podlega weryfikacji merytorycznej, jak i wizualnej. W pierwszym etapie powstaje zamysł i koncepcja, w drugim konkretne propozycje, a w kolejnym finalne decyzje. Po zakończeniu i w trakcie każdego etapu zamysł i propozycje konsultowane są i poddawane ocenie na wielu poziomach struktury organizacyjnej Spółki. Wszystkie opinie, uwagi i wątpliwości brane są pod uwagę celem zminimalizowania ryzyka nieodpowiedniego przekazu marketingowego. Łącznie, komunikat przechodzi przez wielostopniowy proces akceptacji, a mianowicie dział sprzedaży, dział marketingu, następnie dział produktu i na koniec Zarząd. W ten sposób Grupa upewnia się, czy przekazy marketingowe będą zrozumiałe dla klientów, nie naruszają ich godności

oraz przekonań. Mimo tej wielostopniowej weryfikacji, zdarzają się sytuacje, w których Grupa rezygnuje z podjętych uprzednio działań marketingowych.

Grupa Kapitałowa szanuje wolną i uczciwą konkurencję, jako podstawowy element prawa klienta do szerokiego wyboru towarów w każdym z segmentów, w których działa. Z tego względu Grupa Kapitałowa nie zgadza się z decyzją Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów (UOKiK), który w grudniu 2015 roku nałożył na Grupę 0,86 mln zł kary pieniężnej, uznając za praktykę ograniczającą konkurencję zawarcie porozumienia ograniczającego konkurencję na krajowym rynku detalicznej sprzedaży internetowej zegarków, polegającego na ustalaniu minimalnych detalicznych cen sprzedaży zegarków i nakazując zaniechania stosowania ww. praktyk. Grupa Kapitałowa nie zgadza się z decyzją Prezesa UOKiK, w ocenie którego producent i dystrybutorzy zegarków SWATCH ustalali warunki cenowe sprzedaży detalicznej zegarków (ustalenie maksymalnego rabatu). Stanowisko Grupy Kapitałowej pozostaje niezmiennie. VRG S.A., w ramach której w danym momencie znajdowała się marka W.KRUK, nie zawierała i nie pozostaje stroną jakiegokolwiek porozumienia ograniczającego konkurencję, a ceny zegarków będących w ofercie ustalane są samodzielnie. Jedyną umową łączącą VRG S.A. a obecnie W.KRUK S.A. jako osobną spółkę ze Swatch Group (Polska) Sp. z o.o. jest umowa dystrybucyjna, która nie nadaje Swatch Group (Polska) Sp. z o.o. uprawnienia do ingerowania w politykę cenową VRG S.A./W.KRUK S.A. VRG S.A. wniosła odwołanie do Sądu Ochrony Konkurencji i Konsumenta w Warszawie XVII Wydział Sąd Ochrony Konkurencji i Konsumenta. Na skutek wniesionego odwołania, Sąd Okręgowy w Warszawie XVII Wydział Sąd Ochrony Konkurencji i Konsumentów w dniu 19 października 2018 roku wydał wyrok zmieniający zaskarżoną decyzję w stosunku do VRG S.A. stwierdzając zaniechanie stosowania przez VRG S.A. tej praktyki z dniem 31 marca 2015 roku, a ponadto obniżając nałożoną na VRG S.A. karę pieniężną do kwoty 0,7 mln zł. VRG S.A. nie zgadza się z powyższym rozstrzygnięciem i wniosła w dniu 31 grudnia 2018 roku apelację od powyższego wyroku, wnosząc o jego zmianę w części odnoszącej się do VRG S.A. poprzez stwierdzenie niestosowania przez VRG S.A. praktyki ograniczającej konkurencję na krajowym rynku detalicznej sprzedaży zegarków, polegającej na ustalaniu minimalnych detalicznych cen sprzedaży zegarków, względnie stwierdzenie zaniechania jej stosowania najpóźniej z dniem 11 lipca 2013 roku i uchylenie kary pieniężnej nałożonej na VRG S.A., względnie jej obniżenie. Obecnie VRG S.A. oczekuje na rozpatrzenie wniesionej apelacji.

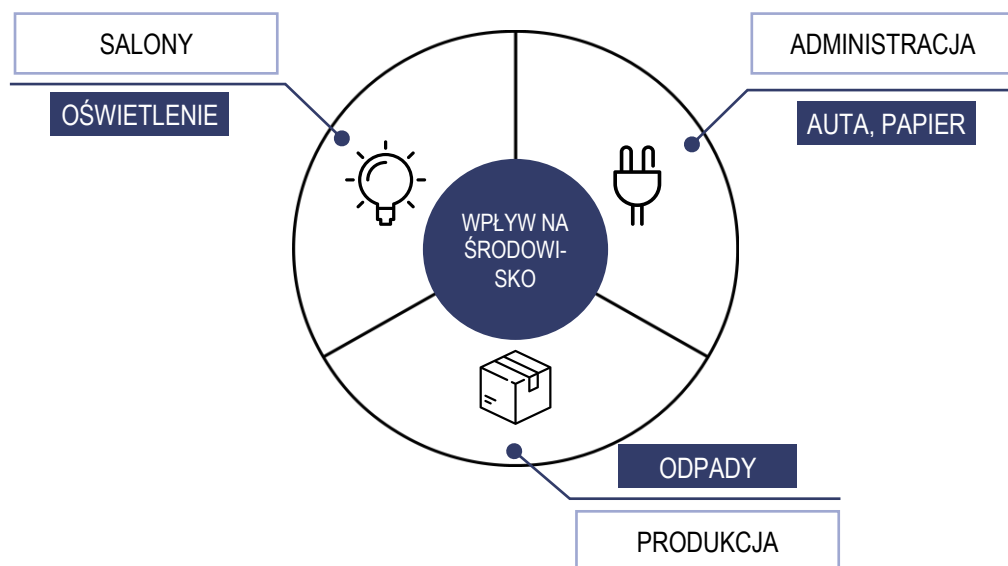
Ponadto, w grudniu 2018 roku względem jednej z marek należących do W.KRUK S.A. zostały podniesione zarzuty dotyczące naruszenia praw własności intelektualnej. Spółka W.KRUK S.A. podeszła do zarzutów z należytą uwagą. Odbito spotkania ze zgłaszającymi zarzuty i omówiono stanowisko. Spółka W.KRUK S.A. przedstawiła klientom oraz opinii publicznej stanowisko w sprawie ww. sporu w formie oświadczenia opublikowanego w mediach społecznościowych oraz na stronach internetowych.

Grupa Kapitałowa oraz Spółka dopełniają również należytej staranności w kontekście przechowywania i przetwarzania danych swoich klientów. W sklepach z segmentu odzieżowego marki Vistula i Wólczanka proces papierowego zbierania danych z końcem 2017 roku został zamknięty. Przesyłanie danych jest szyfrowane, a serwery na których dane są przechowywane znajdują się w Grupie Kapitałowej lub u jej sprawdzonych dostawców. Obecnie, klienci salonów mogą wprowadzać i edytować swoje dane w systemie mobilnym. W 2019 roku podobne wdrożenie przewidziane jest w salonach Bytom. W salonach DCG w dalszym ciągu obowiązuje forma papierowa. Obecnie funkcjonująca forma papierowa programu lojalnościowego Bytom osadzona jest na platformie, która w pełni pozwala na wgląd, kontrolę i korektę swoich danych przez Klienta. Model podobny do tego z marek Vistula i Wólczanka został wdrożony także w salonach jubilerskich z uwzględnieniem preferencji klientów. W 2018 roku Grupa Kapitałowa wdrożyła nowe procedury dotyczące polityki ochrony danych osobowych w związku z wejściem w życie w dniu 25 maja 2018 roku Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). Grupa dokonała analizy miejsc i systemów informatycznych, w których przetwarzane są dane jej klientów oraz pracowników jak również miejsc i sytuacji, w których dane klientów powierzane są do przetwarzania innym podmiotom. Na 2019 rok zaplanowano dalsze szkolenia pracowników i audyty związane z dyrektywą unijną RODO oraz przegląd procedur w sklepach Bytom. W 2018 roku zanotowano kilka incydentów związanych z ochroną danych. W 2018 w Spółce i w Grupie zgłoszono 2 naruszenia ochrony danych osobowych do Urzędu Ochrony Danych Osobowych. Naruszenia miały charakter incydentalny i Spółka starała się jej szybko wyjaśnić.

Spółka i Grupa Kapitałowa dbają również o etyczny kontakt z klientami. W salonach w wyborze produktów klientom pomagają pracownicy salonów, których zadaniem jest dbanie o odczucia klientów oraz dostarczenie fachowej wiedzy o produktach oraz wsparcie w wyborze. Pracownicy salonów zobowiązani są do zapoznania się z regulaminami wewnętrznymi procedurami, tzw. standardami pracy salonu. Uczestniczą również w szkoleniach. Sprawdzianem dla relacji Grupy z klientami są reklamacje, które każda z marek Grupy Kapitałowej realizuje zgodnie z polskim prawem, zapewniając klientom możliwie jak najszerszy dostęp do możliwości zgłoszeń oraz kontaktu.

7. Polityka ochrony środowiska

Polityka ochrony środowiska jest ważną kwestią dla Spółki i Grupy Kapitałowej, która dąży do zrównoważonego rozwoju. Celem zarówno Spółki jak i Grupy Kapitałowej jest wzrost organiczny i akwizycyjny przy stopniowym zmniejszaniu swojego wpływu na środowisko. Grupa rozpoczęła prace dotyczące zmniejszenia swojego wpływu na środowisko od gruntownej analizy stanu obecnego. We wrześniu 2017 roku Grupa Kapitałowa przeprowadziła wszechstronny audyt energetyczny w Vistula Group S.A., W.KRUK S.A. oraz Wólczanka Shirts Manufacturing. Celem zewnętrznego audytu było uzyskanie odpowiedniej wiedzy o profilu istniejącego zużycia energii (elektrycznej, cieplnej) w Grupie Kapitałowej oraz określenie, w jaki sposób i w jakiej ilości możliwe jest uzyskanie opłacalnej oszczędności energii. Zastosowanie zaleceń z audytu umożliwi zmniejszenie zużycia energii, a tym samym zredukuje pośredni wpływ Grupy Kapitałowej na środowisko. Oprócz zaleceń, w ramach audytu przygotowana została też lista możliwych do wykonania inwestycji wraz z ich kosztem oraz okresem zwrotu. Grupa Kapitałowa rozpoczęła stosowanie się do zaleceń audytu, a dodatkowo w ramach posiadanych możliwości finansowych, zamierza dokonać wybranych inwestycji. Celem Grupy Kapitałowej jest uzyskanie korzystniejszych wyników wpływu na środowisko w kolejnym kompleksowym audycie, zaplanowanym na 2021 rok. Ze względu na profil prowadzonej działalności i jej wpływ na środowisko Grupa Kapitałowa wyróżnia trzy miejsca ekspozycji na środowisko naturalne: salony, administracja oraz produkcja, o różnych charakterystykach działania i konsumpcji energii. Bytom, podobnie jak Deni Cler, nie był zobligowany do przeprowadzenia audytu energetycznego ze względu na niską liczbę pracowników.



Salony Grupy Kapitałowej

Salony Grupy Kapitałowej zlokalizowane są w znaczącej większości w centrach handlowych. Ich największy wpływ na środowisko to zużywana energia elektryczna, ze względu na konieczność odpowiedniego oświetlenia salonów w godzinach pracy. Grupa Kapitałowa systematycznie podejmuje nowe działania dotyczące zużycia energii elektrycznej, aby zracjonalizować wpływ rosnącej liczby salonów na środowisko. Po pierwsze, od połowy 2013 roku Grupa stosuje oświetlenie led w salonach firmowych. Dotyczy to zarówno nowych lokali, jak i remontowanych/mo-

dernizowanych. Na koniec 2017 roku VRG S.A. posiadała 137 salonów Vistula i Wólczanka, w których zainstalowano oświetlenie led, co stanowiło 75% własnych salonów (salony franczyzowe nie są zobligowane do instalacji oświetlenia led). Na poziomie Grupy Kapitałowej liczba salonów, w których zainstalowano oświetlenie led na koniec 2017 roku to 242 salony czyli 76% liczby salonów własnych. W 2018 roku wskaźniki uległy dalszej poprawie. 184 salony Vistula i Wólczanka posiadały oświetlenie led oraz 72 salony marki Bytom, co przekłada się na 73% salonów własnych VRG S.A. (80% bez uwzględnienia Bytom). Na poziomie Grupy Kapitałowej wartość ta wyniosła 319 salonów czyli 75% salonów własnych Grupy Kapitałowej (79% salonów własnych Grupy bez uwzględnienia Bytom).

Drugim obszarem minimalizacji wpływu salonów na środowisko są zapisy w umowach z centrami handlowymi. Od 2015 roku w umowach zawieranych z centrami handlowymi Grupa Kapitałowa uwzględnia klauzule dotyczące poszanowania środowiska. W zależności od umów, ochrona środowiska tożsama jest z katalogiem opłat eksploatacyjnych, które Grupa Kapitałowa zobowiązana jest uiszczać i wymieniana jako jedna ze składowych ponoszonych opłat lub ujęta jest jako element szczegółowych wytycznych. Wytyczne takie dotyczą: ograniczenia zużycia lub efektywniejszego wykorzystania pobieranej energii, wyboru alternatywnych źródeł energii, zmniejszenia ilości lub efektywniejszego wykorzystania wody lub ścieków, zmniejszenia ilości wytwarzanych odpadów oraz ich sortowanie, jak również zwiększenia lub poprawy efektywności wtórnego wykorzystania odpadów lub surowców. W deklaracjach umownych znajdują się wzajemne zobowiązania do udostępniania informacji, podejmowania wspólnych inicjatyw przy określaniu celów ekologicznych czy organizowanie spotkań mających na celu wymianę informacji pomiędzy wynajmującym a najemcą. Na koniec 2017 roku zarówno na poziomie VRG S.A. jak i Grupy Kapitałowej ok. 34% umów salonów własnych zawierało klauzulę dotyczącą poszanowania środowiska. W 2018 roku statystyki uległy poprawie, dzięki nowo podpisywanym umowom. W VRG S.A. odsetek umów zwiększył się do ok. 43% (40% bez uwzględnienia salonów Bytom) salonów własnych, a na poziomie Grupy Kapitałowej wyniósł 41% (38,5% bez uwzględnienia Bytom).

Oprócz dwóch najważniejszych inicjatyw, Grupa Kapitałowa prowadzi również szereg innych działań zorientowanych na zmniejszenie wpływu na środowisko. W systemach klimatyzacji w salonach zastosowane są automatyczne czujniki temperatury, dzięki czemu zużycie energii jest minimalizowane. W wybranych lokalach zainstalowane są automatyczne systemy oszczędzania wody. Wszystkie odpady oświetleniowe z salonów utylizowane są przez specjalistyczne firmy zajmujące się utylizacją. Odpady bieżące (papier i plastik) są segregowane i utylizowane przez centra handlowe. Dodatkowo, część opakowań dla klientów wykonanych jest z papieru, choć w wybranych markach używane są też opakowania plastikowe. W Grupie Kapitałowej przed połączeniem w przypadku dostaw on-line marki przeszły na recyklingowe kartony, z informacją o dbaniu o środowisko. Po połączeniu proces zmiany kartonów rozpoczął się również dla dostaw realizowanych dla marki Bytom.

Administracja

Administracja Grupy Kapitałowej stanowi drugi obszar, który posiada wpływ na środowisko naturalne. Działania podejmowane w zakresie kwantyfikacji wpływu na środowisko zorientowane są na trzy obszary: auta służbowe, wyjazdy służbowe oraz zużycie materiałów biurowych, w szczególności papieru. Część z polityk jest spisana, część z nich pozostaje kwestią zwyczajową. W ramach swoich obowiązków służbowych, pracownicy koordynujący pracę w terenie korzystają w większości z samochodów służbowych. Przy wyborze aut służbowych Grupa Kapitałowa koncentruje się na leasingu, jako najbardziej efektywnej kosztowo formie.

Choć Grupa nie posiada spisanej polityki dotyczącej podróży służbowych, preferowanym środkiem transportu jest komunikacja kolejowa. Dodatkowo, liczba podróży jest minimalizowana przez zastosowanie nowoczesnych narzędzi na różnych szczeblach i na wielu polach. Po pierwsze, rekrutacje prowadzone do lokalizacji oddalonych geograficznie od centrali Grupy Kapitałowej w Krakowie na pierwszym etapie prowadzone są często z wykorzystaniem nowoczesnych technologii (skype), ograniczając w ten sposób konieczność podróży, zarówno po stronie rekrutera jak i osoby rekrutowanej. Po drugie, dział IT w zakresie wsparcia informatycznego świadczonego dla pracowników Grupy Kapitałowej wykorzystuje oprogramowanie umożliwiające zdalny dostęp do komputerów, eliminując konieczność podróży służbowych związanych z serwisem sprzętu i oprogramowania. Po trzecie, w ramach możliwości Grupa wykorzystuje też rozmowy przez skype'a i wideokonferencje do komunikacji z dostawcami.

Grupa Kapitałowa VRG S.A. i VRG S.A.

Pojazdy służbowe	Bez Bytom	Z Bytom za XII.2018
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	2017: 61 2018: 66	2017: 61 2018: 76
Segment odzieżowy	2017: 40 2018: 45	2017: 40 2018: 55
Segment jubilerski	2017: 21 2018: 21	2017: 21 2018: 21
VRG S.A.	2017: 30 2018: 34	2017: 30 2018: 44

Liczba przejechanych km	Bez Bytom	Z Bytom za XII.2018
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	2017: 1 906 052 2018: 1 970 834	2017: 1 906 052 2018: 1 998 913
Segment odzieżowy	2017: 1 390 530 2018: 1 405 624	2017: 1 390 530 2018: 1 433 703
Segment jubilerski	2017: 515 522 2018: 565 210	2017: 515 522 2018: 565 210
VRG S.A.	2017: 879 091 2018: 831 368	2017: 879 091 2018: 859 447

Grupa Kapitałowa prowadzi nadzór nad zamówieniami papieru, co powoduje, że jego zużycie jest monitorowane. Podstawowym wyznacznikiem jest koszt zakupu. Urządzenia wielofunkcyjne wykorzystywane w Spółce są skonfigurowane domyślnie na drukowanie w trybie monochromatycznym. Grupa wprowadziła wytyczne dotyczące zasad selektywnego zbierania, magazynowania i przekazywania odpadów. Dodatkowo w spółkach Grupy Kapitałowej wdrożony został system do elektronicznego obiegu dokumentów.

Produkcja

W obrębie Grupy Kapitałowej znajdują się dwa zakłady produkcyjne, pierwszy z nich to WSM (Wólczanka Shirts Manufacturing) a drugi to Manufaktura (obiekt należący do W.KRUK), których profil zużycia energii i wody różni się od salonów oraz administracji. WSM prowadzi szereg działań związanych ze zmniejszeniem jej wpływu na środowisko. Obejmują one następujące obszary: (1) zmniejszenie zużycia energii elektrycznej (m.in. wdrożenie oświetlenia led, napędy energooszczędne we wszystkich nowych maszynach), (2) przekazywanie odpadów poprodukcyjnych (tj. makulatura, kartony, ścinki) firmie, która zajmuje się recyklingiem, (3) wykonywanie pomiarów hałasu i zapylenia na halach produkcyjnych (poziom hałasu, zapylenia nie przekracza NDN, NDS), (4) zmniejszenie zużycia wody poprzez zainstalowanie w kranach perlatorów oraz (5) zwiększenie przepływu informacji w formie e-mailowej, a tym samym zredukowanie ilości papieru. WSM monitoruje swój wpływ na środowisko poprzez przeprowadzanie audytów energetycznych (w 2017 roku), wykonywanie pomiarów środowiska pracy oraz gromadzenie protokołów potwierdzających odbiór odpadów.

Monitorowanie wpływu na środowisko ma również miejsce w zakładzie jubilerskim W.KRUK. Manufaktura prowadzi następujące działania: (1) bada swój bilans energetyczny, prowadzi wewnętrzny audyt środowiskowy (przez zlecenie cyklicznych badań oświetlenia, zapylenia, hałasu, stężeń substancji szkodliwych), badanie ścieków i emisji oraz pomiary środowiskowe (przez zlecenie cyklicznych badań zewnętrznemu parterowi biznesowemu w zakresie bezpieczeństwa i ochrony środowiska), (2) zmniejsza zużycie wody poprzez system szkoleń i procedur (uczułanie na sprawdzanie faktycznego stanu zaworów, niekorzystanie z wody w sposób nadmiarowy, procedury wyłączania obiegu wody przed zakończeniem pracy), (3) stosuje czasowe wyłączniki do maszyn wykorzystując jedynie ich aktywny czas pracy, (4) gromadzi odpady poszlifierskie (we filtrach maszyn wyciągowych oraz w zbiornikach przy szlifierniach), które oddawane są do rafinacji/odzysku/utylicacji przez firmy zewnętrzne (które w sposób zorganizowany prowadzą oczyszczanie zgromadzonego materiału do frakcji metali powtórnie użytecznych oraz odpadów) oraz (5) ogranicza zużycie preparatów chemicznych przez dostosowanie wielkości naczyń roboczych do wielkości produkcji oraz poprawę efektywności pracy (mniej zanieczyszczone środowisko pracy oraz dokładniej prowadzona regeneracja).

8. Polityka przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

Grupa Kapitałowa i Spółka sprzeciwiają się korupcji i łapówkarstwu. Działania takie stanowią czyny zabronione w polskim prawie. Niezgodne z prawem działania nie są tolerowane na żadnym z poziomów zarządzania, zarówno w strukturach Grupy Kapitałowej, jak i w kontaktach ze światem zewnętrznym. Dotyczy to w szczególności: przyjmowania lub dawania korzyści majątkowych, wykonywania przysług w zamian za korzyści pieniężne, wykorzystywania swoich funkcji lub pozycji czy przekupstwa (łapownictwo). Spółka i Grupa Kapitałowa wdrożyły Procedurę Antykorupcyjną, szczegóły której opisane są w tabeli poniżej. Zarówno ww. dokument jak i Kodeks Etyki wprowadziły wartości Grupy Kapitałowej oraz procedury, uspołniając polityki przeciwdziałania nieprawidłowościom na poziomie całej Grupy Kapitałowej. Dokumenty te stanowią wytyczne dla wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej oraz zwiększają przejrzystość Grupy w oczach nie tylko interesariuszy wewnętrznych ale i zewnętrznych.

Dodatkowo, korzystne zmiany nastąpiły również w obszarze audytu wewnętrznego, co wspomogło Grupę w działaniach przeciw korupcji i łapownictwu. Wraz z rozwojem skali Grupy Kapitałowej i jej skomplikowania oraz wychodząc naprzeciw rekomendacjom *Dobrych Praktyk Spółek Giełdowych 2016* Zarząd zdecydował o powołaniu audytora wewnętrznego od początku 2019 roku. Osoba zajmująca to stanowisko jest pracownikiem Spółki i odpowiada za zachowanie zgodności we wszystkich spółkach Grupy Kapitałowej. Osoba na stanowisku Dyrektora ds. Audytu Wewnętrznego ma za zadanie przeprowadzenie weryfikacji posiadanych przez Spółkę i spółki z Grupy Kapitałowej procedur i ich skuteczności zarówno z zakresu biznesu, prawa jak i ryzyka. Dyrektor ds. Audytu Wewnętrznego posiada niezależne stanowisko i raportuje bezpośrednio do Zarządów spółek oraz do Komitetu Audytu. W rezultacie, kwestie związane z nieprawidłowościami pracownicy mogą raportować do działu prawnego, swojego bezpośredniego przełożonego, członka zarządu odpowiedzialnego za dany obszar lub audytora wewnętrznego.

Procedura Antykorupcyjna Grupy Kapitałowej – celem procedury jest przeciwdziałanie korupcji oraz zmniejszenie ryzyka jej wystąpienia w Grupie Kapitałowej poprzez stworzenie zasad oraz trybu postępowania i odpowiedzialności pracowników w obszarach zagrożonych korupcją, ustalenie sposobu zgłaszania, rejestrowania i rozstrzygania zaistniałych problemów korupcyjnych, a także budowanie świadomości zagrożeń korupcyjnych.

Kierownictwo Grupy Kapitałowej zobowiązuje się do informowania lub szkolenia pracowników w celu zwiększenia świadomości na temat zjawisk korupcyjnych oraz wyeliminowania zjawiska korupcji; podnoszenia świadomości pracowników w zakresie korupcji; zachęcania pracowników do zgłaszania zjawisk korupcyjnych; powiadamiania organów ścigania o naruszeniach prawa karnego, w szczególności o charakterze korupcyjnym; przeciwdziałania korupcji i innym nadużyciom gospodarczym przez zachęcanie i promowanie wśród podmiotów, z którymi Grupa prowadzi współpracę antykorupcyjnych postaw i zachowań.

Każdy pracownik Grupy, bez względu na zajmowane stanowisko ma obowiązek: zapobiegania i zgłaszania przypadków korupcji; unikania działań mogących spowodować podejrzenie korupcji; udziału w szkoleniach antykorupcyjnych lub akcjach informacyjnych organizowanych przez Grupę; natychmiastowego informowania o każdym zauważonym zachowaniu wzbudzającym uzasadnione podejrzenia korupcji; zapobiegania konfliktowi interesów poprzez zastosowanie się do wytycznych określonych w procedurze oraz postanowień Kodeksu etycznego VRG S.A.

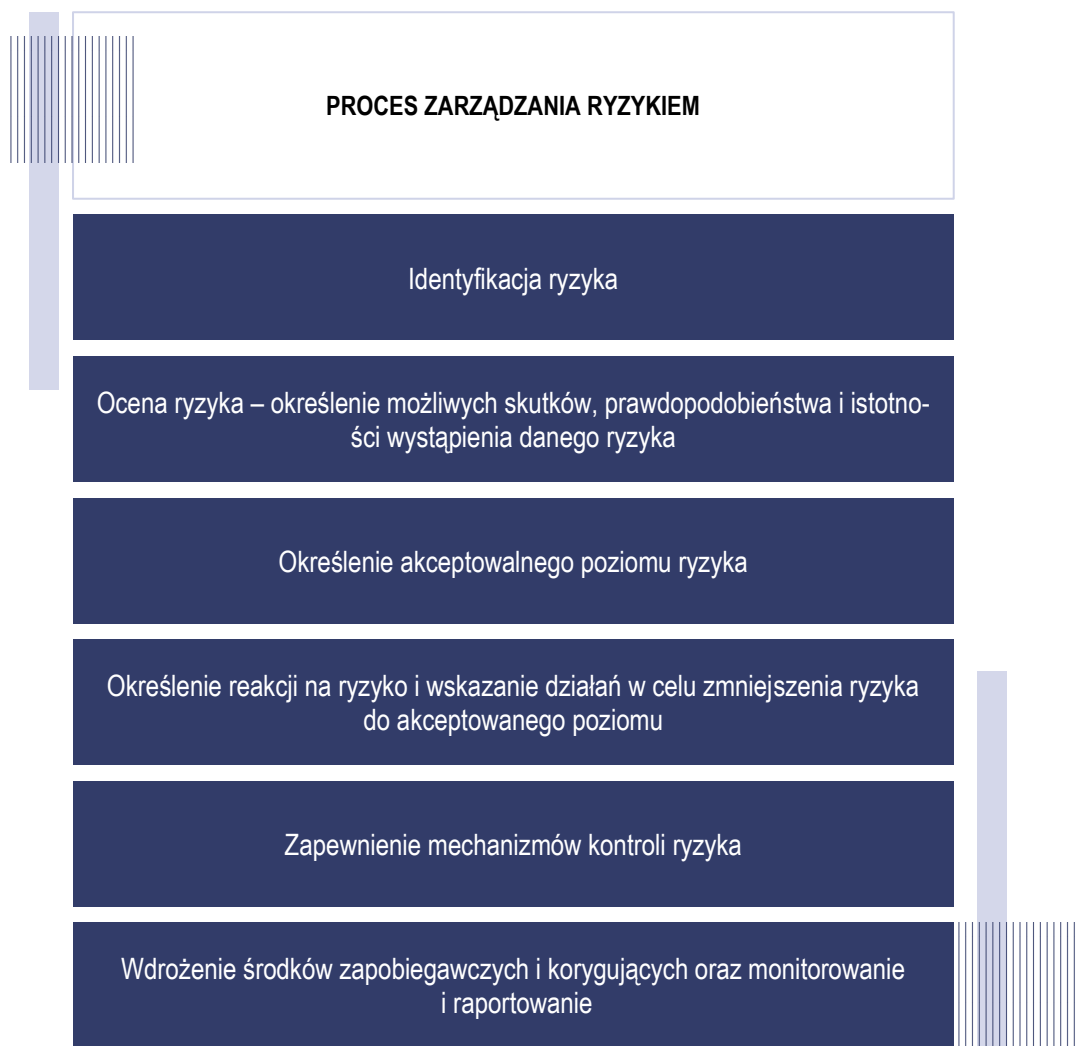
Pracownicy Grupy zobowiązani są do prowadzenia kompleksowej dokumentacji obejmującej swoim zakresem także wszelkie relacje utrzymywane z kontrahentami, w której określony pozostaje cel wraz ze szczegółami transakcji. Procedura formalizuje również proces zgłaszania i wyjaśniania nadużyć.

9. Zarządzanie ryzykiem

Specyfika segmentu odzieży i segmentu jubilerskiego w Polsce jak i globalne trendy wpływające na otoczenie biznesowe w kraju powodują, iż zarządzanie ryzykiem pozostaje jednym z priorytetów Grupy Kapitałowej. Celem jest minimalizowanie możliwego niekorzystnego wpływu czynników zewnętrznych i wewnętrznych, przy jednoczesnej akceptacji wybranego poziomu ryzyka, która pozwala na wzrost wartości Spółki i Grupy Kapitałowej oraz osiągnięcie celów strategicznych. Ponadto, zarządzanie ryzykiem ma na celu usprawnienie procesów planowania, zwiększenia prawdopodobieństwa realizowanych działań jak również zapewnienie mechanizmów do kontroli zarządczej. Wszystko to powinno się przyczynić do otrzymywania przez Zarząd informacji o możliwych zagrożeniach do realizacji celu, aby możliwa była odpowiednia reakcja.

Zarząd Spółki i Grupy Kapitałowej identyfikuje ryzyka, analizuje prawdopodobieństwo ich wystąpienia oraz monitoruje w trybie ciągłym wyzwania w otoczeniu zewnętrznym i wewnętrznym. W VRG S.A. i w Grupie Kapitałowej VRG S.A. obowiązuje regulamin zarządzania ryzykiem, w którym zebrany jest rejestr zidentyfikowanych ryzyk wraz z odpowiadającymi im mapami ryzyka. Grupa Kapitałowa wyróżnia trzy poziomy ryzyka: strategiczne, operacyjne i finansowe. Zarządzanie ryzykiem strategicznym jest w kwestii Zarządu. Wiceprezes ds. Finansowych sprawuje pieczę nad ryzykiem finansowym, natomiast ryzyka operacyjne zarządzane są przez poszczególne departamenty. Tabela poniżej prezentuje najważniejsze ryzyka niefinansowe dotyczące strategii i działań operacyjnych (ryzyka te wraz z obszarem finansowym zostały również omówione w Skonsolidowanym i Jednostkowym Sprawozdaniu Finansowym VRG S.A.). Kolejna tabela prezentuje najważniejsze ryzyka związane z obszarami omówionym w niniejszym oświadczeniu.

Dodatkowo, w ramach Rady Nadzorczej VRG S.A. od maja 2012 roku działa wewnętrzny trzyosobowy Komitet Audytu. Komitet Audytu jako stały organ kolegialny Rady Nadzorczej sprawuje stały nadzór nad działaniami Zarządu w zakresie zarządzania ryzykiem, które ma na celu identyfikację i zapobieganie lub ograniczanie w największym możliwym stopniu niekorzystnych skutków ryzyk związanych z działalnością Spółki w trzech kluczowych obszarach: finansowym, operacyjnym oraz strategii rozwoju. Komitet Audytu doradza Radzie Nadzorczej w kwestiach właściwego wdrażania zasad sprawozdawczości budżetowej i finansowej, kontroli wewnętrznej Spółki oraz w sprawach związanych ze współpracą z firmami audytorskimi oraz biegłymi rewidentami. W szczególności do zadań Komitetu Audytu należą: monitorowanie procesu sprawozdawczości finansowej, skuteczności systemów kontroli wewnętrznej i systemów zarządzania ryzykiem.



Grupa Kapitałowa VRG S.A. i VRG S.A.

Rodzaj ryzyka	Prawdopodobieństwo	Siła oddziaływania	Zarządzanie ryzykiem
Ryzyka strategiczne			
Przyjęcie niewłaściwej strategii	● ● ○ ○ ○	● ● ● ○ ○	Zarząd na bieżąco monitoruje realizację strategii w postaci realizacji planów otwarć, pozyskiwania powierzchni pod przyszły wzrost, zajmuje się wyznaczaniem celów dla e-commerce oraz rozwojem marek. Ewentualne odchylenia od planów są na bieżąco analizowane, a podejmowane działania zaradcze komunikowane Radzie Nadzorczej.
Zmiana gustu nabywców	● ● ○ ○ ○	● ● ● ● ○	Zarząd koncentruje się na rozwoju posiadanych marek, których celem jest jak najlepiej trafić w gusta grup docelowych. W markach formalnych coraz szerzej wprowadzana jest oferta casualowa, a oferta segmentu jubilerskiego poszerzana jest o nowe kolekcje okazjonalne i dostawców zegarków.
Potencjalny projekt akwizycyjny	● ● ● ○ ○	● ○ ○ ○ ○	Oprócz wzrostu organicznego, celem Zarządu jest wykorzystanie potencjału Grupy Kapitałowej do przejęć oraz konsolidacji rynku odzieży w Polsce. Zarząd dokłada starań, aby z sukcesem zrealizowane połączenie ze spółką Bytom S.A. pozwoliło na realizację zakładanych synergii przychodowo/marżowych i kosztowych.
Ryzyka operacyjne			
Zarządzanie zapasami	● ● ○ ○ ○	● ● ● ● ○	Celem Grupy Kapitałowej jest jak największa sprzedaż kolekcji odzieżowych w pierwszej cenie podczas trwania sezonu. W okresie wyprzedażowym celem jest upłynnienie jak największej ilości towarów przed zmianą sezonu i wysłaniem towarów do outletów. Biżuteria jest mniej sezonowo wrażliwym towarem niż odzież i cechuje się dłuższą rotacją. Akcje marketingowe są podejmowane w przypadku wolno rotujących towarów.
Ryzyko błędnych decyzji biznesowych zarządów spółek zależnych wchodzących w skład Grupy Kapitałowej objętych konsolidacją sprawozdań finansowych	● ● ○ ○ ○	● ● ● ● ○	Najważniejszymi podmiotami w Grupie Kapitałowej poza VRG S.A. są W.KRUK S.A., DCG S.A. oraz WSM. Zarząd Grupy Kapitałowej na bieżąco monitoruje działalność spółek zależnych poprzez analizę wyników operacyjnych w stosunku do planów oraz nadzór właścicielski.
Ryzyko związane z zakłóceniami w funkcjonowaniu systemów informatycznych	● ● ● ○ ○	● ● ● ● ○	Systemy informatyczne rejestrują zdarzenia gospodarcze w postaci sprzedaży, danych klientów, zakupu towarów oraz rozliczeń. Zarząd dba o systemy informatyczne zatrudniając kompetentnych pracowników, utrzymując nowoczesną infrastrukturę oraz korzystając z centrum backupowego.

● ○ ○ ○ ○ bardzo niskie
 ● ● ○ ○ ○ niskie
 ● ● ● ○ ○ średnie
 ● ● ● ● ○ wysokie
 ● ● ● ● ● krytyczne

Grupa Kapitałowa VRG S.A. i VRG S.A.

Rodzaj ryzyka	Kluczowe czynniki ryzyka	Potencjalny wpływ	Metody ograniczania ryzyka
Obszar społeczny i pracowniczy	• rotacja pracowników • niemożność przyciągnięcia odpowiednich pracowników • znaczna presja na płace	Ryzyko dotyczące obszaru społecznego i pracowniczego jest istotne zarówno dla Spółki jak i Grupy Kapitałowej. Wysoka rotacja pracowników oznacza rosnące koszty wynagrodzeń oraz niesie za sobą możliwość pogorszenia jakości obsługi. Niemożność przyciągnięcia talentów do firmy wystawia VRG i Grupę Kapitałową na ryzyko, iż jej projekty oraz działania będą mniej innowacyjne i mniej efektywne niż konkurencji. Oba te czynniki ryzyka wraz z połączeniem ze znaczną presją na płace mogą mieć negatywny wpływ na wyniki finansowe realizowane przez Spółkę jak i Grupę Kapitałową, co osłabiłoby jej pozycję konkurencyjną.	Kwestie pracownicze i społeczne są kluczowe dla VRG S.A. i GK VRG S.A. Zarząd i kadra zarządzająca przywiązują znaczącą wagę do komfortu i warunków pracy pracowników na każdym szczeblu kariery. Pracownicy otrzymują równe szanse, rynkowe wynagrodzenie oraz możliwości rozwoju wraz z przejrzystą ścieżką kariery. Pracownicy w większości zatrudniani są na umowę o pracę, a praca w nadgodzinach nie jest promowana. Jednocześnie, Zarząd Spółki i Grupy Kapitałowej stara się wychodzić naprzeciw oczekiwaniom pracowników oferując również pozapłacowe benefity tj. dopłaty do kart Multisport, zatrudnienie w wygodnym biurze, możliwości szkoleń, dalszego rozwoju oraz zaangażowania w ważne akcje społeczne.
Prawa człowieka	• poszanowanie praw człowieka u dostawców i partnerów biznesowych, • poszanowanie praw klientów i pracowników, • ryzyko reputacyjne,	Ryzyko praw człowieka jest ryzykiem o szerokim zasięgu zarówno dla Spółki jak i Grupy Kapitałowej, dotyka ono bowiem tak kluczowej sprawy jaką jest reputacja Spółki i Grupy Kapitałowej. Choć VRG działa głównie na terenie Polski, kraju będącego członkiem UE, w którym prawa człowieka regulują zarówno krajowe kodeksy jak i międzynarodowe konwencje, sprzedawane produkty oraz tkaniny czy surowce, z których są tworzone kupowane są częściowo w krajach, w których prawa człowieka mogą być nie w pełni przestrzegane. Dodatkowo, istnieje ryzyko, iż naruszymy prawo naszych klientów lub pracowników do etycznego traktowania lub do prywatności.	VRG i Grupa Kapitałowa VRG bardzo poważnie traktują kwestie związane z przestrzeganiem praw człowieka. Zarząd kładzie nacisk na długoterminowe relacje ze swoimi dostawcami i partnerami biznesowymi, stawiając jakość wykonania i warunki panujące u partnerów biznesowych ponad koszt. Ponadto, Grupa jest dystrybutorem produktów światowych marek, dla których społeczna odpowiedzialność biznesu jest również istotna. Zarząd Spółki i Grupy Kapitałowej zwraca też uwagę na etykę działania, zarówno w stosunku do klientów marek jak i swojej konkurencji, stawiając reputację Grupy i poszczególnych marek na pierwszym miejscu. W Spółce i w Grupie Kapitałowej wdrożone są wewnętrzne procesy, których celem jest maksymalizacja bezpieczeństwa klientów i pracowników, ich danych osobowych danych osobowych oraz formy kontaktu (np. unikanie nieetycznej reklamy). Istotnym elementem jest też Kodeks Etyki wdrożony w Spółce i w Grupie Kapitałowej, który zawiera wytyczne oraz wartości, które przyświecają działaniom wszystkich pracowników.

Grupa Kapitałowa VRG S.A. i VRG S.A.

Rodzaj ryzyka	Kluczowe czynniki ryzyka	Potencjalny wpływ	Metody ograniczania ryzyka
Ochrona środowiska	• kwestie związane z produkcją, • zużycie energii i surowców, • wpływ codziennych działań na środowisko	Ryzyko środowiskowe zawiera w sobie kilka obszarów, w których działania Spółki i Grupy Kapitałowej mogą wpłynąć na środowisko. Produkcja zarówno odzieży jak i biżuterii, jak również jej dostarczenie do salonów lub bezpośrednio do klienta, konsumuje surowce oraz energię elektryczną. Istnieje też ryzyko, iż w któryś z współpracujących zakładów normy środowiskowe nie będą przestrzegane. Dodatkowo, wraz z rosnącą skalą Spółki i Grupy Kapitałowej codzienne działania mogą bardziej obciążać środowisko.	Spółka i Grupa Kapitałowa zarządzają ryzykiem środowiskowym koncentrując się na: redukcji zużycia surowców i energii przez salony wszystkich marek (energooszczędne żarówki, nacisk na papierowe a nie plastikowe opakowania). Dodatkowo Spółka i Grupa Kapitałowa monitorują zużycie papieru oraz paliwa w administracji, koncentrując się na wykorzystywaniu przez pracowników komunikacji publicznej. Spółka i Grupa Kapitałowa skupiają się też na wdrażaniu wybranych działań efektywnościowych, zasugerowanych przez audyt energetyczny.
Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu	• otrzymanie pracy za korzyść, • nieuczciwe wygranie przetargu, • nieuczciwy wybór dostawcy czy partnera biznesowego.	Ryzyka wydają się być minimalizowane ze względu na nieznaczną ekspozycję Spółki i Grupy Kapitałowej na segment B2B po stronie klienckiej. Występują natomiast po stronie zakupowej oraz w relacjach między pracownikami Spółki i Grupy Kapitałowej np. przy obsadzaniu nowych stanowisk, przy wyborze partnerów biznesowych.	Zarząd jest świadomy istotności przeciwdziałania korupcji i łapownictwu, gdyż zarówno Spółka jak i Grupa prowadzą działania w coraz bardziej konkurencyjnym środowisku z coraz większymi podmiotami, co zwiększa presję na jakość i przejrzystość prowadzonych relacji biznesowych. Po stronie zakupowej, współpraca z dostawcami oparta jest na długoterminowych relacjach. Ryzyko jest minimalizowane przez wdrożenie Procedury Antykorupcyjnej, która określa niepożądane działania i uwypukla brak akceptacji dla niepożądanych działań przez Zarząd.

10. Wskaźniki niefinansowe

Zarząd Spółki i Grupy Kapitałowej określił listę kluczowych wskaźników niefinansowych, które zostały zaprezentowane w niniejszym oświadczeniu. Wskaźniki zostały wyselekcjonowane pod kątem ich istotności dla interesariuszy i w celu stworzenia jak najpełniejszego obrazu polityk niefinansowych. Wskaźniki zostały przedstawione na poziomie Spółki, czyli spółki matki VRG S.A. oraz na poziomie Grupy Kapitałowej. Dodatkowo, aby lepiej zobrazować charakter poszczególnych segmentów i ułatwić interesariuszom odniesienie danych niefinansowych do finansowych informacji zawartych w Skonsolidowanym Sprawozdaniu Finansowym oraz Sprawozdaniu z działalności Grupy Kapitałowej, na poziomie Grupy Kapitałowej wybrane wskaźniki i dane niefinansowe zostały zaprezentowane w podziale na segment odzieżowy oraz segment jubilerski. Poniższa tabela obrazuje najważniejsze wskaźniki niefinansowe oraz metodologię przyjętą do obliczeń.

Wskaźnik niefinansowy	Metodologia	Strona
Sieć sprzedaży	Liczba salonów oraz powierzchnia w m ² salonów wszystkich marek (zarówno salony franczyzowe jak i własne)	3,6,7,8,9,12,16
Średnia wielkość salonu	Powierzchnia salonów podzielona przez liczbę salonów na koniec okresu	6,7,8
Liczba miast	Liczba miast, w których znajdują się salony marek na koniec okresu	3,9,12
Liczba dostawców	Liczba dostawców o rocznym obrocie przekraczającym 10 tys. zł	3,9
Liczba lojalnych dostawców	Podział dostawców w zależności od długości trwania współpracy	11
Terminy płatności	Średni termin płatności dostawcom w dniach	21
Liczba przesyłek	Liczba przesyłek z magazynu centralnego wysłanych średnio w miesiącu w segmencie off-line i on-line	9
Liczba klientów	Traffic w salonach czyli suma osób wchodzących do salonów w roku kalendarzowym	13
Liczba lojalnych klientów	Klienci, którzy uczestniczą w jednym z programów lojalnościowych oferowanych przez marki Grupy Kapitałowej	3,9,13
Średnia długość umowy najmu	Średnia długość trwania umów podpisanych dla salonów własnych	12
Udział powierzchni franczyzowej	Powierzchnia salonów franczyzowych danego segmentu/ podmiotu podzielona przez całościową powierzchnię segmentu/ podmiotu	3,13
Udział internetu w sprzedaży	Sprzedaż e-sklepów w proporcji do całości sprzedaży Spółki/ Grupy Kapitałowej	3,13
Liczba pracowników	Liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę bez uwzględnienia osób na urlopach wychowawczych	3,23
Liczba odejść/ nowo zatrudnionych	Liczba pracowników, którzy odeszli lub zostali zwolnieni/ zostali przyjęci do pracy w danym roku kalendarzowym (w etatach)	23
Liczba osób niepełnosprawnych	Liczba zatrudnionych osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności	24
Wskaźniki różnorodności	Podział pracowników ze względu na płeć, wiek, staż, miejsce zatrudnienia	3,24,25,26,27
Liczba nadgodzin	Suma liczby godzin przepracowanych ponad standardowy czas pracy przez pracowników Spółki i Grupy Kapitałowej w danym roku	29
Związki zawodowe	Liczba związków zawodowych oraz liczba osób, które wchodziły w ich skład	24
Liczba osób przeszkolonych	Liczba pracowników, którzy odbyli szkolenia, podana w podziale na szkolenia BHP (wstępne i okresowe) i rozwojowe. Przy szkoleniach innych niż BHP podano również liczbę dni, których dotyczyły.	27,32,33

Grupa Kapitałowa VRG S.A. i VRG S.A.

Wskaźnik niefinansowy	Metodologia	Strona
Liczba wypadków	Liczba wypadków wśród pracowników grupy i pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.	31
Wskaźnik częstości wypadków	Liczba wypadków przy pracy na 1000 zatrudnionych	31
Dni niezdolności do pracy	Łączna liczba dni niezdolności do pracy spowodowana wypadkami	31
Wskaźnik ciężkości wypadków	Liczba dni niezdolności do pracy/ liczba wypadków	32
Procent salonów z zainstalowanym oświetleniem led	Liczba salonów, w których zainstalowano oświetlenie led w stosunku do liczby salonów własnych	38,39
Procent salonów z klauzulą środowiskową	Liczba salonów, dla która podpisana jest umowa środowiskowa w stosunku do liczby salonów własnych	39
Pojazdy służbowe	Liczba wynajmowanych, leasingowych lub posiadanych przez Spółkę/ Grupę Kapitałową pojazdów samochodowych	40
Liczba przejechanych km	Liczba kilometrów przejechanych przez wynajmowane, leasingowane i posiadane pojazdy w danym roku kalendarzowym	40

Grzegorz Pilch

Mateusz Żmijewski

Michał Wójcik

Erwin Bakalarz

Prezes Zarządu

Wiceprezes Zarządu

Wiceprezes Zarządu

Członek Zarządu

Kraków, dnia 18 marca 2019 roku

VISTULA

WÓLCZANKA

BYTOM
SZTUKA KRAWIECTWA OD 1945

W.KRUK
1 8 4 0

DENICLER
MILANO



VRG

VISTULA RETAIL GROUP

www.vrg.pl

**Grupa Kapitałowa
VRG S.A. i VRG S.A.**

ul. Pilotów 10, 31-462 Kraków