

WIELTON GROUP

RAPORT NIEFINANSOWY 2018

SPRAWOZDANIE NIEFINANSOWE WIELTON S.A.
I GRUPY KAPITAŁOWEJ WIELTON ZA ROK 2018



2018 rok

w Grupie Wielton to:



18 396 szt.
naczep i przyczep



2 068 mln zł
przychodów



398 207 GJ
zużytej energii



39 075 Mg CO₂e
(Scope 1+2)



50 085 m³
wykorzystanej wody



13 662 Mg
wytworzonych odpadów

Przeciętna naczepa Wielton:

w całym swoim cyklu życia
20 razy okrąży kulę ziemską

użytkująca ją firma
transportowa wyemituje
do atmosfery **800 Mg CO₂e**

ale zaledwie **2,6 promila** tych
emisji gazów cieplarnianych
(**2,1 Mg**) to emisje
„wbudowane” w nią
przez producenta



do jej wyprodukowania
wykorzystano:
3,38 Mg stali
456 kg aluminium
456 kg drewna
26 kg farb i lakierów

zużyto:
21,6 GJ energii
2,7 m³ wody

i wytworzono:
743 kg odpadów
2,7 m³ ścieków

ponad **3 300 pracowników** Grupy Wielton, w tym ok. **300 inżynierów**, na jej
zaprojektowanie, wyprodukowanie, dostarczenie do klienta i serwis przeciętnie
poświęcają w ciągu roku **365 godzin** pracy

List Prezesa Zarządu

Szanowni Państwo, Drodzy Akcjonariusze,

Już po raz drugi przekazujemy Państwu sprawozdanie niefinansowe prezentujące działania Wielton S.A i Grupy Kapitałowej Wielton w zakresie relacji z interesariuszami oraz wpływu na obszary środowiskowy, społeczny i pracowniczy. Zgodnie z wymogami Ustawy o rachunkowości z dnia 29 września 1994 roku dokument obejmuje informacje i skonsolidowane dane niefinansowe Grupy Wielton i jej Jednostki Dominującej Wielton S.A. zgodnie ze strukturą organizacji w 2018 roku.

Rok objęty niniejszym raportowaniem był dla Grupy Kapitałowej Wielton okresem bardzo intensywnego rozwoju. Zrealizowaliśmy wiele projektów służących osiągnięciu celów założonych w „Strategii Wzrostu Grupy Wielton na lata 2017–2020”. Były to m.in. projekty dotyczące podniesienia wydajności i jakości produkcji, budowania kompetentnego i zaangażowanego zespołu oraz nowoczesnej przyjaznej kultury organizacyjnej. Szczególny nacisk kładliśmy na rozwój produktów zaspokajających potrzeby rynku i klienta. Jednym z najważniejszych zdarzeń 2018 roku było nabycie udziałów w spółce Lawrence David Ltd, będącej jednym z głównych brytyjskich producentów naczep i zabudów pojazdów dostawczych. Pozwoliło nam to zyskać bezpośredni dostęp do rynku brytyjskiego, a także wzbogacić ofertę produktową.

Wielton jest firmą wywodzącą się z Polski i największym obecnie w Polsce producentem naczep, przyczep i zabudów samochodowych. Jednocześnie należymy do grona trzech największych wytwórców tych pojazdów w Europie oraz dziesięciu największych producentów na świecie. Nasze zakłady produkcyjne, montażowe oraz przedstawicielstwa handlowe są zlokalizowane w wielu krajach na terenie Europy, Azji i Afryki.

Zrównoważony rozwój i budowanie relacji z wszystkimi grupami interesariuszy to ważne elementy realizacji naszej strategii. W celu pogłębienia i doprecyzowania raportowania przez Wielton danych niefinansowych przeprowadziliśmy pogłębione badanie istotności. Pozwoliło nam ono ustalić, które zagadnienia niefinansowe (czyli związane z kwestiami środowiska naturalnego, spraw społecznych, pracowniczych, praw człowieka i przeciwdziałania korupcji i łapownictwu) są ważne dla Grupy Wielton. Dzięki temu możemy w sposób optymalny nie tylko raportować dane niefinansowe, ale również uwzględniać je w bieżącym zarządzaniu Spółką i Grupą.

Jedną z czterech kluczowych wartości Wielton są **LUDZIE jako najważniejszy kapitał i dobro firmy**. Dlatego w 2018 roku szczególnie wiele uwagi poświęciliśmy obszarowi relacji z pracownikami. Przebudowaliśmy system wynagrodzeń: przeprowadziliśmy proces opisu i wartościowania stanowisk, stworzyliśmy siatkę płac, odnosząc ją do warunków rynkowych, wdrożyliśmy system zarządzania przez cele. Sprawiedliwy i transparentny system wynagrodzeń to kluczowy element pozyskania i utrzymania wartościowych pracowników w sytuacji tak trudnego rynku pracy, z jakim obecnie ma do czynienia większość firm. Kolejnym elementem jest rozwijanie narzędzi pozyskiwania kandydatów do pracy już w procesach edukacyjnych, stwarzanie pracownikom warunków do rozwoju oraz budowanie przyjaznego środowiska pracy.

Z dużą uwagą monitorujemy wpływ Wielton na środowisko naturalne. Nie tylko doskonalimy nasze procesy produkcyjne, by minimalizować oddziaływanie na środowisko, ale również prowadzimy intensywne prace nad opracowywaniem rozwiązań konstrukcyjnych naszych produktów służących ograniczeniu zużycia paliwa i emisji spalin.

W miastach, gdzie są zlokalizowane nasze zakłady produkcyjne i montażowe, staramy się być dobrym i odpowiedzialnym sąsiadem. Wspieramy lokalne inicjatywy współpracując przy organizacji imprez sportowych i kulturalnych. Z udziałem naszych pracowników realizujemy przedsięwzięcia o charakterze charytatywnym. Rozwijamy programy edukacji zawodowej i w ten sposób zwiększamy możliwości młodzieży znalezienia dobrej pracy oraz szanse pracodawców na rekrutowanie przygotowanych i kompetentnych pracowników.

Serdecznie zapraszam Państwa do lektury raportu niefinansowego Grupy Wielton za 2018 rok.

Z wyrazami szacunku,

Mariusz Golec, Prezes Zarządu Wielton S.A.

Spis treści

PODSUMOWANIE INFORMACJI NIEFINANSOWYCH ZA ROK 2018.....	2
LIST PREZESA ZARZĄDU.....	3
SPIS TREŚCI.....	4
O RAPORCIE.....	5
ISTOTNOŚĆ INFORMACJI W RAPORCIE.....	5
ISTOTNI INTERESARIUSZE.....	6
ISTOTNE ZAGADNIENIA NIEFINANSOWE.....	6
ISTOTNE RYZYKA NIEFINANSOWE.....	7
MODEL BIZNESOWY I ŁAD ZARZĄDCZY.....	8
MODEL BIZNESOWY.....	8
ŁAŃCUCH WARTOŚCI.....	10
GRUPA KAPITAŁOWA.....	11
STRUKTURA ZARZĄDZANIA.....	12
SYSTEMY ZARZĄDZANIA.....	15
ETYKA W WIELTON.....	16
ISTOTNE RYZYKA ZARZĄDCZE.....	16
KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI.....	18
ZAGADNIENIA PRACOWNICZE.....	19
POZIOM ZATRUDNIENIA I WYNAGRODZEŃ.....	20
ROZWÓJ I EDUKACJA PRACOWNIKÓW ORAZ POZYSKIWANIE KANDYDATÓW DO PRACY.....	22
INTERNACJONALIZACJA KADRY WIELTON I RÓZNORODNOŚĆ PRACOWNIKÓW.....	25
BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY.....	26
POZOSTAŁE ZAGADNIENIA PRACOWNICZE.....	29
ISTOTNE RYZYKA ZWIĄZANE Z ZAGADNIENIAMI PRACOWNICZYMI.....	29
ZAGADNIENIA SPOŁECZNE, PRAW CZŁOWIEKA I ANTYKORUPCYJNE.....	31
BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW.....	31
SPOŁECZNOŚCI LOKALNE.....	33
PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI.....	35
POZOSTAŁE ZAGADNIENIA SPOŁECZNE.....	35
ISTOTNE RYZYKA ZWIĄZANE Z ZAGADNIENIAMI SPOŁECZNYMI, PRAW CZŁOWIEKA I ANTYKORUPCYJNYMI.....	36
ZAGADNIENIA ŚRODOWISKOWE.....	38
ZMIANY KLIMATU.....	41
ZUŻYCIE PALIW I ENERGII.....	42
EMISJE DO ATMOSFERY.....	44
ZUŻYCIE SUROWCÓW I MATERIAŁÓW.....	46
WODA I ŚCIEKI.....	46
ODPADY.....	47
POZOSTAŁE ZAGADNIENIA ŚRODOWISKOWE.....	48
ISTOTNE RYZYKA ŚRODOWISKOWE.....	49
TABELA ZGODNOŚCI Z SIN.....	50
ZAŁĄCZNIK NR 1 DANE DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA.....	58

O raporcie

Niniejszy raport obejmuje informacje niefinansowe dotyczące Grupy Kapitałowej Wielton i jej Jednostki Dominującej Wielton S.A. za okres od 1 stycznia 2018 roku do 31 grudnia 2018 roku. Raport jest sprawozdaniem na temat informacji niefinansowych sporządzonym zgodnie z art. 49b Ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości (w odniesieniu do Wielton S.A.) oraz zgodnie z art. 55 ust. 2b-2c (w odniesieniu do Grupy Kapitałowej Wielton).

Niniejszy raport został sporządzony zgodnie ze Standardem Informacji Niefinansowych (SIN). W rozdziale *Tabela zgodności z SIN* znajduje się szczegółowa lista wskaźników SIN z odniesieniem do treści niniejszego raportu.

Raport nie został poddany weryfikacji zewnętrznej.

Wszystkie informacje, dane i stwierdzenia w niniejszym raporcie dotyczą Grupy Kapitałowej Wielton oraz Wielton S.A., chyba że wyraźnie wskazano inaczej. W niniejszym raporcie użycie sformułowania „Wielton” należy rozumieć jako Grupa Kapitałowa Wielton oraz Wielton S.A. W przypadku informacji odnoszących się do „Grupy Wielton” należy rozumieć, że stwierdzenia te są prawdziwe także dla Wielton S.A.

Raport niefinansowy Grupy Kapitałowej Wielton i Wielton S.A. jest sporządzany w cyklu rocznym.

Z uwagi na dynamikę zmian struktury Grupy Kapitałowej Wielton, w szczególności dokonane w 2018 roku nabycie udziałów w spółce Lawrence David, nie było możliwe zgromadzenie wszystkich danych niefinansowych w ramach Grupy Wielton. W wybranych przypadkach, gdy dane nie były dostępne, zastosowano metodę szacunkową. Brakujące dane zostały oszacowane, a zastosowanym kryterium wagi był udział przychodów danej spółki w przychodach wszystkich spółek Grupy przed dokonaniem wyłączeń konsolidacyjnych (wyłącznie w przypadku danych dotyczących szkoleń zastosowanym kryterium wagi był udział liczby pracowników danej spółki w liczbie wszystkich pracowników Grupy). Informacje na temat danych szacowanych są prezentowane we wszystkich tabelach w raporcie, które tego typu dane zawierają, za pomocą *wskaźnika pewności danych*:

- Wskaźnik pewności danych wynoszący 100% lub brak informacji o wskaźniku oznacza, że prezentowane dane pochodzą w całości z informacji źródłowych.
- Wskaźnik pewności danych wynoszący X% (określony procent, niższy niż 100%) oznacza, że prezentowane dane w X% pochodzą z informacji źródłowych, a w pozostałej części zostały oszacowane zgodnie z ww. kryterium.

Dane dotyczące pracowników nie zawierają informacji odnośnie płci i wieku pracowników spółek z siedzibą w Niemczech z uwagi na krajowe przepisy uniemożliwiające gromadzenie przez pracodawcę tego typu informacji. Z tego powodu we wszystkich tabelach zawierających dane na temat pracowników w podziale na płeć i wiek dane szczegółowe dla Grupy Kapitałowej nie obejmują danych o pracownikach spółek niemieckich. Dane sumaryczne dotyczące całkowitej liczby pracowników Grupy Kapitałowej obejmują także łączną liczbę pracowników spółek zarejestrowanych w Niemczech.

Istotność informacji w raporcie

W ramach procesu przygotowania do sporządzenia raportu zostało przeprowadzone badanie istotności, którego celem było ustalenie: istotnych dla Grupy Wielton i Wielton S.A. grup interesariuszy, istotnych zagadnień niefinansowych oraz ryzyk związanych z istotnymi obszarami niefinansowymi.

Badanie istotności zostało przeprowadzone w okresie od XII 2018 do III 2019 r. przez niezależną firmę ekspercką zgodnie z metodologią MAX® - MATERIALITY ASSESSMENT MATRIX w wersji podstawowej +.

W badaniu wykorzystano takie narzędzia, jak:

- analiza procesu budowy wartości, obejmująca analizę procesów operacyjnych przebiegających w Grupie i w łańcuchu dostaw oraz analizę cyklu życia produktu,

- wywiady indywidualne z wybranymi przedstawicielami kluczowej kadry kierowniczej Grupy,
- badanie ankietowe przeprowadzone na ponadreprezentatywnej grupie przedstawicieli zarządu i wyższej kadry kierowniczej Spółki i Grupy oraz ekspertów zewnętrznych,
- wywiady z reprezentatywnymi interesariuszami zewnętrznymi z otoczenia społecznego Spółki,
- warsztaty z zarządem Spółki i wyższą kadrami kierowniczą Spółki i Grupy,
- analiza porównawcza zebranych w wyniku badania informacji w stosunku do rekomendacji zawartych w Aneksie 2 SIN ze wskazaniem rozbieżności wynikających z odmienności modelu biznesowego Grupy od przeciętnego modelu biznesowego spółek z branży, do której należy Grupa Wielton.

W wyniku badania określono 11 istotnych grup interesariuszy oraz 17 istotnych zagadnień niefinansowych, które zostały szczegółowo omówione w dalszej części raportu, a także zidentyfikowano 11 istotnych ryzyk niefinansowych.

Przeprowadzone badanie istotności ma ważność do dnia 4 marca 2022 r. i będzie stanowiło podstawę określania zawartości raportów niefinansowych Grupy Kapitałowej Wielton i Wielton S.A. w kolejnych latach.

Istotni interesariusze

W wyniku przeprowadzonego badania 11 grup interesariuszy zostało uznanych za istotne (grupy interesariuszy, na które Grupa Wielton wywiera istotny wpływ i które wywierają istotny wpływ na Grupę Wielton):

1. Pracownicy
2. Potencjalni pracownicy
3. Dostawcy materiałów i komponentów
4. Podwykonawcy
5. Przedstawiciele handlowi i dealerzy
6. Klienci
7. Punkty serwisowe i serwisanci
8. Regulatorzy i nadzorcy
9. Społeczności lokalne wokół zakładów produkcyjnych (w Wieluniu i Auxerre)
10. Akcjonariusze strategiczni
11. Instytucje finansowe

Opis poszczególnych istotnych interesariuszy i szczegółowe informacje na ich temat znajdują się w dalszej części raportu.

Istotne zagadnienia niefinansowe

W wyniku badania zidentyfikowano 17 istotnych zagadnień niefinansowych (obszarów, w których Grupa wywiera wpływ na otoczenie oraz takich, które wywierają wpływ na Grupę):

Zagadnienia w obszarze pracowniczym

1. Wpływ pracowników na zdolność Wielton do funkcjonowania
2. Bezpieczeństwo i higiena pracy
3. Pozyskiwanie kandydatów do pracy w procesach edukacyjnych
4. Internacjonalizacja kadry Wielton i różnicowanie pracowników
5. Zapewnienie osobom pracującym na rzecz Wielton tych samych warunków pracy i płacy
6. Zapewnienie pracownikom zakładów w poszczególnych krajach tych samych warunków pracy

Zagadnienia w obszarze społecznym

7. Wpływ prawa, norm i standardów dotyczących naczep i przyczep na Wielton
8. Bezpieczeństwo produktów, homologacja, certyfikacja produkcji, normy jakościowe
9. Bezpieczeństwo użytkowników dróg
10. Przeciwdziałanie korupcji

Zagadnienia w obszarze środowiska naturalnego

11. Pośredni wpływ klimatu
12. Transport jako źródło emisji gazów cieplarnianych
13. Zużycie surowców i materiałów
14. Odpady
15. Zużycie paliw i energii
16. Emisje do atmosfery
17. Zużycie paliw w wyniku użytkowania naczep/przyczep

Opis poszczególnych istotnych zagadnień niefinansowych i szczegółowe informacje na ich temat znajdują się w dalszej części raportu.

Istotne ryzyka niefinansowe

W wyniku badania istotności dokonano kompleksowej identyfikacji ryzyk związanych z obszarami niefinansowymi i zidentyfikowano 11 ryzyk uznanych za istotne:

Obszar zarządczy

1. Ryzyko kradzieży własności intelektualnej Wielton
2. Ryzyko niekorzystnej zmiany (np. zaostżenia) przepisów wpływających na klientów Wielton
3. Ryzyko niedochowania jakości przez podwykonawców / dostawców
4. Ryzyko niedostatecznych standardów systemu usług serwisowych Wielton

Obszar środowiskowy

5. Ryzyko wybuchu, pożaru lub wycieku w lakierni
6. Ryzyko konieczności wdrożenia zmian konstrukcyjnych w celu ograniczenia zużycia paliwa

Obszar pracowniczy

7. Ryzyko wystąpienia wypadku w zakładzie produkcyjnym
8. Ryzyko naruszeń praw pracowników zagranicznych (np. z Ukrainy) w zakładach w Polsce
9. Ryzyko wystąpienia mobbingu lub przypadku molestowania
10. Ryzyko braku pracowników
11. Ryzyko presji płacowej

Opis i szczegółowe informacje na temat poszczególnych istotnych ryzyk niefinansowych i sposobu zarządzania nimi znajdują się w dalszej części raportu.

Model biznesowy i ład zarządczy

Model biznesowy

G.1.2.

Wielton S.A. jest największym w Polsce producentem naczep, przyczep i zabudów samochodowych. Jednocześnie należy do grona trzech największych wytwórców tych pojazdów w Europie oraz dziesięciu największych producentów na świecie.

Grupa Kapitałowa Wielton składa się z Jednostki Dominującej Wielton S.A. oraz 18 spółek zależnych (w tym siedmiu zależnych pośrednio), które posiadają swoje siedziby w Polsce, Niemczech, Francji, Wielkiej Brytanii, Rosji, Kazachstanie, na Ukrainie i Białorusi, we Włoszech oraz w Afryce.

Oprócz naczep i przyczep z logo Wielton, w skład portfolio Grupy Wielton wchodzi produkty następujących marek: Fruehauf, Langendorf, Viberti, Cardi, Merker oraz Lawrence David. W sumie oferta Grupy obejmuje 12 grup pojazdów dostępnych w ponad 800 konfiguracjach. W przeważającej części Grupa Wielton sprzedaje swoje produkty przede wszystkim na rynkach zagranicznych. Głównymi zagranicznymi rynkami zbytu produktów Grupy są: Francja, Włochy, Niemcy, Wielka Brytania oraz Rosja.

Dzięki nabyciu w II półroczu 2018 roku 75% udziałów w spółce Lawrence David Ltd, będącej jednym z głównych brytyjskich producentów naczep i zabudów pojazdów dostawczych, Grupa Wielton zyskała bezpośredni dostęp do stabilnego a zarazem chłonnego rynku brytyjskiego, a także wzbogaciła swoją ofertę produktową o produkty z linii last mile/home delivery (szeroko wykorzystywane w branży FMCG i szybko rozwijającym się sektorze e-commerce) oraz kurtyny bezsłupkowe, które pozwalają na sprawniejszą obsługę ładunku i szybsze uruchomienie transportu.

Oferta produktowa Grupy Wielton:

Naczepy:

- naczepy wywrotki w dwu wersjach – aluminiowa i stalowa skrzynia ładunkowa,
- naczepy skrzyniowo-plandekowe,
- naczepy skrzyniowe bez stelaża i plandeki,
- naczepy furgonowe,
- naczepy podkontenerowe,
- naczepy niskopodwoziowe.

Przyczepy:

- z zabudową skrzyniowo-plandekową, kurtynową,
- z zabudową furgonową,
- do zabudowy chłodnią,
- do transportu kontenerów rolkowych,
- do przewozu ładunków takich jak złom lub odpady komunalne.

Zestawy kubaturowe:

- zabudowy pojazdów ciężarowych produkowane wraz z przyczepami w kilku wersjach nadwozia.

Inne pojazdy:

- naczepy specjalistyczne Jumbo do przewozu maszyn o znacznych gabarytach,
- przyczepy z obrotnicą do transportu specjalistycznego.

Produkty Agro:

- wózki Dolly, przeznaczone do współpracy naczepy samochodowej z ciągnikiem rolniczym,
- przyczepy skorupowe dla transportu roślin okopowych,
- przyczepy do przewozu bel (słomy, siana),
- przyczepy tandem PRC i przyczepy dwuosiowe PRS dla transportu sypkich materiałów rolniczych.

Wielton elastycznie reaguje na zapotrzebowanie klientów dotyczące montażu dodatkowego lub niestandardowego wyposażenia.

Klientami Spółki są firmy transportowe, budowlane, produkcyjne, dystrybucyjne i rolnicze. Jej produkty są sprzedawane globalnie dzięki rozbudowanej sieci sprzedaży i serwisu.

Swoim klientom Grupa Wielton zapewnia wsparcie serwisowe. Kierowcy mogą skorzystać z jednego z ponad 600 centrów serwisowych zlokalizowanych w 28 krajach.

Spółka od lat rozwija własną myśl technologiczną, optymalizuje procesy produkcyjne oraz wprowadza nowości techniczne. W ramach całej Grupy Wielton zatrudnienie znajduje już około 3400 pracowników, w tym około 300 inżynierów i konstruktorów, którzy dbają o optymalizację procesu produkcyjnego oraz wprowadzanie nowości technologicznych.

Wielton S.A. działa na obszarze Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej i posiada zezwolenia uprawniające ją, w przypadku wypełnienia ujętych w zezwoleniach kryteriów, do skorzystania z premii inwestycyjnej.

G.1.1.

Strategia Grupy Wielton

Misja Grupy Wielton

Tworzymy i dostarczamy najlepsze rozwiązania transportowe dla biznesu

Wartości Grupy Wielton:

- LUDZIE jako najważniejszy kapitał i dobro firmy,
- JAKOŚĆ każdego procesu,
- BEZPIECZEŃSTWO w każdym działaniu,
- INICJATYWA - aktywne poszukiwanie rozwiązań.

Obowiązująca obecnie „Strategia Wzrostu Grupy Wielton na lata 2017–2020” została przyjęta w kwietniu 2017 roku. Definiuje ona następujące główne cele strategiczne:

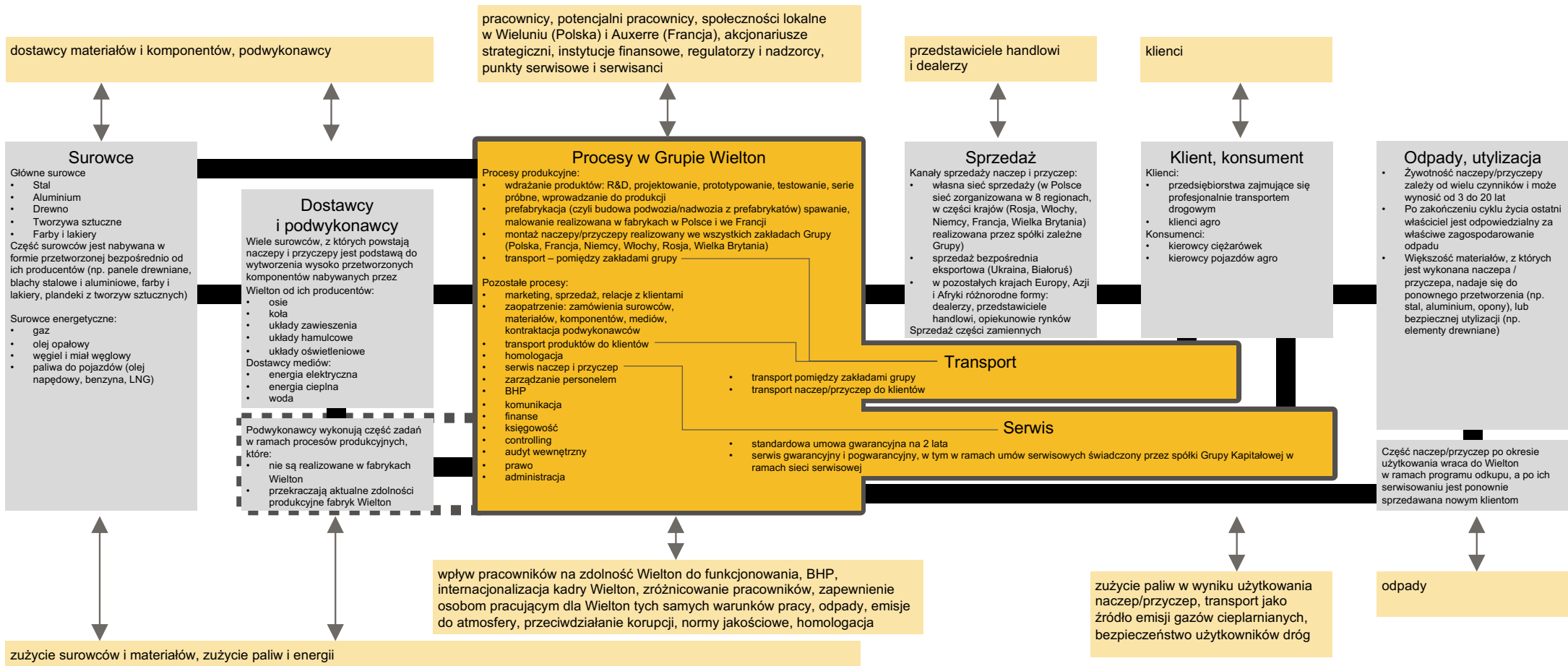
- wzrost wolumenu sprzedaży do 25 tys. szt. rocznie,
- osiągnięcie rocznych przychodów ze sprzedaży na poziomie 2,4 mld zł,
- EBITDA na poziomie 8%,
- pozyskanie nowych silnych marek do portfolio Grupy,
- poszerzenie gamy produktów w ofercie,
- zachowanie miejsca w dziesiątce największych firm produkujących przyczepy i naczepy na świecie, a w tym:
 - uzyskanie pozycji lidera na polskim rynku,
 - umocnienie pozycji lidera na rynku francuskim,
 - uzyskanie co najmniej trzeciej pozycji na rynku włoskim,
 - wejście do pierwszej piątki sprzedawców naczep na rynku niemieckim.

Grupa konsekwentnie realizuje przyjętą strategię poprzez akwizycje, inwestycje w moce produkcyjne oraz rozwój oferty produktowej. Ponadto w 2018 r. Grupa Wielton prowadziła wiele innych projektów służących realizacji głównych celów strategicznych przyjętych na 2020 rok, m.in. dotyczących podniesienia wydajności i jakości produkcji, zasad organizacji, zarządzania relacjami z klientami, rebrandingu Grupy Wielton oraz działalności na rzecz odpowiedzialnego biznesu.

Strategia Grupy Wielton została zaprojektowana zgodnie z zasadą zrównoważonego wzrostu organizacji, z położeniem szczególnego nacisku na rozwój produktów zaspokajających potrzeby rynku i klienta, a jednocześnie ze skoncentrowaniem się na budowaniu kompetentnego i zaangażowanego zespołu oraz nowoczesnej i przyjaznej kultury organizacyjnej.

ŁAŃCUCH WARTOŚCI GRUPY WIELTON

zidentyfikowani istotni interesariusze mający styczność z procesami w ramach łańcucha wartości



zidentyfikowane istotne zagadnienia niefinansowe i obszary jedno- i dwukierunkowego wpływu

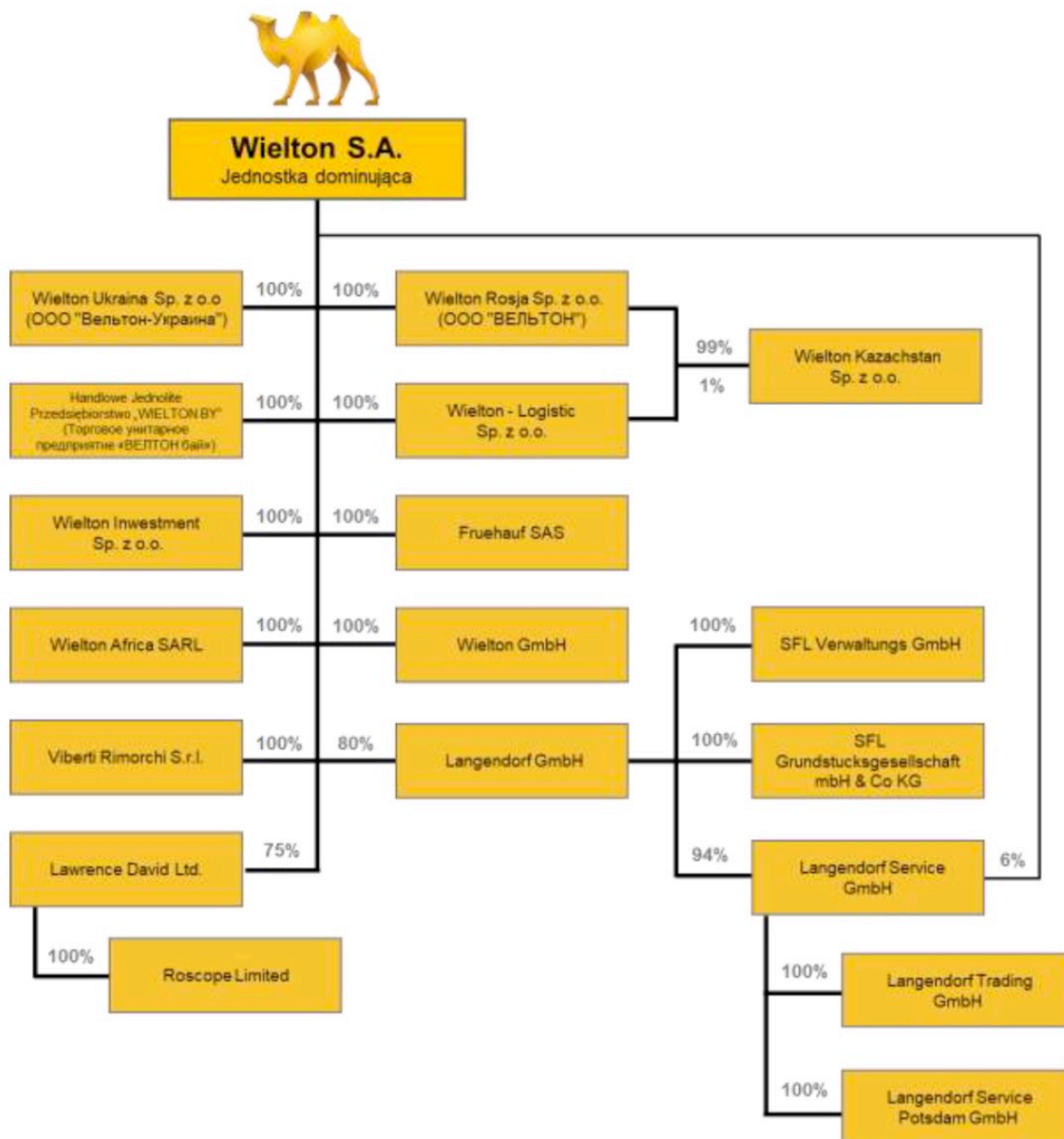
Grupa kapitałowa

G.2.1.

Grupa Kapitałowa Wielton składa się z Jednostki Dominującej Wielton S.A. oraz 18 spółek zależnych (w tym siedmiu zależnych pośrednio), które posiadają swoje siedziby w Polsce, Niemczech, Francji, Wielkiej Brytanii, Rosji, Kazachstanie, na Ukrainie i Białorusi, we Włoszech oraz w Afryce.

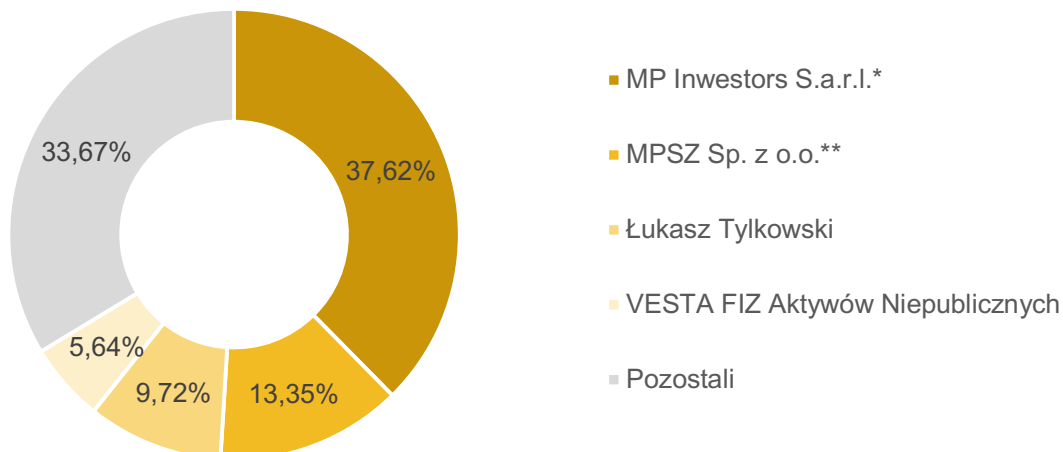
Umowa nabycia udziałów w spółce Lawrence David Limited z siedzibą w Peterborough w Wielkiej Brytanii została zawarta w dniu 17 września 2018 roku, a przeniesienie własności udziałów na Wielton nastąpiło ze skutkiem na dzień 1 października 2018 roku.

Na dzień 31 grudnia 2018 roku i na dzień zatwierdzenia do publikacji niniejszego raportu struktura Grupy Kapitałowej Wielton przedstawia się następująco:



Struktura zarządzania

Na dzień 31 grudnia 2018 roku wykaz akcjonariuszy posiadających bezpośrednio lub pośrednio przez podmioty zależne co najmniej 5% ogólnej liczby głosów na Walnym Zgromadzeniu Wielton S.A. przedstawiał się następująco:



MP Inwestors S.à r.l. jest podmiotem zależnym od MP Inwestors Fundusz Inwestycyjny Zamknięty Aktywów Niepublicznych, zarządzanym przez Forum TFI S.A. Beneficjentem rzeczywistym reprezentowanego podmiotu są Panowie Mariusz i Paweł Szataniak, których udział w sprawowaniu kontroli jest równy. Wspólnikami spółki MPSZ Sp. z o.o. posiadającymi po 50% udziałów są Mariusz i Paweł Szataniak.

Zarząd Spółki

Na dzień zatwierdzenia do publikacji niniejszego raportu Zarząd Wielton S.A. działał w następującym składzie:

- Mariusz Golec – Prezes Zarządu,
- Tomasz Śniatała – Wiceprezes Zarządu,
- Włodzimierz Masłowski – Wiceprezes Zarządu,
- Piotr Bogaczyński – Członek Zarządu.

W 2018 roku Zarząd działał w składzie trzyosobowym. Pan Piotr Bogaczyński został powołany przez Radę Nadzorczą w skład Zarządu w dniu 18 marca 2019 roku.

Rada Nadzorcza

Na dzień zatwierdzenia do publikacji niniejszego raportu Rada Nadzorcza Wielton S.A. działała w następującym składzie:

- Paweł Szataniak – Przewodniczący Rady Nadzorczej,
- Mariusz Szataniak – Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej,
- Krzysztof Półgrabia – Sekretarz Rady Nadzorczej,
- Krzysztof Tylkowski – Członek Rady Nadzorczej,
- Piotr Kamiński – Członek Rady Nadzorczej,
- Tadeusz Uhl – Członek Niezależny Rady Nadzorczej,
- Waldemar Frąckowiak – Członek Niezależny Rady Nadzorczej.

W 2018 roku w Rada Nadzorcza działała w składzie ośmioosobowym i w jej skład wchodził także Pan Ryszard Prozner – Członek Rady Nadzorczej, zmarły w marcu 2019 roku. Pan Ryszard Prozner był współzałożycielem Spółki i przez wiele lat był Członkiem, a w latach 2005-2010 Przewodniczącym Rady Nadzorczej Wielton S.A.

Szczegółowe informacje prezentujące doświadczenie oraz kompetencje osób zarządzających i nadzorujących znajdują się na stronie internetowej Spółki <http://wieltongroup.com/> w zakładce Relacje Inwestorskie – Ład Korporacyjny.

Członkowie Zarządu Wielton S.A. pełnią funkcje zarządcze w spółce zależnej Viberti Rimorchi, a także pełnią funkcje nadzorcze w spółkach zależnych Wielton Rosja, Wielton Ukraina, Wielton Logistic, Wielton Investment oraz Wielton GmbH. W spółce zależnej Fruehauf funkcję zarządczą pełni Spółka Wielton S.A.

Podobnie, funkcje nadzorcze w spółkach zależnych pełni Przewodniczący Rady Nadzorczej Wielton S.A. Pan Paweł Szataniak.

Jako Jednostka Dominująca, Wielton S.A. określa strategię rozwoju Grupy i poprzez uczestnictwo we władzach statutowych spółek podejmuje kluczowe decyzje dotyczące zarówno zakresu działalności, jak i finansów podmiotów tworzących Grupę.

Z początkiem stycznia 2018 roku powołano Radę Dyrektorów Grupy Wielton. W jej skład weszli najważniejsi przedstawiciele Grupy Wielton, a w tym członkowie Zarządu Wielton S.A. oraz menedżerowie zagranicznych spółek z Grupy Wielton.

Nadrzędnym celem Rady Dyrektorów jest integracja struktur i procesów, które mają zapewnić uzyskanie efektu synergii zakupowej, produkcyjnej i sprzedażowej, gwarantując jednocześnie zwiększenie efektywności biznesowej całej Grupy oraz umacniając jej pozycję na kluczowych rynkach międzynarodowych.

Do głównych zadań Rady należą: weryfikacja i wybór inicjatyw oraz projektów strategicznych, monitorowanie postępu prac nad nimi, a także integracja strategicznych projektów we wszystkich spółkach Grupy.

Komitet Audytu

W 2018 roku Komitet Audytu działał w składzie:

- Waldemar Frąckowiak – Przewodniczący,
- Tadeusz Uhl – Członek,
- Piotr Kamiński – Członek.

Pan Waldemar Frąckowiak oraz Pan Tadeusz Uhl spełniają kryteria niezależności w rozumieniu ustawy z dnia 11 maja 2017 roku o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz *Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016*.

Do ustawowych zadań Komitetu Audytu należą w szczególności:

- monitorowanie:
 - procesu sprawozdawczości finansowej,
 - skuteczności systemów kontroli wewnętrznej i systemów zarządzania ryzykiem oraz audytu wewnętrznego, w tym w zakresie sprawozdawczości finansowej,
 - wykonywania czynności rewizji finansowej, w szczególności przeprowadzania przez firmę audytorską badania, z uwzględnieniem wszelkich wniosków i ustaleń Komisji Nadzoru Audytowego wynikających z kontroli przeprowadzonej w firmie audytorskiej;
- kontrolowanie i monitorowanie niezależności biegłego rewidenta i firmy audytorskiej, w szczególności w przypadku, gdy na rzecz Spółki są świadczone przez firmę audytorską inne usługi niż badanie;
- informowanie Rady Nadzorczej o wynikach badania oraz wyjaśnianie, w jaki sposób badanie to przyczyniło się do rzetelności sprawozdawczości finansowej w Spółce, a także jaka była rola Komitetu Audytu w procesie badania;
- dokonywanie oceny niezależności biegłego rewidenta oraz wyrażanie zgody na świadczenie przez niego dozwolonych usług niebędących badaniem w Spółce;
- opracowywanie polityki wyboru firmy audytorskiej do przeprowadzania badania;
- opracowywanie polityki świadczenia przez firmę audytorską przeprowadzającą badanie, przez
- podmioty powiązane z tą firmą audytorską oraz przez członka sieci firmy audytorskiej dozwolonych usług niebędących badaniem;
- określanie procedury wyboru firmy audytorskiej przez Spółkę;

- przedstawianie Radzie Nadzorczej rekomendacji, o której mowa w art. 16 ust. 2 rozporządzenia nr 537/2014, zgodnie z politykami, o których mowa powyżej;
- przedkładanie zaleceń mających na celu zapewnienie rzetelności procesu sprawozdawczości finansowej w Spółce.

Ponadto Komitet Audytu zapoznaje się z pisemnymi informacjami firmy audytorskiej o istotnych kwestiach dotyczących czynności rewizji finansowej, w tym w szczególności o znaczących nieprawidłowościach systemu kontroli wewnętrznej jednostki w odniesieniu do procesu sprawozdawczości finansowej, zagrożeniach niezależności firmy audytorskiej oraz czynnościach zastosowanych w celu ograniczenia tych zagrożeń.

Opisane powyżej zadania Komitet Audytu wykonuje, opierając się na wysokich kompetencjach zawodowych swoich członków. Członkami Niezależnymi w Komitecie Audytu są: Tadeusz Uhl (posiadający wiedzę i umiejętności w zakresie branży, w której działa Wielton) oraz Waldemar Frąckowiak (posiadający ponadto wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości i badania sprawozdań finansowych).

Dążąc do usprawnienia funkcjonowania Grupy Kapitałowej we wszystkich obszarach działalności, Spółka opracowała i wdrożyła nowy system audytu wewnętrznego obejmujący wszystkie spółki Grupy Wielton. W styczniu 2018 roku został utworzony Dział Audytu Wewnętrznego, którego zasady funkcjonowania były opracowywane i wdrażane w kolejnych miesiącach. Ostateczna Karta Audytu Wewnętrznego określająca cele, zadania i zasady funkcjonowania Działu Audytu Wewnętrznego w Grupie Wielton została zatwierdzona przez Komitet Audytu Rady Nadzorczej Spółki Wielton S.A. w grudniu 2018 r.

Celem Audytu Wewnętrznego jest dostarczenie należytego wsparcia Komitetowi Audytu Rady Nadzorczej Spółki Wielton S.A. poprzez racjonalne zapewnienie, że system kontroli zarządczej funkcjonuje prawidłowo, a zadania doradcze mają na celu usprawnienie funkcjonowania Grupy Wielton. Zadaniem Działu Audytu Wewnętrznego jest przysporzenie wartości dodanej Grupie Wielton poprzez obiektywne zapewnienie, doradztwo i wgląd w organizację oraz wspieranie Prezesa Zarządu Wielton S.A. w realizacji celów i zadań wyznaczonych przez Wielton S.A.

Rolą Audytu Wewnętrznego w Grupie Wielton jest szacowanie i analiza potencjalnego ryzyka wynikającego z prowadzonej działalności oraz systematyczna ocena kontroli wewnętrznej, jej adekwatności, skuteczności i efektywności w celu eliminowania lub ograniczenia ryzyka. Zadaniem Audytora Wewnętrznego jest dostarczanie opinii i racjonalnego zapewnienia na temat skuteczności mechanizmów kontrolnych w Wielton S.A. i spółkach zależnych.

Audyt Wewnętrzny stosując systematyczne, uporządkowane i oparte na ryzyku podejście dokonuje przeglądu i oceny ustanowionych mechanizmów kontroli zarządczej oraz wiarygodności i rzetelności informacji zarządczych, operacyjnych i finansowych, procesu sprawozdawczości finansowej, wewnętrznego ładu korporacyjnego oraz procesu zarządzania ryzykiem. Audyt wewnętrzny przyczynia się do usprawniania w/w obszarów i procesów.

Dział Audytu Wewnętrznego podlega funkcjonalnie Komitetowi Audytu Rady Nadzorczej Spółki Wielton S.A. oraz administracyjnie Prezesowi Zarządu Wielton S.A. Zarządzający Audytem Wewnętrznym, który jest również Audytorem Wewnętrznym, jest odpowiedzialny za efektywne kierowanie działem zgodnie ze Standardami Audytu Wewnętrznego Standardy Instytutu Auditorów Wewnętrznych (IIA) i Międzynarodowej Organizacji Naczelnych Organów Audytu (INTOSAI),

Bezpośrednia podległość funkcyjna Komitetowi Audytu Rady Nadzorczej Spółki Wielton S.A. jest gwarantem niezależności Działu Audytu Wewnętrznego w wykonywaniu jego zadań. W celu zachowania niezależności Audytor Wewnętrzny nie może angażować się w jakąkolwiek działalność operacyjną (zarządczą lub wykonawczą) w obszarze audytowanym i nie ponosi za nią odpowiedzialności.

Funkcjonowanie Działu Audytu Wewnętrznego podlega ocenie zewnętrznej i wewnętrznej. Celem oceny pracy Działu Audytu Wewnętrznego w Grupie Wielton jest weryfikacja jakości i zgodności jego pracy ze Standardami Profesjonalnej Praktyki Audytu Wewnętrznego. Ocena wewnętrzna obejmuje: bieżące monitorowanie działalności Audytu Wewnętrznego oraz okresowe samooceny. Komitet Audytu Rady Nadzorczej Spółki Wielton S.A. dokonuje oceny pracy Działu Audytu Wewnętrznego oraz zaleceń i usprawnień zarekomendowanych przez Audyt Wewnętrzny. Ocena zewnętrzna będzie przeprowadzona co najmniej raz na pięć lat przez licencjonowanego Audytora Wewnętrznego. Zlecana

jest przez Prezesa Zarządu Wielton S.A. osobom spoza organizacji, posiadającym kompetencje w zakresie przeprowadzania takiej oceny.

Pierwszej kontroli zewnętrznej został poddany pierwszy rok pracy działu (przeprowadzone audyty, dokumentacja audytowa i oficjalne dokumenty audytu) – raport przeglądu funkcji audytu wewnętrznego w Wielton S.A. potwierdził zgodność ze Standardami Atrybutów, Standardami Działania i Kodeksem Etyki IIA.

Systemy zarządzania

G.2.2.

W Grupie Wielton nie funkcjonują certyfikowane systemy zarządzania, które obowiązywałyby we wszystkich spółkach Grupy Kapitałowej. W poszczególnych wybranych spółkach wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Wielton są wdrożone odrębne Systemy Zarządzania Jakością, certyfikowane zgodnie z normą ISO 9001:2015. Ponadto Jednostka Dominująca Wielton SA posiada certyfikat środowiskowy ISO 14001:2004 i certyfikat OHSAS 18001:2007 (dotyczący BHP).

W Wielton S.A. od 2009 roku obowiązuje Zintegrowany System Zarządzania ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 i OHSAS 18001:2007, w zakresie rozwoju, projektowania, produkcji, sprzedaży i serwisu przyczep, nacze, zabudów, sprzedaży i serwisu części zamiennych.

Ponadto Spółka wdrożyła własny system doskonalenia procesów w Wielton S.A. pod nazwą Wielton Quality System, który jest spójny ze Zintegrowanym Systemem Zarządzania.

Wielton Quality System obejmuje następujące obszary:

- zarządzanie jakością,
- stanowisko pracy,
- techniczne przygotowanie produkcji ,
- optymalizacja procesów,
- jakość dostawców,
- jakość kapitału ludzkiego.

W ramach powyższych działań wdrożono Politykę Zintegrowanego Systemu Zarządzania, która określa cele i zobowiązania Spółki, w tym dotyczące środowiskowych efektów jej działalności.

W Polityce Zintegrowanego Systemu Zarządzania Wielton S.A. zobowiązuje się do:

- Doskonalenia realizowanych procesów;
- Spełnienia wymagań prawnych oraz własnych standardów obowiązujących w Zintegrowanym Systemie Zarządzania i Wielton Quality System;
- Maksymalnej redukcji wszelkiego negatywnego wpływu na człowieka i środowisko, stosowania najlepszych dostępnych technologii, ograniczania stosowania i emisji substancji szkodliwych, zużycia energii i ilości wytwarzanych odpadów, efektywnego zarządzania gospodarką wodno-ściekową;
- Zapobiegania urazom i chorobom, poprzez zero tolerancji dla niebezpiecznych działań i warunków pracy.

Szczegółowe informacje na temat funkcjonowania poszczególnych systemów zarządzania jakością ISO 9001:2015 oraz systemów ISO 14001:2004 i OHSAS 18001:2007 są podane szerzej w rozdziałach: *Zagadnienia pracownicze i Zagadnienia środowiskowe.*

Opis systemu kontroli wewnętrznej, ze wskazaniem monitorowania społecznych i środowiskowych aspektów działalności.

G.2.3.

Funkcje kontroli finansowej są realizowane w ramach Działu Finansowego. Do zadań zespołu należą:

- opracowywanie planów płatności finansowych,
- akceptacja dokumentów kosztowych (w zakresie kwot o wartości nieprzekraczającej progów, od których akceptacja leży w gestii Zarządu),

- prowadzenie spraw związanych z należnościami przeterminowanymi (m.in. wystawianie wezwań do zapłaty i kierowanie spraw na drogę sądową).

Powyższe funkcje są realizowane przez dwie osoby: Głównego Kontrolera Finansowego i Specjalistę ds. Kontroli Finansowej, podlegających Dyrektorowi Finansowemu.

Etyka w Wielton

G.4.1.
G.4.2.
G.4.3.
G.4.4.
G.4.5.
G.4.6.
G.4.7.

Grupa Kapitałowa Wielton i wchodzące w jej skład spółki jako organizacje działające w sposób otwarty i transparentny, a także w zgodzie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi, dokładają wszelkich starań do promowania i zapewniania etycznego podejścia do biznesu. Firma na bieżąco monitoruje zgodność prowadzonych działań z obowiązującymi powszechnie normami etyki biznesowej.

Zarówno w Spółce Wielton S.A., jak i Grupie Wielton nie istnieje formalnie wdrożony dokument pod nazwą Kodeks Etyki. Grupa Wielton jest obecnie w okresie prowadzenia intensywnych procesów integracyjnych. Po nabyciu w 2017 roku udziałów Langendorf GmbH, a w 2018 roku w Lawrence Dawid porządkowane i ujednolicane są zarówno procesy operacyjne, sprzedażowe, jak i procesy z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi i kultury organizacyjnej. W związku z powyższym w roku 2018 nie były przeprowadzane audyty etyczne u dostawców Grupy Wielton, nie stosowano także zapisów odnoszących się do etyki w umowach z dostawcami i kontrahentami ani nie były prowadzone szkolenia w obszarze etyki. W 2018 roku nie były też prowadzone w Grupie Wielton audyty etyczne na życzenie jej odbiorców. W 2018 roku w ramach funkcjonujących systemów komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej nie zostały zgłoszone także skargi związane z potencjalnymi naruszeniami standardów etycznych.

W 2018 roku Wielton S.A. podlegał zbiorowi zasad ładu korporacyjnego określonego w załączniku do Uchwały nr 26/1413/2015 Rady Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie z dnia 13 października 2015 roku *Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016*.

Zbiór zasad ładu korporacyjnego jest publicznie dostępny na stronie internetowej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.: <https://www.gpw.pl/dobre-praktyki>. Szczegółowe informacje dotyczące stosowania przez Wielton SA poszczególnych zasad znajdują się w Sprawozdaniu z Działalności Wielton S.A. i Grupy Kapitałowej Wielton za rok 2018.

Istotne ryzyka zarządcze

Opis podejścia do zarządzania ryzykiem i uwzględnienia w nim aspektów społecznych i środowiskowych

Wielton S.A. nie ma obecnie jednostki organizacyjnej zajmującej się monitorowaniem i zarządzaniem ryzykiem. Menedżerowie zarządzający poszczególnymi obszarami biznesowymi są zobowiązani do identyfikowania, monitorowania i zarządzania ryzykiem zgodnie ze swoimi zakresami odpowiedzialności.

Zidentyfikowane w procesie badania istotności ryzyka niefinansowe dotyczące obszarów: zarządczego, pracowniczego i środowiskowego, są również przyporządkowane do odpowiednich obszarów operacyjnych.

Dodatkowym wsparciem dla menedżerów w zarządzaniu ryzykiem są:

- Dział Audytu Wewnętrznego w Grupie Wielton, który w swoich zadaniach ma szacowanie i analiza potencjalnego ryzyka wynikającego z prowadzonej działalności.
- Zespół radców prawnych usytuowany z Biurze Zarządu odpowiadający za obszar compliance.

- Zespół kontroli finansowej w ramach Działu Finansowego zajmujący się planami płatności finansowych i należnościami przeterminowanymi.

G.3.1.

G.3.2.

Lista zidentyfikowanych ryzyk zarządczych wraz z ich krótką charakterystyką

<p>Ryzyko kradzieży własności intelektualnej Wielton Spółka od lat rozwija własną myśl technologiczną oraz wprowadza nowości techniczne. Kradzież własności intelektualnej mogłaby oznaczać uzyskanie przewagi nad Spółką przez konkurencję.</p>	<p>Spółka monitoruje ryzyko i aktywnie nim zarządza wdrażając działania ograniczające prawdopodobieństwo jego wystąpienia lub zmniejszające skutki jego wystąpienia. Podejmowane działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spółka uzyskuje patenty na nowe rozwiązania techniczne. • Pracownicy R&D informowani są o obowiązku zachowania w poufności tajemnicy przedsiębiorstwa. • Zewnętrzne podmioty współpracujące w ramach działań R&D zawierają ze Spółką umowy o zachowaniu poufności obostrzone karami umownymi za naruszenie tego rodzaju zobowiązań.
<p>Ryzyko niekorzystnej zmiany przepisów wpływającej na klientów Wielton Wprowadzenie przepisów, które mogą potencjalnie wpłynąć na klientów Wielton, ich możliwości rozwoju lub utrzymania się na rynku, a tym samym na popyt na produkty Wielton, np. ewentualna nowelizacja dyrektywy o pracownikach delegowanych.</p>	<p>Spółka monitoruje ryzyko i aktywnie nim zarządza wdrażając działania ograniczające skutki jego wystąpienia. Podejmowane działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitorowanie sytuacji prawnej i bieżąca analiza potencjalnych skutków dla Spółki. • Opiniowanie proponowanych rozwiązań prawnych, m.in. za pośrednictwem organizacji branżowych, do których firma należy. • Wprowadzanie instrumentów finansowych zwiększających dostępność produktów Wielton dla Klientów. • Otoczenie prawne jest monitorowane przez Spółkę zarówno poprzez prawników wewnętrznych, jak i działu merytorycznie odpowiedzialne za dane obszary. • Spółka jest informowana o planowanych zmianach prawnych przez organizacje branżowe i organizacje przedsiębiorców, których jest członkiem. • Spółka we współpracy z podmiotami zewnętrznymi z branży finansowej prowadzi swój własny program finansowania zakupu produktów.
<p>Ryzyko niedochowania jakości przez podwykonawców i dostawców Wielton korzysta z gotowych podzespołów i produktów w łańcuchu wartości, zatrudnia również podwykonawców do wykonywania prac związanych z montażem gotowych produktów lub innymi pracami (np. lakierowaniem). Niedochowanie przez nich jakości może stanowić ryzyko operacyjne i finansowe dla Wielton.</p>	<p>Spółka monitoruje ryzyko i aktywnie nim zarządza wdrażając działania ograniczające prawdopodobieństwo jego wystąpienia. Podejmowane działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zintegrowany System Zarządzania obejmujący System Zarządzania Jakością ISO 9001:2015. • Wdrożenie własnego systemu doskonalenia procesów w Wielton S.A. pod nazwą Wielton Quality System.
<p>Ryzyko niedostatecznych standardów systemu usług serwisowych Wielton Usługi serwisowe prowadzi dla Wielton prawie 700 punktów w 28 krajach. Niedostateczna jakość usług obciąża wizerunek Wieltonu, a jednocześnie spółka ma ograniczoną możliwość operacyjnego wpływania na te podmioty.</p>	<p>Spółka monitoruje ryzyko i aktywnie nim zarządza wdrażając działania ograniczające prawdopodobieństwo jego wystąpienia. Podejmowane działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zintegrowany System Zarządzania obejmujący System Zarządzania Jakością ISO 9001:2015. • Wdrożenie własnego systemu doskonalenia procesów w Wielton S.A. pod nazwą Wielton Quality System. • Opracowanie projektu rozbudowy sieci serwisowej w Unii Europejskiej. Przewiduje on podpisanie umów o współpracy, przeszkolenie personelu serwisu i zapewnieniu dostępu do narzędzi informatycznych.

Ryzyka zidentyfikowane w obszarze pracowniczym i społecznym są opisane w kolejnych rozdziałach niniejszego raportu.

Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności

	Jednostka	Wielton S.A.	Grupa Wielton	
		wartość	wartość	cel
Obszar zarządczy				
Pozycja rynkowa Grupy Wielton na kluczowych rynkach na podstawie rejestracji pojazdów				
Świat	nr	pozycja rynkowa nie jest monitorowana odrębnie dla Wielton S.A.	top 10	top 10
Polska	nr		3	1
Francja	nr		1	1
Niemcy	nr		9	5
Włochy	nr		5	3
Rosja	nr		8	8
Wielka Brytania	nr		2	2
Obszar pracowniczy				
Wskaźnik częstości wypadków		6	28	0
Wskaźnik rotacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony		0,7%	4,3%	minimalizacja
Obszar społeczny				
Liczba skarg zgłoszonych przez społeczność lokalne	szt.	0	0	0
Obszar środowiskowy				
Zużycie energii w GJ na jednostkę produktu (minimalizacja)	GJ/szt.	20,9	21,6	minimalizacja
Masa emitowanych do atmosfery gazów cieplarnianych w ramach Scope 1 i 2 na jednostkę produktu	Mg CO ₂ e/szt.	2,8	2,1	minimalizacja
Masa odpadów w Mg na jednostkę produktu	Mg/szt.	1,0	0,7	minimalizacja

Zagadnienia pracownicze

LUDZIE jako najważniejszy kapitał i dobro firmy

**Jedna z czterech kluczowych wartości
zdefiniowanych w Strategii wzrostu Grupy Wielton**

Zmieniające się trendy rynkowe a także oczekiwania obecnych i przyszłych pracowników stawiają przed pracodawcą wyzwanie w postaci stworzenia atrakcyjnych, konkurencyjnych i przyjaznych miejsc pracy. Dlatego Wielton stale rozwija funkcję HR, wykorzystując uznane na polskim i międzynarodowym rynku metody zarządzania zasobami ludzkimi. Przeprowadzone badanie istotności wykazało wysoką istotność pracowników jako kluczowej dla spółki Wielton S.A. i Grupy Wielton grupy interesariuszy. Należy przy tym podkreślić, że wysoka istotność została wykazana zarówno w stosunku do obecnych pracowników Grupy Wielton, jak również w stosunku do pracowników potencjalnych – zwłaszcza w kontekście wysoko oszacowanego ryzyka braku pracowników. Do istotnych zaliczono również relacje z pracownikami tymczasowymi i migracyjnymi.

W Grupie Kapitałowej Wielton nie funkcjonuje jednolita polityka dotycząca zagadnień pracowniczych. Zarząd Wielton S.A. podjął decyzję o niewprowadzaniu jednolitej polityki personalnej w okresie, gdy Grupa rośnie poprzez stosunkowo regularnie dokonywane przejęcia. Jednocześnie kluczowe spółki zależne posiadają własne regulacje dotyczące obszaru pracowniczego. Polityka personalna funkcjonująca w jednostce dominującej (opisana powyżej) jest najbardziej kompleksowym rozwiązaniem z zakresu zarządzania personalnego w Grupie Wielton i będzie stanowiła model dla ew. przyszłej jednolitej polityki personalnej Grupy Wielton. Polityka personalna Wielton S.A. jest znana spółkom zależnym Grupy Wielton, a przyjmowane w nich rozwiązania są stopniowo dostosowywane do polityki personalnej jednostki dominującej. Ponadto od 2018 roku trwa proces opracowywania i wdrażania w Grupie Kapitałowej Wielton polityk i strategii obejmujących poszczególne aspekty dotyczące zagadnień pracowniczych (szczegółowo działania te opisane są poniżej).

W strukturze zarządczej, dyrektor odpowiedzialny za funkcję HR w Wielton S.A. oraz za wybrane elementy polityki HR w Grupie Wielton, podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu Jednostki Dominującej Wielton S.A. Dyrektor m.in. Zarządzania Zasobami Ludzkimi Wielton S.A. pełni również funkcję doradcą dla menedżerów odpowiedzialnych za obszar pracowniczy w spółkach Grupy oraz nadzoruje procesy rekrutacji na wyższe stanowiska zarządcze w Grupie Wielton. Ujednolicenie polityki i procesów HR na poziomie Grupy Kapitałowej będzie rozwijane w kolejnych latach.

Polityka pracownicza w Wielton S.A. jest określona w przyjętym w 2017 roku dokumencie „Strategia HR”. Określa on m.in. główne cele, jakie stawia sobie Spółka w obszarze pracowniczym:

- zapewnienie wysokojakościowych miejsc pracy,
- wzmacnianie pracy zespołowej,
- zapewnienie dobrych i bezpiecznych warunków pracy,
- zatrzymanie pracowników w długoterminowej perspektywie,
- rozwój pracowników,
- równe traktowanie wszystkich pracowników,
- pozyskiwanie kompetentnych pracowników.

Odpowiedzialna i zrównoważona polityka personalna jest integralnym elementem strategii rozwoju firmy. Realizowana jest ona w Spółce poprzez szczegółowe regulacje: regulaminy i procedury.

Regulaminy:

1. Regulamin Pracy,
2. Regulamin Wynagradzania i Premiowania,
3. Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
4. Regulamin polityki szkoleniowej,
5. Regulamin programu referencyjnego „Znasz-polecasz”,
6. Regulamin Polityki Antymobbingowej.

Procedury:

1. procedura rekrutacji,
2. procedura szkoleniowa,
3. procedura przedłużania umowy i awansu płacowego,
4. procedura onboardingu,
5. procedura Oceny 360 dla kadry dyrektorskiej.

Cele zdefiniowane w 2017 roku w Strategii HR Wielton S.A. były konsekwentnie realizowane w 2018 roku. Działania były skoncentrowane głównie na głębokiej przebudowie systemu wynagrodzeń, rozwojowi narzędzi pozyskiwania kandydatów do pracy, rozwojowi pracowników oraz budowaniu przyjaznego, efektywnego miejsca pracy.

Wprawdzie, jak wspomniano wcześniej, Grupa Wielton nie posiadała w 2018 roku polityki personalnej obowiązującej w całej Grupie, jednak wiele z zaprojektowanych procesów jest wdrażanych stopniowo również w spółkach Grupy.

Przykładem jest opracowana w 2018 roku Strategia Komunikacji Wewnętrznej Grupy Wielton. Dokument obejmuje wszystkie najważniejsze elementy strategii komunikacyjnej na poziomie Grupy Wielton. Został opracowany na podstawie wniosków z audytu komunikacji wewnętrznej oraz warsztatu z udziałem Rady Dyrektorów.

Strategia Komunikacji Wewnętrznej zapewnia zestaw praktycznych wskazówek dla jednostek biznesowych i rynków w ramach Grupy przy założeniu, że część komunikacji wewnętrznej będzie kształtowana i dostarczana na poziomie lokalnego rynku i będzie odzwierciedlała specyfikę i potrzeby lokalnej komunikacji.

Celem wdrożenia strategii jest:

- budowanie współpracy wszystkich pracowników dla realizacji strategicznych celów firmy,
- napędzanie ogólnego zaangażowania pracowników,
- wzmocnienie wewnętrznej współpracy i wymiany wiedzy,
- eliminacja wewnętrznych silosów i barier komunikacyjnych,
- poprawa wydajności poprzez zapewnienie jasności co do priorytetów firmy i dostępnych zasobów.

Strategia komunikacji wewnętrznej została zatwierdzona przez Zarząd i Radę Dyrektorów w grudniu 2018 roku i jest wdrażana od początku 2019 roku. W 2018 roku rozpoczęto również prace nad Strategią Employer Brandingu w Grupie Wielton, która zostanie wdrożona w 2019 roku. Efekty wdrożenia obu dokumentów będą zaprezentowane w raporcie dotyczącym danych niefinansowych za rok 2019.

Poziom zatrudnienia i wynagrodzeń

S.2.1.

Na koniec 2018 roku Wielton S.A. zatrudniał 1895 pracowników, z czego 12,7% stanowiły kobiety, a 87,3% mężczyźni. Wśród ogółu zatrudnionych 56,4% osób posiadało umowy o pracę na czas nieokreślony, a 43,6% zatrudnionych było w ramach umów o pracę na czas określony.

S.2.2.

S.2.3.

S.2.4.

Ogółem w Grupie Wielton na koniec 2018 roku było zatrudnionych 3559 pracowników (w przeliczeniu na pełne etaty), z czego 12,6% stanowiły kobiety, a 87,4% mężczyźni. Wśród ogółu zatrudnionych 63,8% osób posiadało umowy o pracę na czas nieokreślony, a 36,2% zatrudnionych było w ramach umów o pracę na czas określony.

Całkowita liczba nowych pracowników (osób, które zostały zatrudnione) w okresie objętym raportowaniem wyniosła 716 osób w Wielton S.A. i 1653 w Grupie Wielton. Wskaźnik rotacji pracowników (liczba pracowników, którzy odeszli z pracy w danym roku w stosunku do liczby pracowników wg stanu na koniec roku) wyniósł w tym czasie 20,8% dla Wielton S.A. w odniesieniu do wszystkich pracowników i jedynie 0,7% w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. W przypadku Grupy Wielton wskaźnik rotacji uwzględniający wszystkich pracowników (zatrudnionych na czas nieokreślony i określony) wyniósł 28,1%, natomiast w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony ukształtował się on na poziomie 4,3%. Szczegółowe informacje na temat liczby pracowników na etatach wg typu umowy o pracę, liczby pracowników

nowozatrudnionych i pracowników, którzy odeszli z pracy znajdują się w Załączniku Nr 1 do raportu, w tabelach Z1.1., Z1.2., Z1.3. i Z1.4.

Wszystkie powyższe dane na temat zatrudnienia, a także dane w tabelach w Załączniku Nr 1 dotyczą liczby pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Dla porównania liczba pracowników wg osób wyniosła na dzień 31.12.2018 roku 1909 osób w Wielton S.A. i 3380 osób w Grupie Wielton.

Informacje na temat osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne znajduje się w Załączniku Nr 1 do raportu, w tabeli Z1.5.

S.2.14. W 2018 roku, podobnie jak w roku poprzednim, nie było przypadków, w których kobiety po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy zrezygnowały z niej w ciągu 12 miesięcy.

System wynagrodzeń

Chcąc zatrudnić wartościowych pracowników, a także zatrzymać pracowników w długoterminowej perspektywie, Grupa Wielton i Wielton S.A. dążą do oferowania konkurencyjnego wynagrodzenia opartego na warunkach rynkowych, adekwatnego do zajmowanego stanowiska, wykonywanej pracy, umiejętności i doświadczenia. Grupa w sposób ciągły monitoruje rynek pracy analizując dane benchmarkowe oraz uczestnicząc w badaniach wynagrodzeń dbając, aby system wynagrodzeń był konkurencyjny wobec warunków rynkowych.

S.2.7. Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na umowy o pracę

PLN	Wielton S.A.						Grupa Wielton					
	2017			2018			2017			2018		
	K	M	średnia	K	M	średnia	K	M	średnia	K	M	średnia
Wyższa kadra zarządzająca	15 776	47 025	40 634	16 600	44 354	40 304	15 452	25 951	24 407	16 905	27 518	26 094
Menedżerowie i kierownicy	6 893	9 300	8 581	6 878	9 095	8 440	8 166	20 940	18 277	8 343	18 990	16 820
Pozostali pracownicy	3 546	4 407	4 316	3 855	4 833	4 719	5 852	7 521	7 340	6 586	8 944	8 663
Wszyscy pracownicy	4 048	4 913	4 815	4 249	5 240	5 118	6 580	9 107	7 002	7 161	10 236	8 756

W powyższej tabeli w odniesieniu do Grupy Wielton dane dotyczące średnich wynagrodzeń dla każdej z płci oraz dla poszczególnych szczebli zaszerogowania (dla obu lat), a także średnia dla wszystkich pracowników w 2017 r. nie obejmują informacji ze spółek należących do Grupy Langendorf i Lawrence David.

S.2.9. Stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do przeciętnego wynagrodzenia brutto mężczyzn w poszczególnych kategoriach zaszerogowania / grupach pracowniczych

%	Wielton S.A.			Grupa Wielton		
	2017	2018	zmiana r/r	2017	2018	zmiana r/r
Wyższa kadra zarządzająca	33,5%	37,4%	3,9%	59,5%	61,4%	1,9%
Menedżerowie i kierownicy	74,1%	75,6%	1,5%	39,0%	43,9%	4,9%
Pozostali pracownicy	80,5%	79,8%	-0,7%	77,8%	73,6%	-4,2%
Wszyscy pracownicy	82,4%	81,1%	-1,3%	72,3%	70,0%	-2,3%

W powyższej tabeli w odniesieniu do Grupy Wielton dane nie obejmują informacji ze spółek należących do Grupy Langendorf i Lawrence David.

Na kształtowanie wynagrodzeń zarówno w Wielton S.A., jak i w całej Grupie mają wpływ otoczenie gospodarcze i sytuacja na rynku pracy. Presja płacowa wymusiła na pracodawcach aktualizację polityki wynagradzania. W Wielton S.A. w 2018 roku wprowadzono taryfikator wynagrodzeń odwzorowujący wynagrodzenia rynkowe na poszczególnych stanowiskach, ponadto w przypadku stanowisk fizycznych (np. montażysta), należących do grupy „pozostali pracownicy” zatrudnionych było więcej kobiet w porównaniu do 2017 roku. Warto zwrócić też uwagę, że na stanowisku montażysty kobiety wykonują mniej obciążającą fizycznie pracę, a także wymagającą niższych kwalifikacji, w porównaniu do mężczyzn, którzy posiadają wykształcenie w zakresie mechaniki, pneumatyki i elektroniki samochodowej. Czynnikiem wpływającym na zmiany wynagrodzeń w grupie kobiet jest również wskaźnik rotacji wyższy w porównaniu z rokiem 2017.

S.2.10.

Stosunek przeciętnego wynagrodzenia członków zarządu do przeciętnego uposażenia w przedsiębiorstwie (w przeliczeniu na pełny etat)

krotność	Wielton S.A.			Grupa Wielton		
	2017	2018	zmiana r/r	2017	2018	zmiana r/r
Stosunek przeciętnego wynagrodzenia członków zarządu do przeciętnego wynagrodzenia pracowników	27,1	28,8	+1,7	18,6	16,9	-1,8

W 2018 roku w Wielton S.A. zostały przeprowadzone zostały intensywne prace dotyczące przebudowy systemu wynagrodzeń:

- Przeprowadzono proces opisu i wartościowania stanowisk pracy.
- Stworzono siatkę płac, która stała się integralną częścią Regulaminu Wynagradzania i Premiowania.
- Wprowadzono system MBO (Zarządzania przez Cele) powiązany z regulaminem premiowania. System ten dotyczy całej struktury Spółki.

Dla wyższej kadry menedżerskiej w Grupie wprowadzono Zrównoważoną Kartę Wyników (Balance Score Card Group).

W 2019 roku jest planowane sukcesywne wprowadzanie systemu MBO w poszczególnych spółkach Grupy Kapitałowej zgodnie z przyjętym harmonogramem.

Nowy, uporządkowany, wewnętrznie spójny i transparentny system wynagrodzeń stanowi solidną podstawę do wdrażania kolejnych projektów w obszarze HR, służących budowie zaangażowania pracowników, ich rozwojowi oraz kształtowaniu przyjaznej i efektywnej kultury organizacyjnej.

Rozwój i edukacja pracowników oraz pozyskiwanie kandydatów do pracy

System edukacji i szkolenia pracowników

System szkoleniowy pracowników w Grupie Wielton służy zarówno realizacji celów biznesowych, jak i zaspokojeniu potrzeb rozwojowych pracowników.

W Wielton S.A. funkcjonuje procedura regulująca politykę szkoleniową i model budżetowy. W każdym roku w Wielton S.A. jest tworzony plan szkoleń wraz z dostosowanym do niego budżetem. Zawiera on szkolenia dopasowane do stanowisk pracy o tematyce technicznej, administracyjnej, księgowej i finansowej, kadrowo-płacowej, prawnej, handlowej. W pozostałych spółkach Grupy Kapitałowej występują pewne różnice w modelu zarządzania systemem szkoleń.

Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika (wg płci i kategorii pracowników, dotyczy szkoleń organizowanych przez pracodawcę)

S.5.1.

Wskaźnik pewności danych (%)	Wielton S.A.						Grupa Wielton					
	100,0%						87,8%					
	2017			2018			2017			2018		
liczba godzin szkoleniowych na osobę w roku	K	M	średnia	K	M	średnia	K	M	średnia	K	M	średnia
Wyższa kadra zarządzająca	149,7	129,0	133,1	110,5	77,8	82,1	54,7	38,6	41,0	35,0	28,7	29,5
Menedżerowie i kierownicy	31,6	70,7	58,6	39,4	40,2	40,0	18,5	23,8	22,7	22,1	19,9	20,4
Pozostali pracownicy	13,3	9,2	9,6	13,9	7,8	8,5	12,7	9,2	9,6	13,8	8,1	8,8
Wszyscy pracownicy	17,1	11,8	12,4	16,6	9,3	10,2	15,3	11,2	9,3	15,5	9,6	7,6

S.5.2.

Liczba pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe, którym przysługują określone uprawnienia z tego tytułu w stosunku do pracodawcy (np. urlopy szkoleniowe)

Wskaźnik pewności danych (%)	Wielton S.A.						Grupa Wielton					
	100,0%						87,8%					
	2017			2018			2017			2018		
liczba osób	K	M	razem	K	M	razem	K	M	razem	K	M	razem
Wyższa kadra zarządzająca	23	94	117	17	55	72	25	110	135	19	77	96
Menedżerowie i kierownicy	36	83	119	26	45	71	43	123	166	38	110	148
Pozostali pracownicy	51	536	587	59	550	609	52	627	679	63	632	695
Wszyscy pracownicy	110	713	823	102	650	752	120	860	980	120	819	939

Pracownikom na stanowiskach produkcyjnych spółka organizuje i finansuje kursy nadające formalne uprawnienia, np. operatora wózka widłowego i suwnicy lub spawacza.

W 2018 roku szkolenia nadające uprawnienia ukończyła następująca liczba pracowników:

- szkolenia UDt (suwnice, wózki widłowe, podesty ruchome): 142 osoby,
- spawalnicze: 174 osoby,
- jakościowe (badanie spoin): 1 osoba.

Prowadzony jest również cykl szkoleń językowych (przede wszystkim język angielski, ale też francuski i polski), który w 2018 roku objął grupę 49 pracowników.

Ponadto Spółka organizuje warsztaty dla kadry menedżerskiej różnego szczebla (dyrektorzy, kierownicy, mistrzowie) mające na celu podnoszenie ich umiejętności przywódczych, komunikacyjnych oraz – w związku z wdrożonym systemem MBO – podnoszenie umiejętności angażującego stawiania celów. W 2018 roku w programie „Akademia Angażującego Lidera” wzięło udział ponad 70 osób. Program obejmował sześć modułów szkoleniowych wraz z indywidualnymi sesjami coachingowymi, których zdaniem było m.in. podniesienie samoświadomości swoich kompetencji.

Uruchomiona została również Akademia Młodych Kierowników, która była pilotażem do wykreowania strategii zarządzania młodymi talentami.

Adaptacja pracowników

W Wielton S.A. funkcjonuje efektywna procedura onboardingu (wdrażania nowych pracowników), w której ramach Spółka dba, aby każdy nowy pracownik zdobył niezbędną wiedzę o firmie i szybko poczuł się członkiem zespołu.

W Spółce funkcjonuje program „Witaj w Wieltonie” w którego ramach w 2018 roku zostało przeszkolonych prawie 200 osób. Szkolenia dla nowych pracowników odbywają się w trzech blokach tematycznych:

1. podstawowe informacje o firmie, procedurach, zasadach współpracy, kulturze organizacyjnej
2. informacja o produktach wytwarzanych w Grupie Wielton

3. przybliżenie procesu produkcyjnego.

W powyższych szkoleniach onboardingowych uczestniczą pracownicy bez względu na stanowisko pracy czy obszar biznesowy w którym docelowo będą pracować. To pozwala im zrozumieć mechanizm funkcjonowania firmy i z większą świadomością realizować zadania na ich stanowiskach pracy.

Niezależnie od powyższego szkolenia nowy pracownik na stanowisku specjalistycznym z obszarów technicznych lub kadry kierowniczej uczestniczy w 6-tygodniowym programie wdrożeniowym, skonfigurowanym adekwatnie do jego stanowiska pracy, który pozwala mu skutecznie przygotować się do świadczenia pracy, ze szczególnym uwzględnieniem aspektów BHP.

Pozostałe spółki Grupy Kapitałowej stosują własne procesy onboardingu.

Ścieżki kariery

Karty stanowisk, przygotowane w ramach procesu opisu stanowisk pracy w 2018 roku, określają wymagania dotyczące rekrutacji na dane stanowisko pracy, zakres obowiązków, mierniki efektywności oraz możliwości rozwoju. Uporządkowane i opisane poziomy stanowisk w organizacji oraz siatka płac wraz z taryfikatorem pokazują pracownikom możliwości rozwoju i awansu wewnątrz organizacji.

Na rok 2019 jest zaplanowane uruchomienie projektu Wielton Academy jako narzędzia zarządzania talentami, budowania ścieżek kariery i wymiany wiedzy w całej Grupie Wielton.

Pozyskiwanie kandydatów do pracy w procesach edukacyjnych

S.9.3.

Wielton S.A. od lat współpracuje z lokalnymi szkołami i uczelniami wyższymi umożliwiając uczniom i studentom zdobywanie doświadczenia w ramach autorskich programów stażowych oraz praktyk realizowanych pod mentorską opieką doświadczonych pracowników.

Od wielu lat Spółka współpracuje z Zespołem Szkół Zawodowych nr 2 w Wieluniu, gdzie została uruchomiona klasa patronacka. Spółka współpracuje ze szkołą w zakresie wyposażenia sal dydaktycznych i pracowni, przygotowania specjalnych stanowisk pracy. W 2018 roku spółka wyposażała spawalnię w układ filtrująco-wentylujący. Pracownicy pracujący z uczniami posiadają przygotowanie pedagogiczne, wspólnie przygotowywane są egzaminy. Dualne kształcenie daje możliwość dopasowania ucznia do konkretnego stanowiska pracy. Dla młodzieży decydującej się na podjęcie pracy w Spółce Wielton zbudował ścieżkę kariery dla absolwentów szkoły zawodowej tak, aby mogli uzyskać maturę, a potem kontynuować kształcenie na uczelni. W roku 2018 pracę podjęło 19 z 24 uczniów trzeciej klasy.

Dodatkowo w 2018 roku Wielton objął patronatem klasę politechniczną w II LO w Wieluniu wyposażając klasę w odpowiednie pomoce: rysunki techniczne, prace i pomoce naukowe, książki a także wspierając adaptację pomieszczeń.

Wielton S.A. od wielu lat współpracuje z Wydziałem Mechaniczno-Technologicznym Politechniki Śląskiej w Gliwicach prowadząc studia dualne, w ramach których studenci mają możliwość studiować i jednocześnie odbywać płatne staże w Spółce. We współpracy z Politechniką Śląską są realizowane również doktoraty wdrożeniowe pracowników Wielton S.A.

W 2018 roku Spółka podpisała list intencyjny inaugurujący współpracę z Politechniką Łódzką, którego celem jest rozwijanie współpracy pomiędzy środowiskiem akademickim i sferą gospodarczą, m.in. poprzez dostosowywanie systemu kształcenia do potrzeb przedsiębiorstw. Planowany zakres współpracy obejmuje m.in.:

- uruchomienie specjalnych projektów bazujących na profilu biznesowym firmy Wielton, przeznaczonych dla studentów kierunków mechatronika oraz mechanika i budowa maszyn,
- przygotowanie i wyposażenie pracowni studenckich,
- zaangażowanie w proces kształcenia profesjonalistów zarówno z Politechniki Łódzkiej, jak i firmy Wielton,
- realizację kształcenia w systemie dualnym,
- czynny udział firmy Wielton w życiu uczelni, poprzez różne działania adresowane do studentów i kadry dydaktycznej.

Pozostałe kluczowe spółki Grupy Wielton także współpracują z instytucjami edukacyjnymi. Fruehauf SAS realizuje wspólny projekt z Wyższym Instytutem Komunikacji i Reklamy w Paryżu, a w przypadku Langendorf GmbH młodzież uczęszczająca do klas od piątej wzwyż w Szkole Głównej w Walthrop uczestniczy w zajęciach i korzysta ze wsparcia merytorycznego. Planowane są także kolejne działania z zakresu współpracy poszczególnych spółek z Grupy Wielton z instytucjami edukacyjnymi analogiczne do działań prowadzonych przez Wielton S.A.

Employer Branding

W 2018 roku Grupa Wielton prowadziła działania budujące wizerunek dobrego pracodawcy w trzech obszarach:

- Wychodząc z założenia, że najlepszymi ambasadorami firmy są jej pracownicy Grupa Wielton prowadzi szereg działań zmierzających do podnoszenia poziomu satysfakcji aktualnych pracowników. Są to zarówno opisane powyżej działania z zakresu HR, komunikacji wewnętrznej jak i działania integracyjne.
- Starając się pozyskiwać świadomych i dobrze przygotowanych kandydatów do pracy, Grupa Wielton prowadzi stałą współpracę ze szkołami i uczelniami wyższymi.
- Grupa Wielton aktywnie uczestniczyła w Targach Pracy i Targach Kariery organizowanych przez uczelnie techniczne przybliżając potencjalnym kandydatom do pracy firmę oraz jej kulturę organizacyjną.

Jednocześnie w roku 2018 rozpoczęto prace nad Strategią Employer Brandingu, która zostanie wdrożona w 2019 roku. W ramach tej strategii jest planowane m.in. opracowanie Employee Value Proposition dla kluczowych grup kandydatów do pracy w Grupie Wielton.

Internacjonalizacja kadry Wielton i różnorodność pracowników

Ze względu na coraz większą różnorodność zatrudnianych pracowników, głównie w kontekście zatrudniania osób w różnym wieku, różnej płci oraz obcokrajowców, Grupa Wielton tworzy takie warunki pracy, w których reprezentanci poszczególnych grup czują, że mają równe prawa i są traktowani z szacunkiem.

S.2.5.

S.2.6.

S.2.8.

S.2.12.

S.2.13.

Informacje statystyczne na temat liczby i przeciętnego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w outsourcingu, liczby pracowników niepełnosprawnych, wysokości składek odprowadzanych na PFRON oraz liczby i przeciętnego wynagrodzenia obcokrajowców świadczących pracę na rzecz Grupy Wielton pochodzących z krajów znajdujących się w gorszej od Polski sytuacji ekonomicznej lub z krajów, w których uprawdopodobnione jest łamanie praw człowieka zostały przedstawione w tabelach Z1.5., Z1.6., Z1.7., Z1.8., Z1.9. w Załączniku Nr 1.

Zagraniczna ekspansja Grupy Wielton i zlokalizowanie jej spółek w różnych krajach postawiło przed Wielton dodatkowe wyzwanie w postaci internacjonalizacji kadry. W związku z tym Wielton cyklicznie organizuje spotkania kadry z różnych krajów, tworzy międzynarodowe zespoły projektowe oraz organizuje szkolenia z różnic kulturowych.

Sytuacja na rynku pracy powoduje, że zwiększa się liczba zatrudnionych w Wielton S.A. pracowników migracyjnych. Na koniec 2018 roku w Wielton S.A. było zatrudnionych 30 pracowników etatowych własnych pochodzących z Ukrainy oraz 100 pracowników z Ukrainy zatrudnionych poprzez podmioty zewnętrzne świadczące usługi na rzecz Wielton S.A.

Spółka dokłada wszelkich starań, aby zapewnić komfort pracy pracownikom pochodzącym z Ukrainy. Specjalny pracownik w zespole HR posługujący się językiem ukraińskim stanowi istotne wsparcie w procesie adaptacji pracowników z Ukrainy.

W celu ułatwienia procesu adaptacji Spółka realizuje dodatkowe działania:

- przygotowanie polsko-ukraińskiego słownika podstawowych pojęć i zwrotów niezbędnych dla podstawowej komunikacji oraz ze względu na wymogi BHP,
- wsparcie w poszukiwaniu i dofinansowaniu zakwaterowania dla pracowników etatowych.

Posiadając ograniczony wpływ na szczegóły zatrudnienia pracowników przez podmioty zewnętrzne świadczące usługi na rzecz Wielton S.A., spółka zwraca szczególną uwagę na wszelkie sygnały, które mogłyby świadczyć o naruszaniu praw pracowników z Ukrainy.

S.3.4.

S.6.1.

Stosowane przez Spółkę praktyki w obszarze pracowniczym wykluczają rozróżnienia pracowników ze względu na płeć, narodowość, rasę, wyznanie, wiek a także dyskryminację jakiegokolwiek grupy społecznej. Organizacja przestrzega praw i obowiązków zapisanych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i stosuje się do uznanych i ratyfikowanych Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Uchwałą Zarządu z dnia 11 lipca 2016 roku Spółka wdrożyła *Regulamin Polityki Antymobbingowej Wielton S.A.* Celem tej polityki jest przeciwdziałanie zjawiskom mobbingu, molestowania oraz dyskryminacji oraz określenie procedur postępowania w przypadku wystąpienia tych zjawisk.

Regulamin Polityki Antymobbingowej zawiera:

- szczegółowe definicje mobbingu, molestowania i dyskryminacji ułatwiające pracownikom identyfikację takich zachowań,
- odniesienie do kwalifikacji prawnej tych zjawisk w przepisach prawa polskiego i międzynarodowego,
- procedurę postępowania w wypadku wystąpienia niepożądanego zjawiska określonego Regulaminem,
- katalog sankcji możliwych w związku z naruszeniem Regulaminu,
- powołanie „osoby ds. skarg” jako osoby przyjmującej zgłoszenia o naruszeniu Regulaminu,
- zobowiązanie wszystkich pracowników do powstrzymywania się od zachowań noszących znamiona mobbingu, molestowania czy dyskryminacji oraz do dołożenia wszelkich starań dla tworzenia przyjaznej atmosfery pracy.

S.6.2.

S.6.3.

W 2018 roku w Grupie Wielton nie odnotowano żadnego przypadku mobbingu, molestowania ani dyskryminacji.

S.3.3.

S.6.4.

Rozwiązanie w postaci polityki przeciwdziałającej mobbingowi funkcjonuje w sposób uregulowany w Wielton S.A., natomiast nie funkcjonowały rozwiązania jednolite dla całej Grupy Kapitałowej Wielton, z powodów analogicznych do opisanych na początku rozdziału *Zagadnienia pracownicze* w odniesieniu do jednolitej polityki pracowniczej. W 2018 roku nie były też przeprowadzane audyty pod kątem przeciwdziałania dyskryminacji u podwykonawców.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

W trosce o bezpieczeństwo pracowników Grupa Wielton wprowadza najwyższe standardy w zakresie zachowania bezpieczeństwa pracy.

Grupa Wielton nie posiada jednolitej polityki w zakresie BHP. Certyfikat w tym zakresie posiada jedynie jednostka dominująca Wielton S.A. Pozostałe spółki Grupy prowadzą politykę dotyczącą bezpieczeństwa i higieny pracy we własnym zakresie, dostosowując ją do adekwatnych przepisów krajowych.

Od 2009 roku w Wielton S.A. obowiązuje system Zintegrowanego Systemu Zarządzania ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 i OHSAS 18001:2007 w zakresie rozwoju, projektowania, produkcji, sprzedaży i serwisu przyczep, naczep, zabudów, sprzedaży i serwisu części zamiennych.

Wchodząca w skład Zintegrowanego Systemu Zarządzania norma OHSAS 18001:2007 jest europejską normą dotyczącą całego systemu zarządzania higieną pracy oraz bezpieczeństwem i kładącą nacisk na budowanie świadomości pracowników i działania zapobiegawcze zmniejszające prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożeń w miejscu pracy.

W 2018 roku Wielton S.A. pozytywnie przeszła przegląd w zakresie normy przeprowadzony przez Urząd Dozoru Technicznego UDT-Cert i uzyskała certyfikat ważny do 2021 roku.

Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania zawiera m.in. zobowiązanie Spółki do:

Zapobiegania urazom i chorobom, poprzez zero tolerancji dla niebezpiecznych działań i warunków pracy.

W ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania w Spółce obowiązuje szereg procedur regulujących procesy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy

NAZWA PROCEDURY	CEL PROCEDURY
Gotowość i reagowanie na zdarzenia wypadkowe i awarie	Zidentyfikowanie zagrożeń wypadkowych, zapobieganie ich wystąpieniu, reagowanie w przypadku wystąpienia oraz usuwanie ich wpływu na pracowników oraz środowisko pracy. Identyfikowanie możliwych sytuacji niebezpiecznych i awaryjnych. Zapobieganie awariom i ograniczanie niekorzystnego wpływu ewentualnych awarii na środowisko.
Monitorowanie i pomiary w systemie BHP	Stała kontrola zgodności działań WIELTON S.A. z wymaganiami prawnymi dotyczącymi bezpieczeństwa pracy i ochrony przeciwpożarowej, z przyjętą polityką ZSZ i wynikającymi z niej celami oraz wymaganiami wdrożonego Zintegrowanego Systemu Zarządzania. Dostarczenie danych do sterowania operacyjnego.
Identyfikacja zagrożeń i ocena ryzyka zawodowego	Identyfikacja zagrożeń oraz ocena ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy wynikających z działalności WIELTON S.A.
Ocena zgodności systemu zarządzania BHP	Zapewnienie okresowej oceny zgodności z wymaganiami prawnymi i innymi wymaganiami mającymi zastosowanie.
Sterowanie operacyjne w systemie BHP	Zapewnienie nadzoru nad operacjami związanymi ze zidentyfikowanymi zagrożeniami BHP i ppoż., w celu zmniejszenia ryzyka. Spełnienie zobowiązań polityki ZSZ, osiągnięcie celów i realizacja zadań BHP, utrzymanie zgodności z wymaganiami prawnymi i innymi.

Wielton S.A. w sposób ciągły doskonali procesy dotyczące bezpieczeństwa pracy. W 2018 roku została opracowana i wdrożona instrukcja „Zasady poruszania się po terenach produkcyjnych Wielton S.A.”, obowiązująca nie tylko wszystkich pracowników zatrudnionych w Wielton S.A. ale również wszystkie osoby z zewnątrz, w tym pracowników podmiotów zewnętrznych, uczestników praktyk i pracowników tymczasowych.

Celem instrukcji jest wprowadzenie jednolitych zasad poruszania się osób na terenach produkcyjnych Wielton S.A. i wjazdu na nie pojazdów z uwzględnieniem wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska.

Instrukcja wprowadza nowe zasady dotyczące obowiązku stosowania obuwia ochronnego, kasków, okularów ochronnych, kamizelek i szelek odblaskowych (a w wybranych obszarach również ochronników słuchu). Wejście jakiegokolwiek osoby z zewnątrz musi zostać uzgodnione, a opiekun wizyty musi zapewnić gościom środki ochrony indywidualnej. Instrukcja bardzo precyzyjnie określa również zasady poruszania się po terenach produkcyjnych Wielton S.A. dla ruchu pieszego i samochodowego.

Wielton S.A. przykładą dużą wagę do poszerzania wiedzy i rozwoju kompetencji pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szkolenia BHP stanowią istotny element wdrożenia nowych pracowników, a ich zakres i częstotliwości są uzależnione od specyfiki pracy na danym stanowisku.

Każdy pracownik otrzymuje szczegółowy instruktaż stanowiskowy, a dla pracowników, którzy wykorzystują w pracy urządzenia transportu bliskiego (suwnice, wózki podnośnikowe, podesty robocze), są organizowane szkolenia podnoszące kwalifikacje i zapewniające uprawnienia w tym zakresie.

W Wielton S.A. jest specjalny pracownik odpowiadający za realizację zagadnień z obszaru BHP i ochrony przeciwpożarowej. Stanowisko Głównego Specjalisty ds. BHP i PPOŻ. podlega Dyrektorowi Operacyjnemu Grupy Wielton.

W skład Komisji BHP w Wielton S.A. wchodzi m.in.:

- Prezes Zarządu Wielton S.A. (jako Przewodniczący Komisji),
- Dyrektor Operacyjny Grupy Wielton,
- Główny Specjalista ds. BHP i PPOŻ.,
- lekarz medycyny pracy,

- przedstawiciele pracowników.

S.4.9.

Z uwagi na fakt, że w Wielton S.A. nie istnieją związki zawodowe, nie została powołana Społeczna Inspekcja Pracy. Przedstawiciele pracowników wchodzić jednak w skład Komisji BHP w Wielton S.A.

S.4.10.

W umowach z kontrahentami nie są stosowane klauzule odnoszące się do zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy, a u podwykonawców nie są przeprowadzane audyty pod kątem przestrzegania zasad BHP.

S.4.11.

S.4.1.

Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników / wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu

S.4.3.

	Wielton S.A.			Grupa Wielton		
	2017	2018	zmiana r/r	2017	2018	zmiana r/r
Wypadki wśród pracowników						
Liczba wypadków	17	12	-29,4%	89	95	6,7%
- w tym wypadki śmiertelne	1	0	-100,0%	1	0	-100,0%
Wypadki wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu						
Liczba wypadków	0	1	-	23	46	100,0%
- w tym wypadki śmiertelne	0	0	-	0	0	-

S.4.8.

Wypadki do których dochodziło w 2018 roku zarówno w Wielton S.A. jak i w innych spółkach Grupy Wielton należały do kategorii wypadków lekkich. Ani w Wielton S.A., ani w Grupie Wielton nie odnotowano wypadków śmiertelnych, ciężkich ani zbiorowych. Wzrost liczby wypadków wśród pracowników podwykonawców w Grupie Wielton miał miejsce przede wszystkim wśród podwykonawców francuskiej spółki Fruehauf i był spowodowany niedostatecznymi umiejętnościami nowych osób w zakresie obsługi narzędzi i urządzeń. W spółce został wdrożony program szkoleń dotyczących obsługi stosowanych urządzeń oraz rozpoczęto wymianę części narzędzi używanych do manipulowania elementami konstrukcyjnymi.

S.4.2.

Wskaźnik częstości wypadków, wskaźnik ciężkości wypadków i łączna liczba dni niezdolności do pracy wśród pracowników spowodowanej wypadkami

S.4.4.

S.4.5.

	Wielton S.A.			Grupa Wielton		
	2017	2018	zmiana r/r	2017	2018	zmiana r/r
Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych)	10	6	-40,0%	34	28	-16,3%
Liczba dni niezdolności do pracy spowodowanych wypadkami	1 369	841	-38,6%	2 471	3 007	21,7%
Wskaźnik ciężkości wypadków (liczba dni niezdolności do pracy na jeden wypadek)	85,00	70,00	-17,6%	53,72	31,65	-41,1%

S.4.6.

S.4.6. Liczba stwierdzonych przypadków chorób zawodowych.

	Wielton S.A.			Grupa Wielton		
	2017	2018	zmiana r/r	2017	2018	zmiana r/r
Liczba stwierdzonych w danym roku przypadków chorób zawodowych	0	0	-	3	9	200,0%

Liczba pracowników pracujących w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN).

S.4.7.

	Wielton S.A.			Grupa Wielton		
	2017	2018	zmiana r/r	2017	2018	zmiana r/r
Liczba pracowników pracujących w danym roku w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN)	0	0	-	6	4	-33,3%

S.2.15.

Pozostałe zagadnienia pracownicze Dbając o zapewnienie konkurencyjnych i przyjaznych miejsc pracy Grupa Wielton tworzy sprawiedliwy transparentny system wynagrodzeń, warunków do rozwoju pracowników i kształtuje odpowiednią angażującą kulturę organizacyjną. Ponadto Wielton zapewnia pracownikom szereg benefitów pozapłacowych oraz oferuje wsparcie w trudnych sytuacjach zawodowych i prywatnych. Od 2018 roku pracownicy Wielton S.A. są objęci również systemem prywatnej opieki medycznej.

W trosce o zdrowy styl życia Wielton S.A. zapewnia dostęp do świeżych owoców, dofinansowanie obiadów oraz wsparcie dla pracowników uprawiających sport.

Budując zaangażowanie pracowników, Wielton S.A. prowadzi lub wspiera szereg działań integrujących pracowników. W sierpniu 2018 roku został zorganizowany piknik dla pracowników i ich rodzin, a w grudniu zabawę choinkową dla dzieci pracowników. Działania integracyjne są często połączone z aktywnością charytatywną, np. organizacja turniejów piłkarskich w których wpisowe jest przeznaczone na cel charytatywny, lub turniejów, w których zwycięzcy mają prawo wskazać instytucję - beneficjenta wygranej nagrody.

Podobne działania są realizowane przez wybrane kluczowe spółki Grupy Kapitałowej Wielton.

Grupa Wielton działa z poszanowaniem dla prawa pracowników do swobodnego zrzeszania się i przynależności do organizacji pracowniczych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa lokalnego i międzynarodowego.

Istotne ryzyka związane z zagadnieniami pracowniczymi

G.3.1.

Istotne ryzyka niefinansowe związane z zagadnieniami pracowniczymi oraz sposób zarządzania nimi

Istotne ryzyko i jego opis	Opis sposobu zarządzania ryzykiem
Ryzyko braku pracowników Ryzyko związane z dynamicznie zmieniającym się rynkiem pracy i występującymi w wielu zakładach problemach zarówno z pozyskaniem wykwalifikowanych pracowników jak również ich zatrzymaniem już po wykształceniu. Problem dotyczy przede wszystkim obszarów produkcji, ale może dotyczyć również sprzedaży i innych obszarów biznesowych Spółki.	Spółka monitoruje ryzyko i aktywnie nim zarządza wdrażając działania ograniczające prawdopodobieństwo jego wystąpienia lub zmniejszające skutki jego wystąpienia. Podejmowane działania: <ul style="list-style-type: none"> • Opracowanie i realizacja Strategii HR. • Pozyskiwanie pracowników w procesach edukacyjnych. • Zatrudnianie pracowników migracyjnych, również w formule umów o pracę. • Działania w obszarze Employer Brandingu.
Ryzyko utraty kluczowej kadry inżynierskiej Utrzymanie i umacnianie pozycji firmy na rynku zależy od jej innowacyjności, umiejętności wdrażania nowych rozwiązań konstrukcyjnych odpowiadających na potrzeby klientów. Do tego niezbędna jest stała wysoko wykwalifikowana kadra inżynierska, która jest grupą pracowniczą	Spółka monitoruje ryzyko i aktywnie nim zarządza wdrażając działania ograniczające prawdopodobieństwo jego wystąpienia. Podejmowane działania: <ul style="list-style-type: none"> - Stworzenie siatki wynagrodzeń w oparciu o benchmark rynkowy. • Stwarzanie możliwości rozwoju (szkolenia MBO, realizowania doktoratów wdrożeniowych, udział w

bardzo wymagająca, mogąca korzystać z bogatej oferty pracodawców w kraju i za granicą.	projektach międzynarodowych w ramach Grupy Wielton, udział w projektach rozwojowych realizowane we współpracy z NCBiR). • Budowa przyjaznej kultury organizacyjnej i tworzenia dobrej jakości miejsc pracy.
Ryzyko presji płacowej Brak pracowników na rynku oraz ich duża rotacja generująca dodatkowe koszty powodują determinację firm do utrzymania pracowników. Jednak ich dostępność i ograniczenie rotacji niesie ryzyko wyższych oczekiwań płacowych.	Spółka monitoruje ryzyko i aktywnie nim zarządza wdrażając działania ograniczające prawdopodobieństwo jego wystąpienia. Podejmowane działania: • Stworzenie siatki wynagrodzeń w oparciu o benchmark rynkowy. • Transparentny system wynagrodzeń, stałe wynagrodzenie zasadnicze spójne w obszarach biznesowych. • Budowa przyjaznej kultury organizacyjnej i tworzenia dobrej jakości miejsc pracy.
Ryzyko wystąpienia wypadku w zakładzie produkcyjnym Ryzyko wystąpienia wypadku w z udziałem pracownika etatowego, pracownika tymczasowego, podwykonawcy lub gościa zarówno bezpośrednio przy procesie produkcji lub montażu, jak również w obszarze załadunku, transportu czy komunikacji na terenie zakładu.	Spółka monitoruje ryzyko i aktywnie nim zarządza wdrażając działania ograniczające prawdopodobieństwo jego wystąpienia. Podejmowane działania: • Szczegółowo zdefiniowany proces onboardingu nowych pracowników obejmujący instrukcje stanowiskowe. • Szkolenia BHP. • System Zarządzania i Procedury BHP. • Zasady poruszania się po terenach produkcyjnych Wielton S.A.
Ryzyko naruszenia praw pracowników zagranicznych w zakładach w Polsce Zdecydowana większość pracowników zagranicznych (migracyjnych) zatrudniana jest przez agencje pośrednictwa pracy. Pracownicy często nie znają języka ani przysługujących im praw i istnieje większe ryzyko, że Spółka nie będąc dla nich pracodawcą nie będzie miała informacji o tym, że prawa tych pracowników są naruszane.	Spółka monitoruje ryzyko i aktywnie nim zarządza wdrażając działania ograniczające prawdopodobieństwo jego wystąpienia. Podejmowane działania: - Dedykowane pracownikom z Ukrainy dodatkowe elementy w procesie onboardingu. - Regulamin polityki antymobbingowej. - Dedykowany pracownik w zespole HR.
Ryzyko wystąpienia przypadku mobbingu lub molestowania Ryzyko występujące zwłaszcza w przypadku pracowników z zagranicy nie pozostających w stosunku pracy i nieznających języka kraju, w którym znajduje się zakład.	Spółka monitoruje ryzyko i aktywnie nim zarządza wdrażając działania ograniczające prawdopodobieństwo jego wystąpienia. Podejmowane działania: • Regulamin polityki antymobbingowej. • Budowa przyjaznej kultury organizacyjnej nieakceptującej przypadków zachowań noszących znamiona mobbingu, molestowania czy dyskryminacji.

Zagadnienia społeczne, praw człowieka i antykorupcyjne

Spółka Wielton S.A. uznaje odpowiedzialne działania w obszarze społecznym za jeden z istotnych elementów budowania relacji z interesariuszami.

Badanie istotności wskazało na cztery istotne zagadnienia społeczne:

1. Wpływ prawa, norm i standardów dotyczących naczep i przyczep na Wielton (zagadnienie omówione w rozdziale „Model biznesowy i ład zarządczy”;
2. Bezpieczeństwo produktów, homologacja, certyfikacja produkcji, normy jakościowe;
3. Bezpieczeństwo użytkowników dróg;
4. Przeciwdziałanie korupcji.

Grupa Wielton nie posiadała w 2018 roku spisanej Polityki w obszarze społecznym, w 2018 roku rozpoczęto prace nad jej przygotowaniem i wdrożeniem. Polityka ta będzie obejmowała całą Grupę Kapitałową Wielton, w tym Wielton S.A.

Wielton S.A. buduje relacje z otoczeniem społecznym, m.in. poprzez działalność w organizacjach i stowarzyszeniach biznesowych, branżowych czy naukowych.

Organizacje i stowarzyszenia, w których Wielton S.A. należy do organu zarządzającego:

- Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan (spółka należała do Konfederacji w przeszłości, w 2018 roku nie należała, a od 2019 r. ponownie należy do tej organizacji),
- Polski Związek Przemysłu Motoryzacyjnego.

Organizacje i stowarzyszenia, w których Wielton S.A. uczestniczy w projektach lub komitetach:

- Śląski Klaster Lotniczy,
- Związek Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”,
- Partnerstwo w ramach Start-Up Spark z Łódzką Specjalną Strefą Ekonomiczną,
- Przemysłowy Instytut Motoryzacji (Pimot),
- Rada Biznesu przy Politechnice Łódzkiej i Politechnice Śląskiej.

Ponadto Wielton S.A. należy do Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych.

Spółka aktywnie włącza się w działalność w/w organizacji wpływając tym samym na inicjowanie i wdrażanie pozytywnych zmian w polskim życiu gospodarczym.

Bezpieczeństwo produktów

Przeprowadzone badanie istotności wskazało wysoką istotność zagadnień związanych z bezpieczeństwem produktów firmy, przede wszystkim ze względu na ich użytkowanie na drogach publicznych w wielu krajach. Właściwa konstrukcja i zachowanie najwyższych standardów produkcji przyczep i naczep ma wpływ zarówno na bezpieczeństwo ich użytkowników i przewożonych towarów, jak i na ogólny poziom bezpieczeństwa na drogach oraz ochronę środowiska (poziom emisji zanieczyszczeń i zużycie paliwa).

Homologacja

Produkowane w Grupie Wielton przyczepy i naczepy podlegają obowiązkowi uzyskania świadectwa homologacji. Jest to dokument identyfikacyjny potwierdzający możliwość użytkowania pojazdu w ruchu drogowym zgodnie z normami i przepisami odpowiednimi dla danego kraju. Świadectwo homologacji jest wydawane po przeprowadzeniu badań homologacyjnych obejmujących sprawdzenie wymagań

zawartych w obowiązujących dokumentach prawnych dotyczących bezpieczeństwa czynnego i biernego pojazdu oraz ochrony środowiska.

Podstawę prawną do uzyskania świadectw homologacji stanowią przede wszystkim dyrektywy Unii Europejskiej powiązane z regulaminami Europejskiej Komisji Gospodarczej Organizacji Narodów Zjednoczonych oraz uzupełnione o przepisy krajowe poszczególnych państw. W krajach poza obszarem UE pojazdy muszą spełniać przede wszystkim wymagania stawiane przez przepisy krajowe lub inne regulacje międzynarodowe obowiązujące w danym regionie świata.

Z punktu widzenia obowiązku uzyskania świadectwa homologacji pojazdy produkowane w Grupie Wielton dzielimy na dwie grupy:

- ciężarowe kategorii O (naczepy i przyczepy) oraz N (zabudowy na samochodach ciężarowych),
- rolnicze kategorii R.

Zasady homologacji pojazdów kategorii O i N reguluje Dyrektywa 2007/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 września 2007 roku ustanawiająca ramy dla homologacji pojazdów silnikowych i ich przyczep oraz układów, części i oddzielnych zespołów technicznych przeznaczonych do tych pojazdów.

Głównym celem dyrektywy w zakresie homologacji pojazdów jest „zagwarantowanie, aby nowe pojazdy, części i oddzielne zespoły techniczne wprowadzone do obrotu zapewniały wysoki poziom bezpieczeństwa i ochrony środowiska. Osiągnięcie tego celu nie powinno być utrudniane przez montaż pewnych części lub wyposażenia po wprowadzeniu pojazdów na rynek lub po ich dopuszczeniu do ruchu. Należy zatem przyjąć odpowiednie środki w celu zapewnienia, że części lub wyposażenie, które mogą być zamontowane na pojazdach i które mogą znacznie zakłócić funkcjonowanie układów istotnych ze względu na bezpieczeństwo lub ochronę środowiska, podlegają kontroli przez organ udzielający homologacji, zanim zostaną wprowadzone do sprzedaży. Środki te powinny obejmować przepisy techniczne dotyczące wymagań, które te części lub wyposażenie muszą spełniać”.

Zasady homologacji pojazdów kategorii R reguluje Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) Nr 167/2013 z dnia 5 lutego 2013 roku w sprawie homologacji i nadzoru rynku pojazdów rolniczych i leśnych, które deklaruje wprowadzenie zasady: „zgodnie z którą pojazdy muszą być projektowane, konstruowane i montowane w sposób minimalizujący ryzyko urazów u osób znajdujących się w pojeździe oraz u innych użytkowników dróg”.

W trakcie badań homologacyjnych są sprawdzane m.in. takie parametry jak:

- widoczność pojazdu (wszystkie elementy związane z sygnalizacją świetlną, światłami i urządzeniami odblaskowymi),
- układy kierownicze i układy hamulcowe,
- zabezpieczenia przeciwpożarowe,
- zamki, zawiasy, zabezpieczenia,
- zwrotność pojazdu,
- opony i osłony przeciwbryzgowe kół,
- urządzenia do mocowania ładunków,
- masy i wymiary pojazdów,
- urządzenia sprzęgające przyczepy i naczepy z pojazdem holującym.

Aktem prawnym regulującym zagadnienia homologacji w przepisach prawa polskiego jest Ustawa z dnia 20 czerwca 1997 roku Prawo o ruchu drogowym (z późniejszymi zmianami) oraz szczegółowe rozporządzenia dotyczące warunków technicznych pojazdów. Kolejne aktualizacje Ustawy wdrożyły do przepisów prawa polskiego wymagania przepisów Unii Europejskiej.

Wszystkie pojazdy produkowane w Grupie Wielton są poddawane badaniom homologacyjnym przed zaoferowaniem ich klientom.

S.11.1. W 2018 roku w Grupie Wielton nie odnotowano przypadków naruszenia procedur dotyczących bezpieczeństwa produktów i usług.

S.11.2. W 2018 roku nie zostały wszczęte, zakończone ani nie toczyły się postępowania przeciwko Wielton S.A. lub pozostałym spółkom z Grupy Wielton prowadzone przez UOKiK lub analogiczne urzędy w innych krajach, nie zostały też nałożone żadne kary za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z bezpieczeństwem klientów.

Poprawa bezpieczeństwa w ruchu drogowym

Poza bezwzględny przestrzeganiem przepisów dotyczących homologacji pojazdów Wielton włącza się w akcje prowadzące do poprawy bezpieczeństwa w ruchu drogowym.

W 2018 roku Wielton S.A. włączył się w akcję edukującą kierowców jak prawidłowo wykonać „korytarz życia”. Akcja polega na umieszczeniu na tylnych drzwiach samochodów ciężarowych naklejek z grafiką wyjaśniającą zasady formowania korytarza ratunkowego. Naklejki w imponującym formacie A2 mają być widoczne z daleka dla kierowców jadących za danym samochodem ciężarowym.

Wielton S.A. współpracuje również z lokalną policją w Wieluniu działając na rzecz poprawy widoczności dzieci na drodze oraz uwrażliwienia społeczeństwa w kwestiach widoczności pieszych na drogach. W 2018 roku Spółka przekazała 700 kamizelek odblaskowych, które policjanci rozdają dzieciom w ramach akcji „Bezpieczna Droga”.

Społeczności lokalne

Grupa Wielton uznaje społeczności lokalne za jednego ze swoich kluczowych interesariuszy. Dotyczy to zwłaszcza społeczności wokół zakładów produkcyjnych, z których wywodzi się zdecydowana większość pracowników i które obejmują ich rodziny. Zdajemy sobie sprawę, że są to również społeczności najbardziej narażone na potencjalne uciążliwości związane z funkcjonowaniem zakładów produkcyjnych w bezpośrednim sąsiedztwie mieszkańców. Przeprowadzone badanie istotności wskazało na szczególną istotność relacji ze społecznościami w Wieluniu w Polsce (siedziba Wielton S.A.) i w Auxerre we Francji (siedziba Fruehauf SAS), jako miastami, w których spółki Grupy Wielton są znaczącymi pracodawcami w stosunku do wielkości miejscowości. W przypadku pozostałych lokalizacji zakładów produkcyjnych i montowni Grupy wpływ ten jest relatywnie mniejszy.

S.9.1.

Prowadząc działalność operacyjną oraz planując inwestycje Grupa Wielton z najwyższą starannością dąży do uniknięcia jakichkolwiek uciążliwości dla mieszkańców, np., związanych z poziomem hałasu, emisjami czy ze zwiększonym ruchem samochodów ciężarowych na lokalnych drogach.

S.9.2.

W 2018 roku nie odnotowano żadnych przypadków skarg zgłoszonych przez społeczność lokalną dotyczących oddziaływania Wielton S.A. lub pozostałych spółek Grupy Wielton na otoczenie.

S.9.3.

Grupa Wielton nie posiadała w 2018 roku spisanej polityki w obszarze społecznym, rozpoczęto prace nad jej przygotowaniem i wdrożeniem do realizacji w 2019 roku. Jednocześnie, jako jeden z największych pracodawców oraz jeden z największych podatników w regionach, gdzie zlokalizowane są zakłady Grupy, zarówno Wielton S.A. jak również spółki zależne aktywnie wspierają lokalne społeczności.

Wielton S.A.

S.9.4.

W 2018 roku Wielton S.A. przeznaczyła na działania w obszarze społecznym ponad 250 tys. zł, z czego ponad 62,8 tys. zł stanowiły darowizny, a 189,5 tys. zł wyniosły środki wydatkowane na sponsoring wydarzeń kulturalnych, społecznych i promujących bezpieczeństwo w ruchu drogowym.

S.9.5.

Najważniejsze obszary wsparcia:

- Już po raz drugi Wielton był głównym sponsorem wydarzenia „Wielton. Giganci Siatkówki”. Giganci Siatkówki to międzynarodowy turniej siatkarski o charakterze charytatywnym organizowany przez Stowarzyszenie PKPS Siatkarz z Oleśnicy. Jego najważniejszym celem jest pomoc Fundacji „Dotknij Pomocy” z Wielunia, która działa na rzecz dzieci i młodzieży. W 2018 roku turniej odbył się pod hasłem „POLSKA-NIEMCY” i uczestniczyły w nim drużyny zawodowe i amatorskie z Polski i z Niemiec.
- W czerwcu 2018 roku Wielton był partnerem „Dni Wielunia” – organizowanego przez Wieluński Dom Kultury trzydniowego święta miasta, podczas którego koncertom gwiazd towarzyszyły występy lokalnych zespołów, warsztaty artystyczne i liczne stoiska.
- Firma sponsoruje również ważne wydarzenia branżowe i gospodarcze, takie jak np., spotkania i zjazdy przewoźników drogowych, Konferencja TEDxALK organizowana przez Akademię Leona

Koźmińskiego, czy Kongres Open Eyes Economy Summit – kongres ekonomii opartej na wartościach.

- Wielton angażuje się we wsparcie wielu przedsięwzięć sportowych z udziałem pracowników i ich rodzin – sponsoruje wpisowe, nagrody, stroje sportowe lub pokrywa koszty organizacji turniejów, m.in. z udziałem dzieci i młodzieży. Wielokrotnie organizacja tych przedsięwzięć jest połączona ze wsparciem konkretnego celu charytatywnego.
- Firma wspiera różne organizacje charytatywne: Wielką Orkiestrę Świątecznej Pomocy, Fundację „Słoneczko”, Fundację „Dotknij Pomocy”, Stowarzyszenie „Po prostu żyj”. W grudniu we wspólnej akcji angażującej pracowników zorganizowano pomoc w ramach akcji „Szlachetna Paczka” oraz przygotowano paczki świąteczne dla Domu Samotnej Matki w Turowie i Fundacji „Tacy Sami”.

Wielton wspiera również darowiznami lokalne szkoły, straż pożarną i kluby sportowe. W 2018 roku firma ufundowała trzy stypendia dla dzieci pracowników.

Z perspektywy relacji ze społeczeństwem niezwykle istotna jest również aktywność firmy w zakresie edukacji zawodowej (opisana w niniejszym raporcie w części dotyczącej obszaru pracowniczego) oraz w zakresie poprawy bezpieczeństwa na drodze (opisana w rozdziale poświęconym bezpieczeństwu produktów powyżej).

S.9.6.

W Wielton S.A. w 2018 roku nie był prowadzony program wolontariatu pracowniczego.

Fruehauf SAS

W październiku 2018 spółka Fruehauf nawiązała współpracę z prestiżowym Wyższym Instytutem Komunikacji i Reklamy w Paryżu (ISCOM). W ramach wspólnego projektu studenci klas o profilu międzynarodowym dostali za zadanie przeprowadzić analizę kluczowych czynników decydujących o sukcesie marki Fruehauf. Analiza miała na celu określenie działań, które spółka Fruehauf, jak i cała Grupa Wielton, może podejmować bez szkody dla wizerunku marek. Celem projektu było również utrzymanie i wzmocnienie wizerunku Fruehauf jako marki premium.

Projekt spotkał się z dużym zainteresowaniem i wzięło w nim udział ponad 50 osób. Uczestnicy zostali podzieleni na trzyosobowe zespoły, które miały za zadanie przygotować projekt działań komunikacyjnych. Praca każdej z grup była poprzedzona analizą najważniejszych czynników, jakie wpłynęły na sukces francuskiej spółki na lokalnym rynku. Studenci mieli miesiąc na opracowanie swoich pomysłów. Wyróżnione zostały aż cztery projekty, które zaprezentowano przedstawicielom Grupy Wielton. Okazało się, że praca studentów zaowocowała wieloma oryginalnymi projektami, a najlepsze z nich będą wprowadzane w firmie Fruehauf w 2019 roku. Zwycięzcy otrzymali modele naczep. Z racji, że akcja spotkała się z tak dużym zainteresowaniem i zaangażowaniem studentów, jest planowana kontynuacja projektu w ramach współpracy nawiązanej z uczelnią.

Langendorf GmbH

Pracownicy Langendorfa od 2013 roku poświęcają swój wolny czas i zapewniają merytoryczne wsparcie dla młodzieży uczęszczającej do klas od piątej wzwyż w Szkole Głównej w Waltrop w Niemczech. Ich zaangażowanie i praca zostały docenione podczas 70. Międzynarodowych Targów „Pomysły, Wynalazki, Nowe Produkty iENA 2018” w Norymberdze, gdzie podopieczni pracowników Langendorfa otrzymali nagrodę Grand Prix 2018 Europejskiego Stowarzyszenia Wynalazców AEI w kategorii młodzieżowej za skonstruowanie urządzenia do automatycznego czyszczenia opon wywrotek – ARRA.

Urządzenie to włącza się automatycznie podczas jazdy i usuwa brud z opon wywrotek niezależnie od stacjonarnych urządzeń do czyszczenia opon. Zanieczyszczenia zmywane są przy wykorzystaniu wody o wysokim ciśnieniu, która pod określonym kątem zostaje wdmuchana na bieżniki i ścianki boczne obracającej się opony.

Wynalazek ten bardzo się spodobał ubiegłorocznemu patronowi Targów iENA, który wyróżnił także uczniów klasy 9f Honorową Nagrodą Portugalii. Spośród 800 wynalazków uczniowie ze szkoły w Waltrop wraz z pracownikami z Langendorfa otrzymali za urządzenie ARRA srebrny medal Targów iENA, który tylko przypieczętował ich sukces.

Viberti Rimorchi S.R.L.

Włoska spółka była jednym ze sponsorów 9 edycji biegu ulicznego Notturna Tocolana na dystansie 10 km. Wyścig odbył się 21 lipca 2018 roku w miejscowości Tocco da Casauria. Bieg jest corocznie organizowany przez klub ASD Tocco Runners i cieszy się dużym zainteresowaniem. Wzięło w nim udział ok. 1000 zawodników w 10 kategoriach. Viberti było jednym ze sponsorów biegu, przekazując

1500 euro. W biegu wzięło udział również 2 pracowników Viberti: Sergio Di Fabio i Katarzyna Grzona, a jedna z pracownic - Nicola De Lia uczestniczyła w organizacji wyścigu. Zwycięzcy każdej z kategorii biegowej zostali nagrodzeni medalami oraz lokalnymi produktami spożywczymi. Nagrodę Viberti "Primo Premio Viberti" otrzymał Antonio Giulio Ruggiero.

Przeciwdziałanie korupcji

S.10.1.

Przeprowadzone badanie istotności w Grupie Wielton wskazało, że potencjalnymi obszarami narażonymi na zachowania korupcyjne są dwa obszary działalności biznesowej: kontraktowanie dostaw do Wielton oraz sprzedaż produktów przez Wielton klientom. Nie zidentyfikowano jednak istotnych ryzyk w tym zakresie.

S.10.2.

Zgodnie ze stanem na dzień 31 grudnia 2018 roku nie stwierdzono przypadków zachowań noszących znamiona korupcji.

S.10.3.

Grupa Wielton i wchodzące w jej skład spółki, jako organizacje działające w sposób otwarty i transparentny, a także w zgodzie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi, dokładają wszelkich starań do promowania i zapewniania etycznego podejścia do biznesu oraz do zwalczania wszelkich praktyk korupcyjnych. Firma na bieżąco monitoruje zgodność prowadzonych działań z prawem oraz obowiązującymi powszechnie normami etyki biznesowej.

Stosowana przez Spółkę polityka antykorupcyjna zakłada zasadę zerowej tolerancji dla wszelkich praktyk korupcyjnych oraz pozostałych nadużyć. Spółka zachowuje stałą gotowość do wyjaśniania każdego tego typu przypadku oraz zachowań, które potencjalnie mogą zostać zidentyfikowane podczas realizacji procesów biznesowych.

Do praktyk, w których zakresie spółka wdraża zasadę zerowej tolerancji należą przede wszystkim:

- składanie obietnic, propozycji, a także wręczanie jakiegokolwiek korzyści finansowej, rzeczowej, osobistej lub innej,
- przyjmowanie, oczekiwanie lub zgoda na obietnicę jakiegokolwiek korzyści finansowej, rzeczowej, osobistej lub innej.

W kontekście powyższych praktyk każdy z pracowników Spółki jest zobowiązany do stanowczej odmowy we wszystkich wypadkach, w których byłaby podjęta próba jakiegokolwiek działania mogącego zostać uznany za praktykę korupcyjną skierowaną wobec niego, a następnie do niezwłocznego zgłoszenia takiego zdarzenia i opisanie jego przebiegu.

Wszystkie rozpoznane przypadki działań korupcyjnych i pozostałych nadużyć powinny zostać zgłoszone do bezpośredniego przełożonego lub innej osoby z najwyższego kierownictwa spółki.

Spółka przestrzega zasady niedokonywania jakichkolwiek aktów dyskryminacji lub sankcjonowania względem osoby, która zasygnalizowała uzasadnione podejrzenie wystąpienia wydarzenia mogącego zostać zaklasyfikowane jako praktyka korupcyjna lub pozostałe nadużycie.

Pozostałe zagadnienia społeczne

W związku ze swoją aktywną działalnością zarówno w obszarze biznesowym jak i społecznym Wielton S.A. otrzymała w 2018 roku szereg nagród i wyróżnień:

Nazwa nagrody	Opis
Menedżer Roku Regionu Łódzkiego 2017 – nominacja w kategorii duża firma	Laureat konkursu na Menedżera Roku Regionu Łódzkiego, organizowanego przez Dziennik Łódzki oraz Lożę Łódzką Business Center Club. Nominację w kategorii duża firma odebrał Prezes Zarządu Wielton S.A. Mariusz Golec (nagroda przyznana w styczniu 2018 roku).

Nagroda Kisiela 2017 w kategorii Przedsiębiorca za „Doskonałą przyczepność w biznesie”.	Nagroda Kisiela 2017 (przyznana w kwietniu 2018 roku) dla Mariusza i Pawła Szataniaków w kategorii Przedsiębiorca za „Doskonałą przyczepność w biznesie”. Nagroda Kisiela jest przyznawana pod patronatem tygodnika „Wprost” w 3 kategoriach: polityk, publicysta i przedsiębiorca.
Nagroda Gospodarcza Prezydenta RP - wyróżnienie w kategorii Międzynarodowy Sukces z 2017 r.	Laureat Nagrody Gospodarczej Prezydenta RP w kategorii Narodowy Sukces z 2016 roku oraz wyróżnienie w kategorii Międzynarodowy Sukces z 2017 roku (nagroda przyznana w czerwcu 2018 roku).
Orły „Rzeczpospolitej” – wyróżnienie w kategorii Zatrudnienie	XX edycja rankingu Lista 500 - Wielton należy do grona 500 największych polskich przedsiębiorstw, zajmując 207 pozycję. Wyróżnienie w kategorii Zatrudnienie w plebiscytcie Orły „Rzeczpospolitej” organizowanego przez dziennik „Rzeczpospolita”.
Nagroda Emerging Market Champions – zwycięzca nagrody w kategorii Polskie Inwestycje Zagraniczne	Zdobywca nagrody Emerging Market Champions w kategorii Polskie Inwestycje Zagraniczne. Nagroda jest przyznawana jest przez Fundację Kronenberga.
Konkursu „Polska Firma – Międzynarodowy Czempion” - wyróżnienie w kategorii: Eksporter: Polska Firma Prywatna – duże przedsiębiorstwa	Wyróżnienie w kategorii: Eksporter: Polska Firma Prywatna – duże przedsiębiorstwa w 7. Edycji Konkursu „Polska Firma – Międzynarodowy Czempion”, organizowanego przez firmę doradczą PwC i „Puls Biznesu”.
„Najlepszy Pracodawca” według Rzeczpospolitej – II miejsce w rankingu	II miejsce w ogólnopolskim rankingu „Najlepszy Pracodawca” organizowanym przez „Rzeczpospolita”.
Menedżer Roku Regionu Łódzkiego 2018 – zwycięzca w kategorii duża firma	Mariusz Golec, Prezes spółki Wielton S.A. zwyciężył w konkursie Menedżer Roku 2018 Regionu Łódzkiego w kategorii duże firmy. XI edycja plebiscytu organizowana była przez „Dziennik Łódzki” oraz Łożę Łódzką Business Centre Club..

S.15.1.

S.15.2.

S.15.3.

Rzeczywisty okres rotacji zobowiązań wyniósł w Grupie Wielton w 2018 roku 98 dni. Rzeczywisty okres rotacji należności wyniósł w Grupie Wielton w 2018 roku 52 dni. Okres płatności standardowo zapisywany w umowach z dostawcami wynosił w Grupie Wielton w 2018 roku 90 dni.

Istotne ryzyka związane z zagadnieniami społecznymi, praw człowieka i antykorupcyjnymi

G.3.1.

Przeprowadzone badanie istotności nie wykazało istotnych ryzyk w obszarze społecznym, praw człowieka oraz zagadnień antykorupcyjnych. Ryzyka dotyczące praw człowieka wspólne dla obszaru społecznego i pracowniczego i sposób zarządzania nimi zostały omówione w rozdziale poświęconym sprawom pracowniczym.

W Grupie Wielton poszanowanie praw człowieka jest traktowane jako wartość podstawowa, wpisana w działalność wszystkich wchodzących w jej skład spółek. Etyczne postępowanie jest dla całej organizacji tak samo istotne jak osiągnięte przez nią wyniki finansowe. Dlatego działania prowadzone przez Grupę są realizowane w zgodzie z prawami człowieka, powszechnie przyjętymi standardami

etycznymi, a także odzwierciedlają zasady wynikające z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ oraz innych uznanych międzynarodowych norm.

Grupa Wielton i wszystkie wchodzące w jej skład spółki nie akceptują żadnych praktyk związanych z angażowaniem do pracy dzieci zarówno w ramach własnej organizacji, jak i u jej partnerów biznesowych, dostawców oraz podwykonawców. Grupa przestrzega lokalnych oraz międzynarodowych przepisów prawa w zakresie zatrudniania pracowników młodocianych oraz nie toleruje naruszających prawo form pracy osób nieletnich.

Grupa nie toleruje żadnych form pracy przymusowej. W ramach prowadzonej działalności stara się także o to, aby jej partnerzy biznesowi, dostawcy oraz podwykonawcy również stosowali uznawane przez nią standardy pracy.

Zagadnienia środowiskowe

„Nasze innowacje opierają się na podejściu proekologicznym. Rozwijając się, tworząc nowe produkty, nie tylko chcemy być krok przed rozwiązaniami konkurencji, ale zależy nam na tym, by transport drogowy – ten krwioobieg gospodarki – po prostu mniej szkodził środowisku. Nawet zarządzając finansami Grupy Wielton i optymalizując koszty szukamy wymiaru ekologicznego, bo przecież mniej zużytych materiałów, to nie tylko niższy koszt produktu i wyższa marża, ale jednocześnie mniejsza emisja gazów cieplarnianych, mniej odpadów, mniejsze opłaty środowiskowe.”

Tomasz Śniatała, Wiceprezes Zarządu Wielton S.A.

Dbłość o środowisko naturalne jest istotnym elementem zarządzania w Grupie Wielton. Zakwalifikowanie do sektora przemysłu elektromaszynowego (zgodnie z klasyfikacją sektorową stosowaną przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie) wskazuje na pośredni duży wpływ jej działalności na zużycie surowców i materiałów, produkcję odpadów, zużycie paliw i energii oraz emisji do atmosfery. Transport drogowy towarów przyczynia się do obciążenia środowiska emisjami gazów cieplarnianych pochodzących ze spalania paliw. Z tego względu, Wielton jako producent przyczep, naczepek i zabudów do pojazdów ciągnikowych ma istotny pośredni wpływ na poziom emisji CO₂ pochodzącego z transportu. Zmiany klimatu mogą w przyszłości mieć wpływ na działalność operacyjną producentów i dostawców komponentów naczepek, przyczep i zabudów, a co za tym idzie – pośrednio istotny wpływ na działalność Grupy Wielton. W 2018 roku przeprowadzono badanie Istotności dla Grupy Wielton, w którym zbadano i wykazano istotne dla Grupy zagadnienia środowiskowe.

Istotne zagadnienia środowiskowe istotne dla Grupy Wielton (na podstawie badania istotności):

- pośredni wpływ zmian klimatu na działalność operacyjną Spółki,
- transport jako źródło emisji gazów cieplarnianych,
- zużycie paliw w wyniku użytkowania naczepek/przyczep,
- zużycie surowców i materiałów,
- odpady,
- zużycie paliw i energii,
- emisje do atmosfery.

Polityka środowiskowa i Systemy Zarządzania Jakością w obszarze środowiska naturalnego

G.2.2.

Grupa Wielton nie posiada jednolitej polityki środowiskowej obejmującej wszystkie spółki Grupy Kapitałowej. W poszczególnych spółkach wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Wielton kwestie środowiskowe są zarządzane odrębnymi Systemami Zarządzania Jakością, certyfikowane normą ISO 9001:2015. Spółka Wielton S.A. posiada dodatkowo certyfikat normy środowiskowej ISO 14001:2015. Certyfikaty uzyskane przez poszczególne spółki wykazano w poniższej tabeli.

Zestawienie certyfikatów ISO wdrożonych w spółkach Grupy Wielton

Spółka	System Zarządzania Jakością			Jednostka certyfikująca
	ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	BS OHSAS 18001:2007	
Wielton S.A.	tak (ważny do 05.06.2021)	tak (ważny do 05.06.2021)	tak (ważny do 11.03.2021)	Urząd Dozoru Technicznego (UDT)
Fruehauf	tak (ważny do 06.04.2020)	nie	nie	Veritas
Langendorf	tak (ważny do 21.08.2020)	nie	nie	TÜV-Hessen
Viberti Rimorchi	tak (ważny do 13.07.2021)	nie	nie	Lloyd's Register
Lawrence David	tak (ważny do 05.12.2021)	nie	nie	BSI
Wielton Russia	tak (ważny do 05.09.2021)	nie	nie	SAMT-FUND Agency

Spółka Wielton S.A. w 2009 roku wdrożyła Zintegrowany System Zarządzania (ZSZ) zgodny z normami: ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 i OHSAS 18001:2007 w zakresie rozwoju, projektowania, produkcji, sprzedaży i serwisu przyczep, nacze, zabudów, sprzedaży i serwisu części zamiennych. Ponadto Spółka wprowadziła własny system doskonalenia procesów w Wielton S.A. pod nazwą Wielton Quality System, spójny ze Zintegrowanym Systemem Zarządzania. Wielton Quality System obejmuje następujące obszary:

- Zarządzanie Jakością,
- stanowisko pracy,
- techniczne przygotowanie produkcji,
- optymalizacja procesów,
- jakość dostawców,
- jakość kapitału ludzkiego.

W ramach powyższych działań wdrożono Politykę Zintegrowanego Systemu Zarządzania, która określa cele i zobowiązania Spółki, w tym dotyczące środowiskowych efektów jej działalności.

W Polityce Zintegrowanego Systemu Zarządzania Wielton S.A. zobowiązuje się do:

- doskonalenia realizowanych procesów,
- spełnienia wymagań prawnych oraz własnych standardów obowiązujących w Zintegrowanym Systemie Zarządzania i Wielton Quality System,
- maksymalnej redukcji wszelkiego negatywnego wpływu na człowieka i środowisko, stosowania najlepszych dostępnych technologii, ograniczania stosowania i emisji substancji szkodliwych, zmniejszenia zużycia energii i ilości wytwarzanych odpadów, efektywnego zarządzania gospodarką wodno-ściekową,
- zapobiegania urazom i chorobom, poprzez zero tolerancji dla niebezpiecznych działań i warunków pracy.

W ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania zidentyfikowano 27 istotnych aspektów środowiskowych, na które Spółka ma wpływ i może je nadzorować. Należą do nich:

- zużycie energii,
- odpady niebezpieczne,
- odpady inne niż niebezpieczne,
- odpady komunalne,
- emisja węglowodorów,
- emisja spalin,
- emisja ze spawania i cięcia,
- zapylenie,
- hałas,
- pożar,
- rozszczelnienie instalacji gazów technicznych,
- wybuch (zbiorników/butli),
- katastrofa budowlana,

- wycieki olejów,
- wycieki przy tankowaniu,
- wycieki płynu chłodzącego z samochodów, wózków widłowych, maszyn,
- wycieki rozcieńczalnika,
- wody opadowe,
- uwolnienia czynnika chłodniczego,
- emisja gazów ze spalania paliw - kotłownia węglowa,
- emisja gazów ze spalania paliw,
- awaria instalacji gazowej,
- rozszczelnienie wanny instalacji malowania KTL,
- rozszczelnienie armatury instalacji KTL,
- awaria instalacji oczyszczalni ścieków technologicznych,
- rozszczelnienie armatury lub zbiorników oczyszczalni ścieków,
- zużycie wody na potrzeby KTL.

W ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania sformułowano 5 celów środowiskowych:

1. maksymalna redukcja wszelkiego negatywnego wpływu na człowieka i środowisko,
2. stosowanie najlepszych dostępnych technologii,
3. ograniczenie stosowania i emisji substancji szkodliwych,
4. ograniczenie zużycia energii i ilości wytwarzanych odpadów,
5. efektywne zarządzanie gospodarką wodno-ściekową.

W strukturze zarządczej Wielton S.A. zagadnieniom środowiskowym przypisano zasoby pracownicze na dwóch poziomach: na poziomie wyższej kadry zarządzającej (Zarząd, Dyrektor ds. Jakości) oraz na poziomie pozostałych pracowników (Specjalista ds. Zintegrowanego Systemu Zarządzania Jakością).

Zasoby pracownicze w Wielton S.A. przypisane zagadnieniom środowiskowym

poziom zarządczy	Stanowisko	liczba osób na stanowisku	zakres odpowiedzialności
Wyższa kadra zarządzająca, Zarząd i dyrektorzy	Prezes Zarządu	1	Zarządzanie strategiczne Zintegrowanym Systemem Zarządzania, nadzór nad funkcjonowaniem struktury organizacyjnej odpowiedzialnej za utrzymanie Systemu
	Dyrektor ds. Jakości	1	Inicjowanie, prowadzenie, koordynacja i weryfikacja działań WIELTON S.A. w zakresie odnoszącym się do jakości realizowanych procesów oraz wyrobów, zgodnie z Polityką Zintegrowanego Systemu Zarządzania oraz Wielton Quality System
Pozostali pracownicy	Specjalista ds. Zintegrowanego Systemu Zarządzania Jakością	1	Tworzenie, prowadzenie i nadzór nad dokumentacją i działaniami w obszarze ochrony środowiska

Ponadto Wielton S.A. korzysta z profesjonalnego wsparcia firmy prowadzącej obsługę formalno-prawną i laboratoryjno-badawczą w obszarze środowiska.

Zgodnie z wdrożonym Zintegrowanym Systemem Zarządzania, co roku w Wielton S.A. są przeprowadzane wewnętrzne audyty monitorujące zgodność Systemu ZSZ z normą ISO 14001:2015 oraz sprawdzające poprawność jego wdrożenia i utrzymywania. System ZSZ jest również poddawany przeglądom przez najwyższe kierownictwo Wielton S.A. Ostatni przegląd Systemu odbył się 13.03.2018 roku.

W 2018 roku przeprowadzono aktualizację ZSZ zgodnie z normami ISO 9001:2015 i ISO 14001:2015.

Wyniki polityki środowiskowej

W 2018 roku kontynuowano proces wdrażania w zakładzie produkcyjnym w Wieluniu nowoczesnej technologii malowania katalizacyjnego (KTL) elementów metalowych. Dzięki zastosowaniu technologii KTL jest możliwe uzyskanie szerokiego zakresu grubości powłok (od 15 do 40 μ) oraz zwiększenie ich

wytrzymałości antykorozyjnej (do 1000h w komorze solnej), co przyczynia się do wydłużenia żywotności podwozia.

Obecnie trwają testy i próby rozruchowe instalacji. Jej uruchomienie jest przewidywane na 2019 rok. W wyniku wdrożenia nowego procesu produkcyjnego jest spodziewane zmniejszenie zużycie farb, ograniczenie emisji lotnych związków organicznych do atmosfery oraz zwiększenie zużycia wody.

W 2018 roku spółka Wielton SA uzyskała zgodę na budowę zakładu produkcji chłodzi, zlokalizowanego w Łódzkiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej. Prestiżowa i korzystna dla Spółki lokalizacja wiązała się z koniecznością spełnienia dodatkowych kryteriów środowiskowych, oznaczających brak znaczącego wpływu inwestycji na środowisko. Teren przeznaczony pod inwestycję znajduje się z dala od zamieszkiwanych zabudowań, a prowadzona tam działalność produkcyjna nie będzie uciążliwa dla środowiska i lokalnej społeczności.

Zmiany klimatu

Wpływ Grupy Wielton na zmiany klimatu

Grupa Wielton ma pośredni i bezpośredni wpływ na zmiany klimatyczne:

- Pośredni wpływ na zmiany klimatu jest związany z takim projektowaniem i konstruowaniem naczeł i przyczep, by przyczyniały się one do redukcji zużycia paliw w transporcie.
- Bezpośredni wpływ na zmiany klimatu jest związany z działaniami ograniczającymi emisję gazów cieplarnianych do atmosfery pochodzących bezpośrednio z działalności operacyjnej i produkcyjnej Grupy.

Należy przy tym podkreślić, że wpływ pośredni na ograniczanie zmian klimatycznych na zdecydowanie większe znaczenie niż wpływ bezpośredni, przede wszystkim w powodu intensywności użytkowania produktów Grupy Wielton i ich długiego cyklu życia.

Z tego względu Grupa Wielton samodzielnie oraz we współpracy z innymi partnerami biznesowymi angażuje się w prace nad innowacjami dotyczącymi redukcji zużycia paliwa i redukcji emisji CO₂.

Wpływ zmian klimatu na Grupę Wielton

Zmiany klimatu mogą również pośrednio oddziaływać na działalność Grupy Wielton. W szczególności zmiany te mogą przyczynić się do zaburzeń w wydobywaniu i pozyskiwaniu surowców wykorzystywanych później przez Grupę oraz funkcjonowaniu dostawców Grupy. Mogą również mieć szeroki i obecnie trudny do przewidzenia wpływ na potrzeby i zachowania klientów i konsumentów.

Istotny wpływ na funkcjonowanie Grupy Wielton jako producenta naczeł i przyczep wykorzystywanych w transporcie mogą mieć inicjatywy legislacyjne i regulacyjne zmierzające do ograniczenia emisji gazów cieplarnianych, przede wszystkim w transporcie drogowym.

Zarząd i kadra kierownicza monitorują na bieżąco zmiany legislacyjne i trendy w branży motoryzacyjnej utrzymując gotowość dostosowania działalności Grupy do nowych wymagań.

Nie zdefiniowano kryteriów środowiskowych przy realizacji produktów i usług.

Zużycie paliw i energii

Zużycie paliw i energii w Grupie Wielton

W działalności operacyjnej Grupy energia jest używana w centrali Wielton S.A., we wszystkich zakładach produkcyjnych i montowniach Grupy oraz w spółkach handlowych.

W Wielton S.A. energia cieplna niezbędna do ogrzewania budynków oraz prowadzonych procesów produkcyjnych pochodzi z sieci ciepłowniczej oraz pieca KTL opalanego miałem węglowym. Do procesów technologicznych jest stosowany gaz ziemny pochodzący z sieci miejskiej. W lakierni zastosowano instalację rekuperacyjną pozwalającą na odzysk ciepła z procesów produkcyjnych, wykorzystywanego następnie do ogrzewania pomieszczeń. W 2018 roku wystąpiono do zakładu energetycznego o zwiększony przydział mocy dla nowych inwestycji Wielton S.A. (dział R&D, KTL).

W przypadku pozostałych spółek Grupy Wielton do ogrzewania budynków i do procesów produkcyjnych jest wykorzystywana przede wszystkim energia pochodząca ze spalania gazu ziemnego i oleju opałowego, a także energia elektryczna i cieplna zakupiona od dostawców zewnętrznych.

Do transportu pojazdami wykorzystywanymi przez Grupę Wielton (pojazdy będące własnością spółek Grupy oraz leasingowane) stosuje się przede wszystkim olej napędowy, a także, w mniejszym stopniu LNG i benzynę.

E.2.1.

Całkowite zużycie energii w GJ wg głównych źródeł jej pozyskania

	Jednostka	Wielton S.A.	Grupa Wielton
Wskaźnik pewności danych	%	100,0%	89,0%
Paliwa zużyte w budynkach i instalacjach			
Gaz ziemny	m ³	1 048 579,0	3 700 508,8
Olej opałowy	Mg	60,4	72,7
Węgiel	Mg	1 586,1	1 670,3
Paliwa zużyte w transporcie pojazdami własnymi			
Benzyna	Mg	17,7	58,4
Olej napędowy	Mg	392,2	1 413,5
LNG	Mg	179,7	189,2
Zakupiona energia			
Energia elektryczna	MWh	19 797,8	31 945,0
- w tym odsetek energii elektrycznej pochodzącej z odnawialnych źródeł energii	%	17,5%	15,2%
Energia cieplna	GJ	21 026,0	22 143,0
- w tym odsetek energii cieplnej pochodzącej z odnawialnych źródeł energii	%	17,5%	16,6%

Całkowite zużycie paliw i energii w przeliczeniu na GJ w Grupie Wielton w 2018 roku wyniosło 398.207,8 GJ.

Całkowite zużycie paliw i energii w przeliczeniu na GJ w spółce Wielton S.A. w 2018 roku wyniosło 206.785,5 GJ i stanowiło 51,9% całkowitego zużycia w Grupie.

Energia ze źródeł odnawialnych i nieodnawialnych

E.2.2.

Odsetek energii pochodzącej z nieodnawialnych i z odnawialnych źródeł energii (OZE)

	Jednostka	Wielton S.A.	Grupa Wielton
Wskaźnik pewności danych	%	100,0%	89,0%
Energia ze wszystkich źródeł odnawialnych (pochodząca z paliw i z energii zakupionej)	GJ	16 124,5	21 207,2
<i>Odsetek energii ze źródeł odnawialnych</i>	%	7,8%	5,3%
Energia ze wszystkich źródeł nieodnawialnych (pochodząca z paliw i z energii zakupionej)	GJ	190 661,0	377 000,5
<i>Odsetek energii ze źródeł nieodnawialnych</i>	%	92,2%	94,7%
Łącznie energia ze wszystkich źródeł	GJ	206 785,5	398 207,8

Energia niezbędna do funkcjonowania Grupy jest kupowana od zewnętrznych dostawców energii oraz pochodzi ze spalania paliw zakupionych przez Grupę. Udział energii elektrycznej kupowanej od zewnętrznych dostawców ze źródeł odnawialnych wynosi odpowiednio 17,5% dla Wielton S.A. i 15,2% dla Grupy Wielton.

E.2.3.

Wskaźniki intensywności energetycznej

	Jednostka	Wielton S.A.	Grupa Wielton
Wskaźnik pewności danych	%	100,0%	89,0%
<i>Energia ze źródeł odnawialnych na jednostkę produktu</i>	GJ/szt.	1,6	1,2
<i>Energia ze źródeł odnawialnych na 1 mln zł przychodu</i>	GJ/1mln zł	15,0	10,3
<i>Energia ze źródeł nieodnawialnych na jednostkę produktu</i>	GJ/szt.	19,3	20,5
<i>Energia ze źródeł nieodnawialnych na 1 mln zł przychodu</i>	GJ/1mln zł	177,8	182,4
Energia ze wszystkich źródeł na jednostkę produktu	GJ/szt.	20,9	21,6
Energia ze wszystkich źródeł na 1 mln zł przychodu	GJ/1mln zł	192,8	192,6

Na sztukę produktu w 2018 roku zużyto 20,9 GJ w Spółce Wielton S.A. i 21,6 GJ w Grupie Wielton. Wytworzenie 1 mln zł przychodów wymagało zużycia 192,8 GJ energii w przypadku Wielton S.A. i 192,6 GJ energii w przypadku Grupy Wielton.

Zużycie paliw w wyniku użytkowania naczep/przyczep

Konstrukcja, dobór technologii i materiałów stosowanych w naczepach i przyczepach Grupy Kapitałowej Wielton mogą się przyczynić do zmniejszenia spalania paliw przez ciągniki, a co za tym idzie, do redukcji emisyjności ciężkiego transportu drogowego. Wpływ zużycia paliw w wyniku użytkowania produktów Grupy Wielton na emisje gazów cieplarnianych ma zdecydowanie większe znaczenie niż emisje generowane w procesach produkcyjnych, co jest dokładniej opisane w podrozdziale *Emisje do atmosfery*.

Z tego względu Wielton S.A. samodzielnie oraz z innymi partnerami biznesowymi angażuje się w prace nad innowacjami dotyczącymi redukcji zużycia paliwa i redukcji emisji CO₂. Jednym z takich projektów jest FALCON (Flexible & Aerodynamic Truck for Low CONsumption) - projekt rozpoczęty w 2018 roku i współrealizowany przez francuską spółkę Grupy Wielton - Fruehauf. Liderem projektu jest Renault Trucks, a pozostałymi partnerami są: Faurecia, Michelin, Total, Fruehauf, Wezzoo, Benomad, Styl'Monde, Polyrim, Enogia, the IFPEN, the École centrale de Lyon (LMFA) oraz IFSTTAR (LTE; LESCOT). Projekt FALCON, którego zakończenie jest planowane w 2020 roku, uzyskał dofinansowanie ze środków państwowych w ramach funduszu FUI Regions.

Celem projektu jest opracowanie i wdrożenie zoptymalizowanego aerodynamicznie zestawu ciężarówki i naczepy, gwarantującego redukcję o 13% zużycia paliwa i zmniejszenie emisji CO₂ do atmosfery. Zestaw zostanie wyposażony w opony o niskim oporze toczenia, systemy energooszczędnego wspomaganie jazdy i zarządzania paliwem, a także w ulepszony układ napędowy wykorzystujący system odzysku ciepła Rankine nowej generacji i zoptymalizowane formuły środków smarnych. Naczepa zyska unikalny wygląd i aerodynamiczny charakter. Kompletny zestaw, stanowiący rezultat projektu FALCON, zostanie zaprezentowany podczas targów Solutrans 2019 odbywających się w Lyonie w terminie 19 – 23 listopada 2019 roku.

W wyniku zebranych doświadczeń i badań przeprowadzonych w Centrum Badawczo-Rozwojowym Wielton Group, do oferty wprowadzono nowe modele naczep i przyczep, przyczyniające się do redukcji emisji CO₂ pochodzącego ze spalanych przez ciągniki paliw.

Obecnie Dział Badań i Rozwoju pracuje nad produktami o obniżonej masie własnej (np. naczepa kurtynowa Super Light i naczepa podkontenerowa 20 Super Light).

Niższa masa własna oznacza mniejsze zużycie stali, energii do produkcji, paliwa, mniejszą emisję CO₂ i większą ładowność, a co za tym idzie ograniczenie liczby frachtów.

W przypadku wywrotek (modele HP Honisch i HP Rosja) zmiany w projekcie doprowadziły do zmniejszenia długości spoin oraz zmniejszenia liczby części (elementów). Mniej spoin i mniej elementów oznacza mniejszą powierzchnię przeznaczoną do lakierowania, redukcję zużycia energii, mniejsze zużycie materiałów dodatkowych jak drut do spawania, gazy osłonowe, lakier - co również ogranicza obciążenie środowiska.

W 2018 roku do sprzedaży trafiły następujące produkty:

- naczepa kurtynowa typu rynna CoilMaster – pojazd specjalistyczny przeznaczony do transportu każdego rodzaju towaru, a zwłaszcza do transportu stali w kręgach,
- naczepa kurtynowa typu Mega Curtain Master Multihe,
- naczepy burtowo-firanowa i skrzyniowo-plandekowa Dropside Master,
- naczepa wywrotka z gęsią szyją Bulk Master,
- przyczepa rolnicza typu Tandem z klapą hydrauliczną,
- przyczepa rolnicza centralnoosiowa z obrotnicą i z klapą hydrauliczną.

Naczepy te dzięki innowacyjnej konstrukcji i zastosowanym materiałom przyczyniają się do redukcji zużycia paliwa przez ciągnik od 1,1 do 2,2 l/100 km, co oznacza roczną redukcję emisji CO₂ do atmosfery od 2,8 do 5,6 ton (zależnie od zestawu, przyjmując średni przebieg 100 000 km/rok).

Emisje do atmosfery

Emisje gazów cieplarnianych w wyniku działalności operacyjnej spółki są monitorowane w Wielton S.A. i w pozostałych spółkach Grupy Wielton. Do oceny poziomu intensywności emisji jest wykorzystywany wskaźnik emisji gazów cieplarnianych na jednostkę produktu na poziomie Grupy Kapitałowej.

Grupa Wielton dąży do obniżania intensywności emisji gazów cieplarnianych. Należy jednocześnie podkreślić, że emisje wbudowane w produkt końcowy w wyniku działalności operacyjnej Wielton stanowią niewielki procent całych emisji, które powstają w wyniku użytkowania produktu w cyklu jego życia. Przy założeniu dystansu 100 tys. km, jakie rocznie przemierza przeciętna naczepa lub przyczepa, i trwałości produktu wynoszącej 8 lat, emisje będące efektem spalania paliwa przez ciągnik siodłowy w transporcie drogowym sięgają ok. 800 ton CO₂e. Wbudowana w wyniku działalności operacyjnej wartość emisji w jednostkę produktu wyniosła w Grupie Wielton w 2018 roku 2,1 tony CO₂e, co stanowi ok. 0,26% emisji związanych z użytkowaniem naczepy lub przyczepy w cyklu jej życia.

Raportowane emisje gazów cieplarnianych zostały obliczone zgodnie ze standardem The Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard w wersji revised.

Granice raportowanych emisji (organizational boundaries) obejmują:

- W przypadku danych dla Wielton S.A.: wyłącznie jednostkę dominującą Grupy Kapitałowej Wielton (100% emisji).
- W przypadku danych dla Grupy Wielton: jednostkę dominującą i wszystkie jednostki Grupy Kapitałowej Wielton wg kontroli operacyjnej i finansowej (100% emisji każdej z jednostek). Konsolidacja obejmuje wszystkie poziomy Grupy Wielton.

Zakres raportowanych emisji (operational boundaries):

- W przypadku danych zarówno dla Wielton S.A., jak i dla Grupy Wielton raportowane emisje obejmują zakres 1 (scope 1, emisje bezpośrednie), jak i zakres 2 (scope 2, emisje pośrednie wynikające z wytwarzania energii elektrycznej kupowanej przez jednostki Grupy Wielton).

- W odniesieniu do zakresu 2 poza emisjami wynikającymi z wytwarzania energii elektrycznej raportowane zostały także emisje wynikające z wytwarzania energii cieplnej kupowanej przez jednostki Grupy Wielton. W celu umożliwienia odbiorcom raportu zapoznania się z emisjami zakresu 2 dokładnie wg definicji określonej w GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard emisje te zostały przedstawione odrębnie w tabeli.

Wskazanie trendów zmiany emisji w czasie:

- Rok 2018 został uznany za rok bazowy (base year) dla raportowania emisji w przypadku Wielton S.A. i Grupy Wielton.
- W niniejszym raporcie po raz pierwszy raportowane są emisje zgodnie z GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard.

Emisje zostały obliczone z wykorzystaniem narzędzi udostępnianych przez GHG Protocol (<https://ghgprotocol.org/calculation-tools>).

E.5.1.

E.5.3.

Emisje gazów cieplarnianych (łącznie i na jednostkę produktu oraz przychodu)

	Jednostka	Wielton S.A.	Grupa Wielton
Wskaźnik pewności danych	%	100,0%	89,0%
Scope 1			
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w budynkach i instalacjach	Mg CO ₂ e	6 073,7	10 765,0
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w transporcie	Mg CO ₂ e	1 706,4	5 244,0
Łącznie emisje w ramach Scope 1	Mg CO ₂ e	7 780,0	16 009,0
Emisje Scope 1 na jednostkę produktu	Mg CO ₂ e/szt.	0,8	0,9
Emisje Scope 1 na 1 mln zł przychodu	Mg CO ₂ e/1mln zł	7,3	7,7
Scope 2			
Emisje będące skutkiem zakupu energii elektrycznej	Mg CO ₂ e	15 309,7	18 458,1
Emisje będące skutkiem zakupu energii cieplnej	Mg CO ₂ e	4 516,5	4 608,3
Łącznie emisje w ramach Scope 2	Mg CO ₂ e	19 826,2	23 066,3
Emisje Scope 2 na jednostkę produktu	Mg CO ₂ e/szt.	2,0	1,3
Emisje Scope 2 na 1 mln zł przychodu	Mg CO ₂ e/1mln zł	18,5	11,2
Scope 1+2			
Łącznie emisje w ramach Scope 1+2	Mg CO ₂ e	27 606,2	39 075,3
Emisje Scope 1+2 na jednostkę produktu	Mg CO ₂ e/szt.	2,8	2,1
Emisje Scope 1+2 na 1 mln zł przychodu	Mg CO ₂ e/1mln zł	25,7	13,0

Łącznie w 2018 roku emisje gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2 wyniosły 39,1 tys. ton ekwiwalentu dwutlenku węgla w Grupie Wielton i 27,6 tys. ton w Wielton S.A.

Intensywność emisji gazów cieplarnianych łącznie dla zakresu 1 i 2 w 2018 roku wyniosła w przypadku Grupy Wielton 2,1 tony ekwiwalentu dwutlenku węgla na jednostkę produktu i 2,8 tony w przypadku Wielton S.A.

Należy podkreślić, że reprezentatywne dane dotyczą Grupy Wielton. Dane te obejmują m.in. informacje dotyczące emisji w wyniku transportu realizowanego w ramach Grupy Kapitałowej przez Wielton Logistic Sp. z o.o., która realizuje usługi transportowe wewnątrz Grupy (dane o emisjach dla samej jednostki dominującej są zaburzone przez brak informacji o emisjach wynikających z transportu z uwagi na przyjęte granice organizacyjne).

Różnice w wysokości wskaźnika intensywności emisji łącznie dla zakresów 1 i 2 pomiędzy Wielton S.A. i Grupą Wielton wynikają z następujących czynników:

- Wielton S.A. korzysta z energii cieplnej kupowanej u dostawców zewnętrznych, która generowana jest przede wszystkim z nieodnawialnych źródeł energii (głównie węgla), podczas gdy spółki francuska i niemieckie do ogrzewania na terenie zakładów wykorzystują w tym celów przede wszystkim gaz ziemny.
- Spółki brytyjska, włoska i francuska korzystają z kupowanej na zewnątrz energii elektrycznej, która jest wytwarzana przez dostawców osiągających znacznie korzystniejsze (w stosunku do dostawcy w Polsce) parametry intensywności emisji ekwiwalentu dwutlenku węgla (odpowiednio 281,1 g CO₂e/kWh w przypadku Wielkiej Brytanii, 256,2 g CO₂e/kWh w przypadku Włoch i 58,5 g CO₂e/kWh w przypadku Francji w porównaniu do 773,3 g CO₂e/kWh w przypadku Polski).

Pozostałe substancje emitowane do atmosfery

E.5.2.

E.5.4.

	Jednostka	Wielton S.A.	Grupa Wielton
Wskaźnik pewności danych	%	100,0%	81,4%
SOx	Mg	22,3	26,8
SOx na jednostkę produktu	kg/szt.	2,3	1,5
SOx na 1 mln zł przychodu	kg/1mln zł	20,8	13,0
Pył całkowity	Mg	45,5	54,8
Pył całkowity na jednostkę produktu	kg/szt.	4,6	3,0
Pył całkowity na 1 mln zł przychodu	kg/1mln zł	42,5	26,5
NMLZO	Mg	126,9	215,2
NMLZO na jednostkę produktu	kg/szt.	12,8	11,7
NMLZO na 1 mln zł przychodu	kg/1mln zł	118,3	104,1
NOx	Mg	8,4	10,1
NOx na jednostkę produktu	kg/szt.	0,8	0,5
NOx na 1 mln zł przychodu	kg/1mln zł	7,8	4,9

Zużycie surowców i materiałów

E.1.1.

Rodzaj i ilość głównych wykorzystywanych surowców/materiałów

	Jednostka	Wielton S.A.	Grupa Wielton
Wskaźnik pewności danych	%	100,0%	95,4%
Główne kategorie surowców i materiałów			
Stal	Mg	44 026,0	62 143,8
Aluminium	Mg	6 404,0	8 396,7
Farby	Mg	326,2	476,8
Drewno (sklejka, podłogi)	m ³	3 900,0	8 386,1

Naczepy i przyczepy Wielton są produkowane z elementów prefabrykowanych w zakładach Grupy Wielton (nadwozia i podwozia) oraz elementów zamawianych u zewnętrznych producentów i dostawców (osie, układy zwieszenia, obrzeża, siłowniki, koła, opony, plandeki, profile aluminiowe ciągnione). Stal i aluminium na potrzeby własnej produkcji są zamawiane u czołowych producentów europejskich. Dodatkowe informacje na temat dostawców głównych elementów zamawianych u zewnętrznych producentów można znaleźć w *Sprawozdaniu z działalności Wielton S.A. i Grupy Kapitałowej Wielton*.

E.1.2.

Z uwagi na charakter produktów wytwarzanych przez Grupę Wielton, wielość rodzin produktowych i ich złożoność, różnorodność oraz nieporównywalność poszczególnych surowców i materiałów wykorzystywanych do produkcji nie ma możliwości wyznaczenia kluczowego surowca lub materiału, którego zużycie na jednostkę produktu lub przychodu miałyby istotne znaczenie analityczne dla odbiorców raportu.

Woda i ścieki

Woda w Grupie Wielton jest wykorzystywana do celów konsumpcyjnych i higieniczno-sanitarnych. Nie jest ona przy tym istotnym surowcem wykorzystywanym do produkcji w Grupie Wielton - w procesach produkcyjnych jest wykorzystywana przy obróbce skrawaniem – do przygotowania mieszanki chłodząco-smarującej oraz w lakierni - w procesie malowania na mokro. Roczne zużycie wody w Grupie Wielton wyniosło w 2018 roku 50 085 m³ przy 32 891 m³ w Spółce Wielton S.A. W Grupie Wielton woda pochodzi od dostawców zewnętrznych, Grupa nie posiada ujęć własnych.

Ścieki komunalne są odprowadzane do sieci kanalizacyjnej, podobnie jak ścieki powstające w procesie produkcji przy czyszczeniu komór i zbiorników w lakierni i instalacji KTL. Woda użyta w procesach produkcyjnych jest obrabiana na oczyszczalni ścieków. Po obróbce chemicznej zostaje przepompowana do sieci kanalizacyjnej. W przyszłości jest planowane przekształcenie procesu oczyszczania wody w taki sposób, by mogła być ponownie wykorzystana w procesie produkcyjnym.

Zużycie wody (wolumen całkowity i na jednostkę produktu lub przychodu), emisja ścieków (wolumen całkowity i na jednostkę produktu lub przychodu)

E.3.1.

E.3.3.

E.6.3.

E.6.5.

	Jednostka	Wielton S.A.	Grupa Wielton
Wskaźnik pewności danych	%	100,0%	89,0%
Zużycie wody			
Woda zakupiona	m3	32 891	50 085
Zużycie wody na jednostkę produktu	m3/szt.	3,3	2,7
Zużycie wody na 1 mln zł przychodu	m3/1mln zł	30,7	24,2
Ścieki			
Ścieki odprowadzone do sieci komunalnej	m3	32 592	49 776
Odprowadzone ścieki na jednostkę produktu	m3/szt.	3,3	2,7
Odprowadzone ścieki na 1 mln zł przychodu	m3/1mln zł	30,4	24,1

Odpady

Zarówno w zakładach Wielton S.A. jak i w pozostałych spółkach Grupy, odpady komunalne są gromadzone selektywnie zgodnie z lokalnie obowiązującymi przepisami.

Wielton S.A. prowadzi działania skutkujące wydłużeniem cyklu życia produkowanych naczepek i przyczep. W 2018 roku w Spółce powstał Dział Pojazdów Używanych, który realizuje programy odkupu (buyback) oraz sprzedaży używanych naczepek i przyczep (trading).

Program odkupu (buyback) dotyczy naczepek i przyczep używanych, które są odkupowane od klientów po nabyciu przez nich nowych egzemplarzy. Do regeneracji (refurbishmentu) trafiają również egzemplarze nieobjęte programem odkupu, których kondycja umożliwia przeprowadzenie niezbędnych napraw i usprawnień. Po ich przeprowadzeniu, przyczepy i naczepy są ponownie wprowadzane do sprzedaży. Regeneracja pozwala na 2-, a nawet 3-krotne przywrócenie użytkowania naczepy. Cykl życia produktu zależy od jego typu, parametrów konstrukcyjnych i funkcjonalnych wynosi od 8 do 20 lat.

W 2018 roku w ramach programów buyback i trading do użytkowania przywrócono 102 naczepy.

Naczepy i przyczepy kończące swój cykl życia są utylizowane przez ich ostatniego użytkownika.

E.6.1.

E.6.2.

E.6.4.

Odpady niebezpieczne i inne niż niebezpieczne (całkowita masa odpadów w podziale na metody zagospodarowania, emisja odpadów na jednostkę produktu lub przychodu)

	Jednostka	Wielton S.A.	Grupa Wielton
Wskaźnik pewności danych	%	100,0%	94,9%
Odpady niebezpieczne			
Recykling	Mg	0,0	1 093,6
Składowanie na składowiskach odpadów	m3	0,0	0,0
Utylizacja	Mg	585,3	626,9
Ponowne wykorzystanie	Mg	0,0	0,2
Stałe magazynowanie na terenie zakładu	Mg	0,0	1 037,6
Łącznie odpady niebezpieczne	Mg	585,3	2 908,2
Odpady niebezpieczne na jednostkę produktu	Mg/szt.	0,1	0,2
Odpady niebezpieczne na 1 mln zł przychodu	Mg/1mln zł	0,5	1,4
Odpady inne niż niebezpieczne			
Recykling	Mg	0,0	527,7
Składowanie na składowiskach odpadów	m3	0,0	200,1
Utylizacja	Mg	9 393,4	9 976,7
Ponowne wykorzystanie	Mg	0,0	26,4
Stałe magazynowanie na terenie zakładu	Mg	0,0	23,2
Łącznie odpady inne niż niebezpieczne	Mg	9 393,4	10 754,2
Odpady inne niż niebezpieczne na jednostkę produktu	Mg/szt.	0,9	0,6
Odpady inne niż niebezpieczne na 1 mln zł przychodu	Mg/1mln zł	8,8	5,2

Ogólnie, w Grupie Wielton w 2018 roku do ponownego wykorzystania skierowano nieznaczne ilości (0,14%) odpadów innych niż niebezpieczne. Recyklingowi poddano 15% odpadów niebezpiecznych i 3% innych niż niebezpieczne.

Do utylizacji przekazano 69% odpadów niebezpiecznych i 96% innych niż niebezpieczne. Na składowiska odpadów trafił 1% odpadów innych niż niebezpieczne, nie składowano odpadów niebezpiecznych. Na terenie zakładów spółki Viberti Rimorchi S.R.L. we Włoszech w zbiornikach oczyszczalni są magazynowane ciecze stanowiące odpady niebezpieczne (1037,6 Mg). Są one pozostałością działalności produkcyjnej dawnego zakładu przemysłowego zlokalizowanego na terenie obecnie zajmowanym przez Viberti Rimorchi S.R.L. Odpady te nie pochodzą z działalności produkcyjnej prowadzonej przez Viberti i obecnie oczekują na usunięcie.

Łącznie w 2018 roku w Grupie Wielton wyemitowano 0,4 Mg odpadu niebezpiecznego i 1,1 Mg odpadu innego niż niebezpieczny na 1 sztukę produktu. Łącznie w 2018 roku w Spółce Wielton S.A. wyemitowano 0,1 Mg odpadu niebezpiecznego i 0,9 Mg odpadu innego niż niebezpieczny na 1 sztukę produktu.

Wielton S.A. prowadzi w pełni ewidencjonowaną gospodarkę odpadami produkcyjnymi stali i aluminium. Skrawki będące odpadem procesu produkcyjnego są wykorzystywane ponownie w procesie produkcji. Te nienadające się już do ponownego wykorzystania są odprowadzane do skupu złomu jako złom pełnowartościowy. W 2018 roku w Wielton S.A. pozostałe odpady produkcyjne, w tym odpady niebezpieczne zostały w 100% odebrane przez wyspecjalizowaną firmę uprawnioną do odbioru i przetwarzania odpadów zgodnie z obowiązującymi przepisami. Wielton S.A. nie zbiera danych dotyczących dalszego przetwarzania tych odpadów.

Opakowania farb, rozpuszczalników i lakierów są zagospodarowywane przez producenta (zwrot zanieczyszczonych opakowań) lub przekazywane firmie przetwarzającej odpady.

Pozostałe zagadnienia środowiskowe

E.7.1.

W niniejszym raporcie (powyżej) wskazano wszystkie istotne rodzaje zanieczyszczeń wyemitowane przez Grupę Kapitałową Wielton i Wielton S.A. w 2018 roku.

E.7.2.

W dniu 23 listopada 2018 roku miał miejsce pożar w hali lakierni w Zakładzie nr 1 w Wieluniu (Wielton S.A.). Pożar wystąpił na ograniczonym obszarze tego zakładu, w hali lakierni (jednej z trzech lakierni Spółki w Wieluniu, w której realizowana była tylko część procesu produkcyjnego). Na czas akcji gaszenia pożaru produkcja w Zakładzie nr 1 została wstrzymana i natychmiast przeprowadzono ewakuację personelu (nikt z pracowników nie ucierpiał). Pożar został ugaszony tego samego dnia, tj. 23 listopada 2018 roku. Pożar przyczynił się do tymczasowego wzrostu emisji gazów cieplarnianych do atmosfery.

W IV kwartale 2018 roku prowadzono prace mające na celu likwidację szkód. Rozpoczęto budowę tymczasowej lakierni, a docelowo zastąpi ją nowa, która będzie bardziej nowoczesna od tej, która uległa zniszczeniu. W międzyczasie zmniejszone moce produkcyjne zostały w pełni zastąpione w ramach mocy produkcyjnych pozostałych dostępnych dwóch lakierni Spółki w Wieluniu, w tym nowoczesnej lakierni znajdującej się w Zakładzie Nr 2 oraz usługami zewnętrznymi kooperantów, z którymi Spółka stale współpracuje.

E.7.3.

W 2018 roku w Grupie Wielton nie odnotowano naruszeń przepisów środowiska, w związku z którymi wszczęte zostały postępowania administracyjne.

E.7.4.

W 2018 roku nie nałożono na żadną spółkę wchodzącą w skład Grupy Wielton żadnych prawomocnych kar w związku z naruszeniem przepisów ochrony środowiska.

Ze względu na lokalizację zakładów Lagendorf (Niemcy) w pobliżu miejsc zamieszkania i związane z tym ryzyko nocnego zanieczyszczenia hałasem, produkcja odbywa się trybie dwuzmianowym.

E.7.5.

Grupa Wielton nie stosowała w 2018 roku w umowach z kontrahentami klauzul odnoszących się do poszanowania środowiska naturalnego, nie prowadzone były też u podwykonawców audyty pod kątem przestrzegania przez nich przepisów ochrony środowiska.

E.7.6.

Istotne ryzyka środowiskowe

G.3.1.

Istotne ryzyko i jego opis	Opis sposobu zarządzania ryzykiem
<p>Ryzyko konieczności wdrożenia zmian konstrukcyjnych w celu ograniczenia zużycia paliwa Podejmowane przez regulatorów w szczególności w Unii Europejskiej, działania zmierzające do realizacji postanowień Porozumienia Paryskiego i redukcji emisji gazów cieplarnianych mogą doprowadzić do wprowadzenia regulacji, które wymuszą na firmach transportowych (głównych klientach Grupy) istotne ograniczenie emisji gazów cieplarnianych będących efektem zużycia paliw. To z kolei może zwiększyć oczekiwania klientów Grupy odnośnie do wprowadzenia w naczepach i przyczepach zmian konstrukcyjnych, które przyczyniałyby się do redukcji emisji.</p>	<p>Grupa Wielton samodzielnie oraz z innymi partnerami biznesowymi angażuje się w prace nad innowacjami dotyczącymi redukcji zużycia paliwa i redukcji emisji CO₂. Jednym z takich projektów był zrealizowany projekt FALCON (opisany w dziale dotyczącym zużycia paliw i energii powyżej). W wyniku zebranych doświadczeń i badań przeprowadzonych w Centrum Badawczo-Rozwojowym Wielton Group, do oferty wprowadzono nowe modele naczep i przyczep, przyczyniające się do redukcji emisji CO₂ pochodzącego ze spalanych przez ciągniki paliw (opisane w dziale dotyczącym zużycia paliw i energii powyżej). Należy jednocześnie podkreślić, iż wskazane ryzyko jest postrzegane przez Zarząd Grupy także jako szansa. Prowadzone prace badawczo-rozwojowe i konstrukcyjne oraz wdrożenia nowych typów produktów mogą doprowadzić do uzyskania przewag konkurencyjnych nad pozostałymi producentami naczep i przyczep.</p>
<p>Ryzyko wybuchu, pożaru lub wycieku w lakierni Ryzyko to jest związane z niepożądanym zdarzeniem w trakcie działalności operacyjnej lakierni.</p>	<p>Zgodnie z przyjętym Zintegrowanym Systemem Zarządzania, zasady postępowania są przewidziane w instrukcjach stanowiskowych BHP uwzględniających zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych i szczególnych, m.in. obejmujących zasady postępowania w razie pożaru.</p>

Tabela zgodności z SIN

Poniższa tabela zawiera pełne zestawienie wskaźników wykorzystywanych do oceny działań niefinansowych spółek zgodnie ze Standardem Informacji Niefinansowych (SIN).

W ramach przygotowań do sporządzenia niniejszego raportu zostało przeprowadzone badanie istotności, którego celem było ustalenie: istotnych dla Grupy Wielton i Wielton S.A. grup interesariuszy, istotnych zagadnień niefinansowych oraz ryzyk związanych z istotnymi obszarami niefinansowymi.

Przeprowadzone badanie istotności wskazało obszary, w których Spółka i Grupa wpływają na otoczenie w sposób istotny, lub w których dany obszar istotnie wpływa Spółka i Grupa. Dla obszarów, które nie zostały zidentyfikowane jako istotne, wskaźniki nie są podawane w raporcie.

Wskaźnik	Opis	Strona /-y	Uwagi
G: Obszar zarządczy			
G.1.	Opis modelu biznesowego i strategicznych kierunków rozwoju		
G.1.1.	Opis przyjętej strategii rozwoju z uwzględnieniem aspektów społecznych i środowiskowych	9	
G.1.2.	Charakterystyka przyjętego modelu biznesowego, włączając w to opis łańcucha dostaw, ze szczególnym uwzględnieniem opisu oddziaływania społecznego i środowiskowego	8, 10	
G.2.	Ład zarządczy		
G.2.1.	Opis struktury zarządczej, zawierający informację o tym czy i jak uwzględnione zostało podejście do zarządzania aspektami niefinansowymi (społecznymi, środowiskowymi), jak wygląda system zarządzania ryzykiem i audytu wewnętrznego,	11	
G.2.2.	Wykaz certyfikowanych systemów zarządzania (np. ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, itd.)	15, 38	
G.2.3.	Opis systemu kontroli wewnętrznej, ze wskazaniem monitorowania społecznych i środowiskowych aspektów działalności.	15	
G.3.	Zarządzanie ryzykiem społecznym i środowiskowym		
G.3.1.	Opis podejścia do zarządzania ryzykiem i uwzględnienia w nim aspektów społecznych i środowiskowych	17, 29, 36, 49	
G.3.2.	Lista zidentyfikowanych ryzyk społecznych lub środowiskowych wraz z ich krótką charakterystyką	17	
G.4.	Zarządzanie etyką		
G.4.1.	Wskazanie czy organizacja posiada formalny Kodeks Etyki lub równoważny dokument odpowiadający na potrzeby organizacji.	16	
G.4.2.	Liczba audytów etycznych zrealizowanych u dostawców, liczba audytów zakończonych identyfikacją nieprawidłowości.	16	
G.4.3.	Liczba audytów etycznych zrealizowanych w organizacji na żądanie jej odbiorców, liczba audytów zakończonych identyfikacją nieprawidłowości.	16	
G.4.4.	Liczba dostawców, którzy podpisali Kartę Etyki / zobowiązanie do przestrzegania standardów etycznych organizacji.	16	
G.4.5.	Liczba zgłaszanych skarg potencjalnych naruszeń standardów etycznych (jeśli to możliwe w podziale na zgłoszenia pochodzące z wewnątrz /z zewnątrz organizacji).	16	
G.4.6.	Liczba przeprowadzonych szkoleń w obszarze etycznym, liczba osób w nich uczestniczących.	16	

Wskaźnik	Opis	Strona /-y	Uwagi
G.4.7.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do etyki (w ujęciu wartościowym).	16	
G.4.8.	Uwzględnienie zasad etyki w polityce kredytowej banków [dotyczy sektora finansowego].	-	nie dotyczy
E: Obszar środowiskowy			
E.1. Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: surowce i materiały			
E.1.1.	Rodzaj i ilość (np. wg wagi, objętości) wykorzystanego surowca/materiału (z ewentualnym wskazaniem tych ze źródeł odnawialnych / z recyklingu / posiadających certyfikaty zrównoważonego rozwoju).	46	
E.1.2.	Zużycie kluczowego surowca/materiału na jednostkę produktu lub przychodu przychodu (dla poszczególnych kategorii surowców/materiałów)	46	
E.2. Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: paliwa i energia			
E.2.1.	Całkowite zużycie energii w GJ wg. głównych źródeł jej pozyskania	42	
E.2.2.	% energii pochodzącej z odnawialnych źródeł energii (OZE) (energia wodna, energia z biomasy, energia wiatrowa, fotowoltaika, energia geotermalna)	43	
E.2.3.	Zużycie energii na jednostkę produktu lub przychodu.	43	
E.3. Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: woda			
E.3.1.	Całkowite zużycie wody w m ³ (tam gdzie to zasadne, wg źródła).	47	
E.3.2.	Wolumen wody odzyskiwanej i ponownie wykorzystywanej.		
E.3.3.	Zużycie wody na jednostkę produktu lub przychodu.	47	
E.4. Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: bioróżnorodność			
E.4.1.	Lista i krótka charakterystyka terenów cennych przyrodniczo w sąsiedztwie /sferze oddziaływania przedsiębiorstwa (ze wskazaniem charakteru oddziaływania przedsiębiorstwa na te tereny i siedliska cennej fauny i flory)	-	wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność
E.4.2.	Wskazanie typu i częstotliwości prowadzonego monitoringu przyrodniczego.	-	wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność
E.4.3.	Opis ewentualnych potwierdzonych straty środowiskowych będących skutkiem działania przedsiębiorstwa.	-	wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność
E.4.4.	Opis ewentualnych działań mających na celu monitorowanie stanu środowiska oraz zapobieganie/ograniczenie/rekompensowanie środowisku naturalnemu negatywnych skutków oddziaływania przedsiębiorstwa	-	wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność
E.5. Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: emisje do atmosfery			
E.5.1.	Masa emitowanych do atmosfery gazów cieplarnianych	45	
E.5.2.	Masa pozostałych substancji emitowanych do atmosfery według rodzaju (np. SO _x , NO _x , PM ₁₀ , PM _{2.5})	46	
E.5.3.	Emisja gazów cieplarnianych na jednostkę produktu lub przychodu.	45	
E.5.4.	Emisja pozostałych substancji na jednostkę produktu lub przychodu	46	
E.6. Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: odpady i ścieki			
E.6.1.	Całkowita masa odpadów w podziale na niebezpieczne i inne niż niebezpieczne z wyszczególnieniem istotnych ich kategorii.	47	
E.6.2.	Całkowita masa odpadów w podziale wg metody zagospodarowania.	47	
E.6.3.	Całkowity wolumen odprowadzanych ścieków ze wskazaniem podziału wg metody oczyszczenia.	47	

Wskaźnik	Opis	Strona /-y	Uwagi
E.6.4.	Emisja odpadów na jednostkę produktu lub przychodu.	47	
E.6.5.	Emisja ścieków na jednostkę produktu lub przychodu	47	
E.7.	Pozostałe aspekty bezpośredniego i pośredniego oddziaływania na środowisko		
E.7.1.	Opis pozostałych istotnych rodzajów zanieczyszczeń środowiska emitowanych przez działalność operacyjną spółki (wraz z mierzalnymi miarami, jeśli to możliwe).	48	
E.7.2.	Lista awarii ze skutkiem środowiskowym i ewentualnych skażeń, do których doszło w okresie sprawozdawczym (wraz z opisem ich charakteru).	48	
E.7.3.	Lista potencjalnych naruszeń przepisów ochrony środowiska, w związku z którymi wszczęte zostały postępowania administracyjne.	48	
E.7.4.	Całkowita kwota prawomocnych kar nałożonych w związku z naruszeniem przepisów ochrony środowiska.	48	
E.7.5.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do poszanowania środowiska naturalnego (w ujęciu wartościowym).	48	
E.7.6.	Liczba audytów pod kątem przestrzegania przepisów ochrony środowiska u podwykonawców.	48	
E.8.	Rozszerzona odpowiedzialność środowiskowa: produkty i usługi		
E.8.1.	Uwzględnienie ochrony środowiska w polityce kredytowej/pożyczkowej oraz inwestycyjnej [dotyczy sektora finansowego].	-	nie dotyczy
E.8.2.	Przychody z produktów lub usług, opracowanych z uwzględnieniem kryteriów środowiskowych jako % całkowitych przychodów. [dotyczy sektorów: przemysł; usługi].	41	
E.8.3.	Wartość udzielonych kredytów z wcześniejszą oceną ryzyka środowiskowego / wartość portfela ubezpieczeń z wcześniejszą oceną ryzyka środowiskowego [dotyczy sektora: finanse].	-	nie dotyczy
S: Obszar społeczny i pracownicy			
S.1.	Korzystanie z pomocy publicznej i zlecenia publiczne		
S.1.1.	Wartość pomocy publicznej uzyskanej od państwa (wsparcie finansowe i ekwiwalenty dotacji).	-	wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność
S.1.2.	Wartość przychodów pochodzących z zamówień publicznych i % udział w całości przychodów.	-	wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność
S.2.	Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń		
S.2.1.	Liczba pracowników w etatach wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego.	20, 58, 59	
S.2.2.	Liczba pracowników w etatach nowozatrudnionych wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci).	20, 60	
S.2.3.	Liczba pracowników w etatach, którzy odeszli z pracy w raportowanym okresie (wg. wieku i płci).	20, 61	
S.2.4.	Liczba osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego, liczba zawartych umów cywilno-prawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie, liczba zakończonych umów cywilno-prawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie.	20, 62	z uwagi na niewielką liczbą osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne wskaźnik zmodyfikowany: obejmuje tylko liczbę umów, bez liczby nowo zawartych i zakończonych umów
S.2.5.	Liczba pracowników zatrudnionych w outsourcingu.	25, 62	
S.2.6.	Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz ich % udział w ogóle zatrudnionych .	25, 62	
S.2.7.	Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na umowy o pracę.	21	
S.2.8.	Liczba oraz przeciętne wynagrodzenie obcokrajowców świadczących pracę na rzecz	25, 63	

Wskaźnik	Opis	Strona /-y	Uwagi
	przedsiębiorstwa i pod jego nadzorem (niezależnie czy są pracownikami własnymi, czy podmiotów trzecich, którym zlecana jest praca), pochodzących z krajów znajdujących się w gorszej od Polski sytuacji ekonomicznej lub krajów w których uprawdopodobnione jest łamane praw człowieka wg kraju pochodzenia.		
S.2.9.	Stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do przeciętnego wynagrodzenia brutto mężczyzn w poszczególnych kategoriach zaszeregowania / grupach pracowniczych (np. dyrektorzy, kierownicy, pozostali pracownicy).	21	
S.2.10.	Stosunek przeciętnego wynagrodzenia członków zarządu do najniższego uposażenia w przedsiębiorstwie (w przeliczeniu na pełen etat).	22	
S.2.11.	Przeciętne wynagrodzenie osób współpracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne i świadczących usługi na terenie przedsiębiorstwa.	-	wskaźnik nieraportowany z uwagi na znikomą liczbę osób zatrudnionych w oparciu o umowy cywilnoprawne
S.2.12.	Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w outsourcingu i wykonujących pracę na terenie przedsiębiorstwa.	25	wskaźnik nieraportowany z uwagi na nieporównywalność usług świadczonych przez poszczególne agencje outsourcingowe
S.2.13.	Łączna wysokość rocznych składek na PFRON.	25, 62	
S.2.14.	Odsetek kobiet, które po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy, zrezygnowały z pracy w ciągu 12 m-cy od powrotu do pracy.	21	
S.2.15.	Informacja na temat dodatkowych świadczeń pozapłacowych dostępnych dla pracowników (np. dodatkowe ubezpieczenie, pakiety medyczne, pracowniczy program emerytalny, akcjonariat pracowniczy, karty uprawniające do korzystania z obiektów sportowych, pożyczki mieszkaniowe).	29	
S.3.	Relacje ze stroną pracowniczą i wolność zrzeszania		
S.3.1.	Liczba działających w spółce związków zawodowych ogółem (reprezentatywnych i pozostałych)		wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność
S.3.2.	Odsetek (%) pracowników należących do związków zawodowych (tzw. współczynnik uzwiązkowienia).		wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność
S.3.3.	Liczba akcji strajkowych w ostatnim roku oraz szacunkowy wpływ na wyniki przedsiębiorstwa z tym związane (w przypadku, w którym odnotowano strajki, należy opisać ich przyczynę, formę, czas trwania oraz poczynione ustalenia).	26	wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność
S.3.4.	Informacja, czy w zakładzie funkcjonuje procedura zgłaszania skarg i nieprawidłowości („hot line”) i na jakiej podstawie (np. odpowiedniej polityki). Jeśli tak, jaka jest liczba skarg związanych z obszarem praktyk zatrudnienia, które zostały zgłoszone, rozpatrzone i rozwiązane (ile skarg zostało zareportowanych, a ile rozstrzygniętych w omawianym okresie).	26	
S.3.5.	Informacja, czy w zakładzie pracy powołano radę pracowników – a w przypadku innych przedstawicieli niż rada pracowników i związki zawodowe, czy tacy przedstawiciele pracowników zostali powołani w drodze wyborów, w których mogli uczestniczyć wszyscy pracownicy.		wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność
S.3.6.	Informacja o tym, czy, a jeśli tak, to w jaki sposób oraz z jakimi rezultatami, spółka prowadzi udokumentowany dialog, w formie cyklicznych, sformalizowanych spotkań, mających na celu omówienie wzajemnych oczekiwań oraz charakter najczęściej podnoszonych kwestii i sposobu ustosunkowania się do nich przez władze spółki		wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność

Wskaźnik	Opis	Strona /-y	Uwagi
S.4.	Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)		
S.4.1.	Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników / wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.	28	
S.4.2.	Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych).	28	
S.4.3.	Liczba wypadków śmiertelnych wśród pracowników / wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.	28	
S.4.4.	Łączna liczba dni niezdolności do pracy wśród pracowników spowodowanej wypadkami.	28	
S.4.5.	Wskaźnik ciężkości wypadków (ilość dni niezdolności/1 wypadek).	28	
S.4.6.	Liczba stwierdzonych przypadków chorób zawodowych.	28	
S.4.7.	Liczba pracowników pracujących w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN).	29	
S.4.8.	Wykaz najczęstszych przyczyn wypadków przy pracy, kategorii pracy / czynności wykonywanych przez poszkodowanego w chwili wypadku, rodzajów urazów.	28	
S.4.9.	Opis stopnia zaangażowania związków zawodowych (jeżeli funkcjonują) w obszarze BHP (np. czy został powołany Społeczny Inspektor Pracy, jak sprawują kontrole nad przestrzeganiem przepisów BHP).	28	
S.4.10.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do BHP (w ujęciu wartościowym).	28	
S.4.11.	Liczba audytów pod kątem przestrzegania zasad BHP u podwykonawców.	28	
S.5.	Rozwój i edukacja		
S.5.1.	Średnia liczba godzin szkoleniowych (lub dni szkoleniowych) na pracownika (wg płci i kategorii pracowników) – dotyczy szkoleń organizowanych przez pracodawcę.	23	
S.5.2.	Liczba pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe, którym przysługują określone uprawnienia z tego tytułu w stosunku do pracodawcy (np. urlopy szkoleniowe), ze wskazaniem liczby pracowników, którym pracodawca współfinansuje lub finansuje podnoszenie kwalifikacji zawodowych	23	
S.6.	Zarządzanie różnorodnością		
S.6.1.	Informacja, czy u pracodawcy została wdrożona polityka antymobbingowa i polityka antidyskryminacyjna.	26	
S.6.2.	Liczba zgłoszonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp.	26	
S.6.3.	Liczba potwierdzonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp.	26	
S.6.4.	Liczba audytów pod kątem przeciwdziałania dyskryminacji u podwykonawców.	26	
S.7.	Prawa człowieka		
S.7.1.	Liczba zgłoszonych przypadków łamania praw człowieka, w tym u podwykonawców.		wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność
S.7.2.	Liczba potwierdzonych przypadków łamania praw człowieka, w tym u podwykonawców.		wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność
S.7.3.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do praw człowieka (w ujęciu wartościowym).		wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność

Wskaźnik	Opis	Strona /-y	Uwagi
S.7.4.	Liczba audytów pod kątem przestrzegania praw człowieka u podwykonawców.		wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność
S.7.5.	Uwzględnienie praw człowieka w polityce kredytowej banków [dotyczy sektora finansowego].	-	nie dotyczy
S.7.6.	Opis zagrożeń dla praw człowieka oraz przypadków łamania praw człowieka poza łańcuchem dostaw (np. wykorzystywanie produktów lub usług świadczonych przez przedsiębiorstwo przez osoby lub podmioty w sposób zagrażający naruszeniem praw człowieka innych osób).		wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność
S.8.	Praca dzieci i praca przymusowa		
S.8.1.	Liczba zgłoszonych przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej (w tym u podwykonawców).		wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność
S.8.2.	Liczba potwierdzonych przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej (w tym u podwykonawców).		wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność
S.8.3.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do praw człowieka z uwzględnieniem zakazu pracy dzieci lub pracy przymusowej (w ujęciu wartościowym).		wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność
S.8.4.	Liczba audytów pod kątem poszanowania praw człowieka u podwykonawców w zakresie przeciwdziałania pracy dzieci i pracy przymusowej.		wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność
S.9.	Społeczności lokalne i zaangażowanie społeczne		
S.9.1.	Opis ewentualnych uciążliwości jakie może odczuwać lokalna społeczność w związku z prowadzeniem działalności operacyjnej przez spółkę, itp.	33	
S.9.2.	Liczba skarg zgłoszonych przez społeczność lokalną, ich tematyka oraz działania spółki w odpowiedzi na nie.	33	
S.9.3.	Opis polityki i kierunków zaangażowania społecznego spółki oraz zrealizowane działania prospołeczne, w tym te na rzecz lokalnej społeczności, w której prowadzona jest działalność.	24, 33	
S.9.4.	Całkowita kwota darowizn na cele społeczne w okresie sprawozdawczym (ze wskazaniem największych obdarowanych).	33	
S.9.5.	Całkowita kwota wydatkowana na sponsoring (ze wskazaniem największych sponsorowanych partnerów).	33	
S.9.6.	Całkowita liczba godzin przepracowanych przez pracowników-wolontariuszy oraz liczba wolontariuszy, w ramach programu wolontariatu (o ile taki istnieje)	34	
S.10.	Przeciwdziałanie korupcji		
S.10.1.	Obszary biznesowe potencjalnie narażone na zachowania korupcyjne.	35	
S.10.2.	Liczba zgłoszonych przypadków zachowań noszących znamiona korupcji.	35	
S.10.3.	Liczba potwierdzonych przypadków korupcji.	35	
S.11.	Bezpieczeństwo produktów i konsumentów		
S.11.1.	Liczba przypadków naruszenia procedur dotyczących bezpieczeństwa produktów i usług.	32	
S.11.2.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce (np. przez UOKiK) oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z bezpieczeństwem klientów.	32	
S.12.	Komunikacja marketingowa		
S.12.1.	Liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej (w tym reklamy, promocji, sponsoringu).	-	wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność

Wskaźnik	Opis	Strona /-y	Uwagi
S.12.2.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce przez UOKiK oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z rzetelnością i etyką komunikacji marketingowej.	-	wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność
S.13.	Ochrona prywatności		
S.13.1.	Liczba zdarzeń dotyczących wycieku lub nieuprawnionego wykorzystania danych osobowych (klientów, pracowników).	-	wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność
S.13.2.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce (np. przez GIODO) oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z ochroną danych osobowych.	-	wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność
S.14.	Oznakowanie produktów		
S.14.1.	Liczba przypadków niezgodności związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu.	-	wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność
S.14.2.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce, np. przez UOKiK, oraz wartość finansowa kar związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu.	-	wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność
S.15.	Pozostałe kwestie społeczne i rynkowe		
S.15.1.	Rzeczywisty okres rotacji zobowiązań.	36	
S.15.2.	Rzeczywisty okres rotacji należności.	36	
S.15.3.	Okres płatności zobowiązań standardowo zapisywany w umowach z dostawcami.	36	
S.15.4.	Odsetek (%) zobowiązań płaconych w terminie umownym (wartościowo).		wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność
S.15.5.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce przez UOKiK oraz wartość finansowa kar związanych z zachowaniami antykonkurencyjnymi i antyrynkowymi.	-	wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność

Podpisy Członków Zarządu Wielton S.A.:

Mariusz Golec
Prezes Zarządu

Tomasz Śniatała
Wiceprezes Zarządu

Włodzimierz Masłowski
Wiceprezes Zarządu

Piotr Bogaczyński
Członek Zarządu

Wieluń, 16 kwietnia 2019 roku

Załącznik Nr 1 Dane dotyczące zatrudnienia

S.2.1.

Tabela Z1.1. Liczba pracowników w etatach wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego: pracownicy zatrudnieni na umowach na czas nieokreślony

w przeliczeniu na pełne etaty	Wielton S.A.									Grupa Wielton								
	2017			2018			zmiana r/r			2017			2018			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	3,0	12,0	15,0	3,0	20,0	23,0	0,0%	66,7%	53,3%	10,0	58,0	68,0	11,0	71,0	82,0	10,0%	22,4%	20,6%
w wieku pow. 50 lat	0,0	1,0	1,0	1,0	2,0	3,0	-	100,0%	200,0%	1,0	15,0	16,0	2,0	16,0	18,0	100,0%	6,7%	12,5%
w wieku 40-50 lat	2,0	7,0	9,0	1,0	12,0	13,0	-50,0%	71,4%	44,4%	4,0	31,0	35,0	3,0	38,0	41,0	-25,0%	22,6%	17,1%
w wieku 30-40 lat	1,0	4,0	5,0	1,0	6,0	7,0	0,0%	50,0%	40,0%	4,0	8,0	12,0	5,0	11,0	16,0	25,0%	37,5%	33,3%
w wieku pon. 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-	1,0	4,0	5,0	1,0	6,0	7,0	0,0%	50,0%	40,0%
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	11,5	21,8	33,3	14,5	31,8	46,3	26,1%	45,9%	39,0%	32,5	122,8	155,3	37,5	141,8	179,3	15,4%	15,5%	15,5%
w wieku pow. 50 lat	2,0	3,0	5,0	1,0	6,0	7,0	-50,0%	100,0%	40,0%	9,0	36,0	45,0	10,0	42,0	52,0	11,1%	16,7%	15,6%
w wieku 40-50 lat	4,0	7,0	11,0	4,5	8,0	12,5	12,5%	14,3%	13,6%	9,0	49,0	58,0	10,5	47,0	57,5	16,7%	-4,1%	-0,9%
w wieku 30-40 lat	5,5	10,0	15,5	9,0	14,0	23,0	63,6%	40,0%	48,4%	13,5	28,0	41,5	16,0	43,0	59,0	18,5%	53,6%	42,2%
w wieku pon. 30 lat	0,0	1,8	1,8	0,0	3,8	3,8	-	111,1%	111,1%	1,0	9,8	10,8	1,0	9,8	10,8	0,0%	0,0%	0,0%
Pozostali pracownicy, w tym:	51,9	370,9	422,8	97,5	901,8	999,4	87,8%	143,2%	136,4%	74,9	643,9	718,8	128,5	1 217,8	1 346,4	71,5%	89,1%	87,3%
w wieku pow. 50 lat	9,0	50,0	59,0	14,0	147,3	161,3	55,6%	194,5%	173,3%	13,0	122,0	135,0	17,0	234,3	251,3	30,8%	92,0%	86,1%
w wieku 40-50 lat	17,1	85,1	102,3	28,1	223,3	251,4	64,2%	162,2%	145,8%	23,1	162,1	185,3	35,1	315,3	350,4	51,9%	94,4%	89,1%
w wieku 30-40 lat	16,8	134,8	151,6	38,4	328,1	366,5	128,5%	143,5%	141,8%	25,8	217,8	243,6	54,4	429,1	483,5	110,8%	97,1%	98,5%
w wieku pon. 30 lat	9,0	101,0	110,0	17,0	203,3	220,3	88,9%	101,2%	100,2%	13,0	142,0	155,0	22,0	239,3	261,3	69,2%	68,5%	68,5%
Pracownicy wszystkich szczebli struktury																		
w wieku pow. 50 lat	11,0	54,0	65,0	16,0	155,3	171,3	45,5%	187,5%	163,5%	23,0	173,0	196,0	29,0	292,3	321,3	26,1%	68,9%	63,9%
w wieku 40-50 lat	23,1	99,1	122,3	33,6	243,3	276,9	45,4%	145,4%	126,5%	36,1	242,1	278,3	48,6	400,3	448,9	34,6%	65,3%	61,3%
w wieku 30-40 lat	23,3	148,8	172,1	48,4	348,1	396,5	107,6%	134,0%	130,4%	43,3	253,8	297,1	75,4	483,1	558,5	74,1%	90,4%	88,0%
w wieku pon. 30 lat	9,0	102,8	111,8	17,0	207,1	224,1	88,9%	101,4%	100,4%	15,0	155,8	170,8	24,0	255,1	279,1	60,0%	63,7%	63,4%
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	66,4	404,7	471,1	115,0	953,6	1 068,7	73,1%	135,7%	126,8%	117,4	824,7	1 191,1	177,0	1 430,6	2 142,7	50,7%	73,5%	79,9%

S.2.1.

Tabela Z1.2. Liczba pracowników w etatach wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci): pracownicy zatrudnieni na umowach na czas określony

w przeliczeniu na pełne etaty	Wielton S.A.									Grupa Wielton								
	2017			2018			zmiana r/r			2017			2018			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-
w wieku pow. 50 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-
w wieku 40-50 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-
w wieku 30-40 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-
w wieku pon. 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	4,0	12,8	16,8	0,0	3,8	3,8	-100,0%	-70,6%	-77,6%	4,0	15,8	19,8	0,0	4,8	4,8	-100,0%	-69,8%	-75,9%
w wieku pow. 50 lat	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	-	-100,0%	-100,0%	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	-	0,0%	0,0%
w wieku 40-50 lat	1,0	4,0	5,0	0,0	3,0	3,0	-100,0%	-25,0%	-40,0%	1,0	7,0	8,0	0,0	3,0	3,0	-100,0%	-57,1%	-62,5%
w wieku 30-40 lat	3,0	6,8	9,8	0,0	0,8	0,8	-100,0%	-88,9%	-92,3%	3,0	6,8	9,8	0,0	0,8	0,8	-100,0%	-88,9%	-92,3%
w wieku pon. 30 lat	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	-	-100,0%	-100,0%	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	-	-100,0%	-100,0%
Pozostali pracownicy, w tym:	115,4	970,4	1 085,8	125,2	697,9	823,1	8,6%	-28,1%	-24,2%	126,4	1 006,4	1 132,8	135,2	724,9	860,1	7,0%	-28,0%	-24,1%
w wieku pow. 50 lat	5,0	114,1	119,1	4,0	62,3	66,3	-20,0%	-45,5%	-44,4%	8,0	116,1	124,1	5,0	65,3	70,3	-37,5%	-43,8%	-43,4%
w wieku 40-50 lat	15,6	193,1	208,7	25,6	103,0	128,6	64,1%	-46,7%	-38,4%	18,6	203,1	221,7	29,6	114,0	143,6	59,1%	-43,9%	-35,2%
w wieku 30-40 lat	50,1	297,7	347,9	42,0	163,0	205,0	-16,2%	-45,3%	-41,1%	52,1	310,7	362,9	44,0	169,0	213,0	-15,6%	-45,6%	-41,3%
w wieku pon. 30 lat	44,6	365,5	410,1	53,6	369,6	423,2	20,2%	1,1%	3,2%	47,6	376,5	424,1	56,6	376,6	433,2	18,9%	0,0%	2,2%
Pracownicy wszystkich szczebli struktury																		
w wieku pow. 50 lat	5,0	115,1	120,1	4,0	62,3	66,3	-20,0%	-45,9%	-44,9%	8,0	117,1	125,1	5,0	66,3	71,3	-37,5%	-43,4%	-43,1%
w wieku 40-50 lat	16,6	197,1	213,7	25,6	106,0	131,6	54,2%	-46,2%	-38,4%	19,6	210,1	229,7	29,6	117,0	146,6	51,0%	-44,3%	-36,2%
w wieku 30-40 lat	53,1	304,5	357,6	42,0	163,8	205,8	-20,9%	-46,2%	-42,5%	55,1	317,5	372,6	44,0	169,8	213,8	-20,2%	-46,5%	-42,6%
w wieku pon. 30 lat	44,6	366,5	411,1	53,6	369,6	423,2	20,2%	0,9%	3,0%	47,6	377,5	425,1	56,6	376,6	433,2	18,9%	-0,2%	1,9%
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	119,4	983,2	1 102,6	125,2	701,6	826,8	4,9%	-28,6%	-25,0%	130,4	1 022,2	1 143,6	135,2	729,6	1 216,8	3,7%	-28,6%	-15,7%

S.2.2.

Tabela Z1.3. Liczba pracowników w etatach nowozatrudnionych wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci)

w przeliczeniu na pełne etaty	Wielton S.A.									Grupa Wielton								
	na czas nieokreślony			na czas określony			razem			na czas nieokreślony			na czas określony			razem		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	0,0	8,0	8,0	0,0	1,0	1,0	0,0	9,0	9,0	2,0	12,0	14,0	0,0	1,0	1,0	2,0	13,0	15,0
w wieku pow. 50 lat	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0
w wieku 40-50 lat	0,0	4,0	4,0	0,0	1,0	1,0	0,0	5,0	5,0	0,0	6,0	6,0	0,0	1,0	1,0	0,0	7,0	7,0
w wieku 30-40 lat	0,0	3,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	3,0	2,0	4,0	6,0	0,0	0,0	0,0	2,0	4,0	6,0
w wieku pon. 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	1,0	0,0	1,0	0,0	2,0	2,0	1,0	2,0	3,0	5,0	10,0	15,0	0,0	3,0	3,0	5,0	13,0	18,0
w wieku pow. 50 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	2,0	3,0	0,0	1,0	1,0	1,0	3,0	4,0
w wieku 40-50 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0	0,0	2,0	2,0	1,0	2,0	3,0	0,0	2,0	2,0	1,0	4,0	5,0
w wieku 30-40 lat	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	2,0	4,0	6,0	0,0	0,0	0,0	2,0	4,0	6,0
w wieku pon. 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	2,0	3,0	0,0	0,0	0,0	1,0	2,0	3,0
Pozostali pracownicy, w tym:	3,0	82,1	85,1	77,0	542,3	619,3	80,0	624,4	704,4	7,0	145,1	152,1	79,2	569,6	648,8	86,2	714,7	800,9
w wieku pow. 50 lat	1,0	6,0	7,0	6,0	52,3	58,3	7,0	58,3	65,3	1,0	24,0	25,0	6,0	53,4	59,4	7,0	77,4	84,4
w wieku 40-50 lat	0,0	14,1	14,1	20,0	79,0	99,0	20,0	93,1	113,1	0,0	22,1	22,1	20,2	87,5	107,7	20,2	109,6	129,8
w wieku 30-40 lat	0,0	21,0	21,0	19,0	135,0	154,0	19,0	156,0	175,0	4,0	42,0	46,0	19,0	141,0	160,0	23,0	183,0	206,0
w wieku pon. 30 lat	2,0	41,0	43,0	32,0	276,0	308,0	34,0	317,0	351,0	2,0	57,0	59,0	34,0	287,7	321,7	36,0	344,7	380,7
Pracownicy wszystkich szczebli struktury																		
w wieku pow. 50 lat	1,0	7,0	8,0	6,0	52,3	58,3	7,0	59,3	66,3	2,0	27,0	29,0	6,0	54,4	60,4	8,0	81,4	89,4
w wieku 40-50 lat	0,0	18,1	18,1	20,0	82,0	102,0	20,0	100,1	120,1	1,0	30,1	31,1	20,2	90,5	110,7	21,2	120,6	141,8
w wieku 30-40 lat	1,0	24,0	25,0	19,0	135,0	154,0	20,0	159,0	179,0	8,0	50,0	58,0	19,0	141,0	160,0	27,0	191,0	218,0
w wieku pon. 30 lat	2,0	41,0	43,0	32,0	276,0	308,0	34,0	317,0	351,0	3,0	60,0	63,0	34,0	287,7	321,7	37,0	347,7	384,7
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	4,0	90,1	94,1	77,0	545,3	622,3	81,0	635,4	716,4	14,0	167,1	171,1	79,2	573,6	652,8	93,2	740,7	834,9

S.2.3.

Tabela Z1.4. Liczba pracowników w etatach, którzy odeszli z pracy w raportowanym okresie (wg. wieku i płci)

w przeliczeniu na pełne etaty	Wielton S.A.									Grupa Wielton								
	na czas nieokreślony			na czas określony			razem			na czas nieokreślony			na czas określony			razem		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	0,0	2,0	2,0	0,0	2,0	2,0	0,0	4,0	4,0	1,0	3,0	4,0	0,0	2,0	2,0	1,0	5,0	6,0
w wieku pow. 50 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
w wieku 40-50 lat	0,0	2,0	2,0	0,0	1,0	1,0	0,0	3,0	3,0	0,0	2,0	2,0	0,0	1,0	1,0	0,0	3,0	3,0
w wieku 30-40 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	0,0	1,0	1,0	1,0	2,0	3,0
w wieku pon. 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	0,0	3,0	3,0	1,0	1,0	2,0	1,0	4,0	5,0	3,0	12,2	15,2	1,0	2,6	3,6	4,0	14,8	18,8
w wieku pow. 50 lat	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	1,0	5,0	6,0	0,0	0,0	0,0	1,0	5,0	6,0
w wieku 40-50 lat	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	2,0	2,0	0,0	0,6	0,6	0,0	2,6	2,6
w wieku 30-40 lat	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	1,0	2,0	3,0	1,0	2,0	3,0	1,0	2,0	3,0	2,0	4,0	6,0
w wieku pon. 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	3,2	4,2	0,0	0,0	0,0	1,0	3,2	4,2
Pozostali pracownicy, w tym:	0,0	2,0	2,0	23,8	359,0	382,8	23,8	361,0	384,8	1,0	28,0	29,0	27,4	394,3	421,6	28,4	422,3	450,6
w wieku pow. 50 lat	0,0	1,0	1,0	3,0	33,0	36,0	3,0	34,0	37,0	1,0	8,0	9,0	4,0	41,2	45,2	5,0	49,2	54,2
w wieku 40-50 lat	0,0	1,0	1,0	4,0	52,0	56,0	4,0	53,0	57,0	0,0	4,0	4,0	6,6	57,7	64,3	6,6	61,7	68,3
w wieku 30-40 lat	0,0	0,0	0,0	4,8	96,0	100,8	4,8	96,0	100,8	0,0	11,0	11,0	4,8	102,6	107,3	4,8	113,6	118,3
w wieku pon. 30 lat	0,0	0,0	0,0	12,0	178,0	190,0	12,0	178,0	190,0	0,0	5,0	5,0	12,0	192,8	204,8	12,0	197,8	209,8
Pracownicy wszystkich szczebli struktury																		
w wieku pow. 50 lat	0,0	2,0	2,0	3,0	33,0	36,0	3,0	35,0	38,0	2,0	13,0	15,0	4,0	41,2	45,2	6,0	54,2	60,2
w wieku 40-50 lat	0,0	4,0	4,0	4,0	53,0	57,0	4,0	57,0	61,0	0,0	8,0	8,0	6,6	59,3	65,9	6,6	67,3	73,9
w wieku 30-40 lat	0,0	1,0	1,0	5,8	98,0	103,8	5,8	99,0	104,8	2,0	14,0	16,0	5,8	105,6	111,3	7,8	119,6	127,3
w wieku pon. 30 lat	0,0	0,0	0,0	12,0	178,0	190,0	12,0	178,0	190,0	1,0	8,2	9,2	12,0	192,8	204,8	13,0	201,0	214,0
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	0,0	7,0	7,0	24,8	362,0	386,8	24,8	369,0	393,8	5,0	43,2	48,2	28,4	398,8	427,2	33,4	442,1	475,5

S.2.4.

Tabela Z1.4. Liczba osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych

	Wielton S.A.									Grupa Wielton								
	2017			2018			zmiana r/r			2017			2018			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Liczba osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne	0,0	9,0	9,0	0,0	5,0	5,0	-	-44,4%	-44,4%	2,0	17,0	19,0	2,0	6,0	8,0	0,0%	-64,7%	-57,9%

S.2.5.

Tabela Z1.5. Liczba osób zatrudnionych w outsourcingu

	Wielton S.A.									Grupa Wielton								
	2017			2018			zmiana r/r			2017			2018			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Liczba osób zatrudnionych w outsourcingu	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-	0,0	2,0	2,0	0,0	2,0	17,0	-	0,0%	750,0%

S.2.6.

Tabela Z1.7. Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz ich % udział w ogóle zatrudnionych

	Wielton S.A.									Grupa Wielton								
	2017			2018			zmiana r/r			2017			2018			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Liczba pracowników niepełnosprawnych	14,0	72,0	86,0	20,0	89,0	109,0	42,9%	23,6%	26,7%	15,0	89,0	117,0	22,0	106,0	138,0	46,7%	19,1%	17,9%

S.2.13.

Tabela Z1.8. Łączna wysokość rocznych składek na PFRON (lub analogiczny fundusz w przypadku spółek zależnych zlokalizowanych w innych krajach)

	Wielton S.A.				Grupa Wielton			
	2017		2018		2017		2018	
	tys. zł.		tys. zł.		tys. zł.		tys. zł.	
Łączna kwota składek w roku	9,7		216,3		353,3		499,5	

S.2.8.

Tabela Z1.9. Liczba oraz przeciętne wynagrodzenie obcokrajowców świadczących pracę na rzecz przedsiębiorstwa i pod jego nadzorem, pochodzących z krajów znajdujących się w gorszej od Polski sytuacji ekonomicznej lub krajów, w których uprawdopodobnione jest łamane praw człowieka

PLN	Wielton S.A.						Grupa Wielton					
	2017			2018			2017			2018		
	K	M	suma/ średnia	K	M	suma/ średnia	K	M	suma/ średnia	K	M	suma/ średnia
Liczba pracowników	2	6	8	1	6	7	3	7	10	2	11	13
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie	775	4 829	3 740	1 916	4 292	3 854	518	4 086	2 954	1 072	3 239	2 858