

Apator bliżej

Sprawozdanie na temat informacji pozafinansowych
Grupy Apator za 2019 rok

SPIS TREŚCI

1.	Wstęp	03
2.	Blżej o Grupie Apator	04
	2.1 Nasza działalność	05
	2.2 Strategia biznesowa	07
	2.3 Standardy zarządzania	10
	2.4 Nasi Interesariusze	13
3.	Blżej pracownika	16
	3.1 Relacje z pracownikami	17
	3.2 Bezpieczeństwo i higiena pracy	20
	3.3 Osiągnięcia i wyzwania	21
	3.4 Wskaźniki w obszarze zagadnień pracowniczych	21
	3.5 Ryzyka w obszarze zagadnień pracowniczych	24
4.	W zgodzie z etyką	26
	4.1 Polityka w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu	27
	4.2 Polityka w obszarze respektowania praw człowieka	27
	4.3 Osiągnięcia i wyzwania	28
	4.4 Wskaźniki w w/w obszarach	29
	4.5 Ryzyka w w/w obszarach	30
5.	Blżej natury	34
	5.1 Polityki w obszarze środowiska naturalnego	35
	5.2 Osiągnięcia i wyzwania	36
	5.3 Wskaźniki w obszarze środowiska naturalnego	37
	5.4 Ryzyka w obszarze środowiska naturalnego	38
6.	Blżej społeczności	40
	6.1 Podejście do zarządzania w obszarze kwestii społecznych	41
	6.2 Osiągnięcia i wyzwania	41
	6.3 Wskaźniki w obszarze kwestii społecznych	46
	6.4 Ryzyka w obszarze kwestii społecznych	46
7.	O raporcie	49

1. WSTĘP



Szanowni Państwo,
Drodzy Akcjonariusze, Klienci, Pracownicy i Partnerzy Grupy Apator

Prezentuję Państwu raport zawierający podsumowanie naszej działalności w 2019 roku w obszarze społecznej odpowiedzialności, relacji z otoczeniem biznesowym Grupy, inicjatywami podejmowanymi dla ugruntowania naszej kultury organizacyjnej, zgodnymi ze standardami i wartościami, którymi kierujemy się w naszych aktywnościach biznesowych i pozabiznesowych.

W dniu, w którym piszę te słowa, nasze otoczenie biznesowe, gospodarcze, polityczne, ale – przede wszystkim – społeczne, uległo radykalnej zmianie. Dobrze nam znany porządek świata, w którym żyliśmy i prowadziliśmy działalność biznesową jeszcze kilka miesięcy temu, przestał obowiązywać.

Ludzkość niemal całego świata i cała globalna gospodarka zmaga się z pandemią Covid-19. O przetrwanie walczy dziś także wiele polskich przedsiębiorstw. Ne-

gatywny wpływ epidemii koronawirusa na polską gospodarkę jest niezaprzeczalny. Wielu z nas, polskich przedsiębiorców, staje przed koniecznością radykalnych zmian modeli biznesowych i poszukuje narzędzi, które pozwolą z jednej strony przetrwać czas poważnego (a może nawet całkowitego) zaburzenia ciągłości działania w czasie pandemii, ale także wrócić do pełnej aktywności biznesowej po zakończeniu kryzysu. To dziś nasze największe, najtrudniejsze wyzwanie.

Okres epidemii, to czas próby. Zwłaszcza próby odpowiedzialności społecznej i wierności wartościom, które wypisaliśmy na naszych tarczach. W obecnych czasach szczególnie ważna będzie szeroko zakrojona WSPÓŁPRACA między partnerami biznesowymi, kooperantami, pracownikami. Mocno wybrzmiewa też ODPOWIEDZIALNOŚĆ rozumiana jako wzajemna pomoc, uczciwość, dotrzymywanie obietnic. Kolejne nasze wartości, czyli ROZWÓJ i ZWINNOŚĆ wydają się nie mniej ważne, gdyż dziś - jak nigdy wcześniej – potrzebujemy świeżych pomysłów, przedsiębiorczości i proaktywności, zarówno po stronie Rządu RP, Zarządów spółek Skarbu Państwa (naszych głównych klientów), ekspertów branżowych oraz liderów i pracowników naszych segmentów i linii biznesowych.

Potrzebna nam wielka, wspólnotowa solidarność – wierzę, że dzięki niej wyjdziemy z kryzysu obronną ręką i będziemy mogli realizować kolejne, ambitne inicjatywy biznesowe, społeczne, środowiskowe.

Mirosław Klepacki



Dyrektor Generalny,
Prezes Zarządu Apator SA

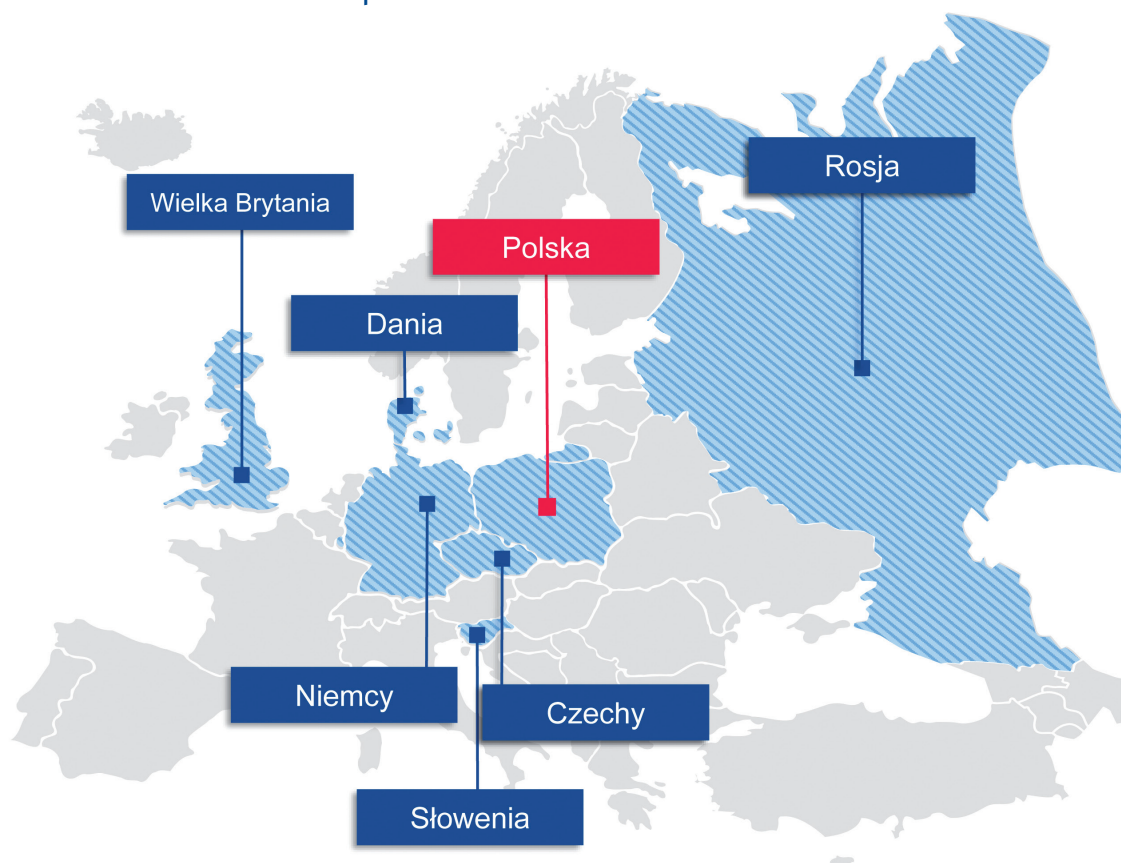


2. Blżej o Grupie Apator

2.1 NASZA DZIAŁALNOŚĆ

Apator tworzy międzynarodową grupę producentów oraz dystrybutorów urządzeń i systemów pomiarowych, a także dostawców rozwiązań wspierających pracę sieci elektroenergetycznych, wodnych i gazowych. W 2019 r. Grupa Apator prowadziła działalność w ramach 14 spółek krajowych i zagranicznych mających siedziby w Polsce, Niemczech, Wielkiej Brytanii, Czechach, Rosji, na Słowenii oraz w Danii.

Nasza działalność w Europie



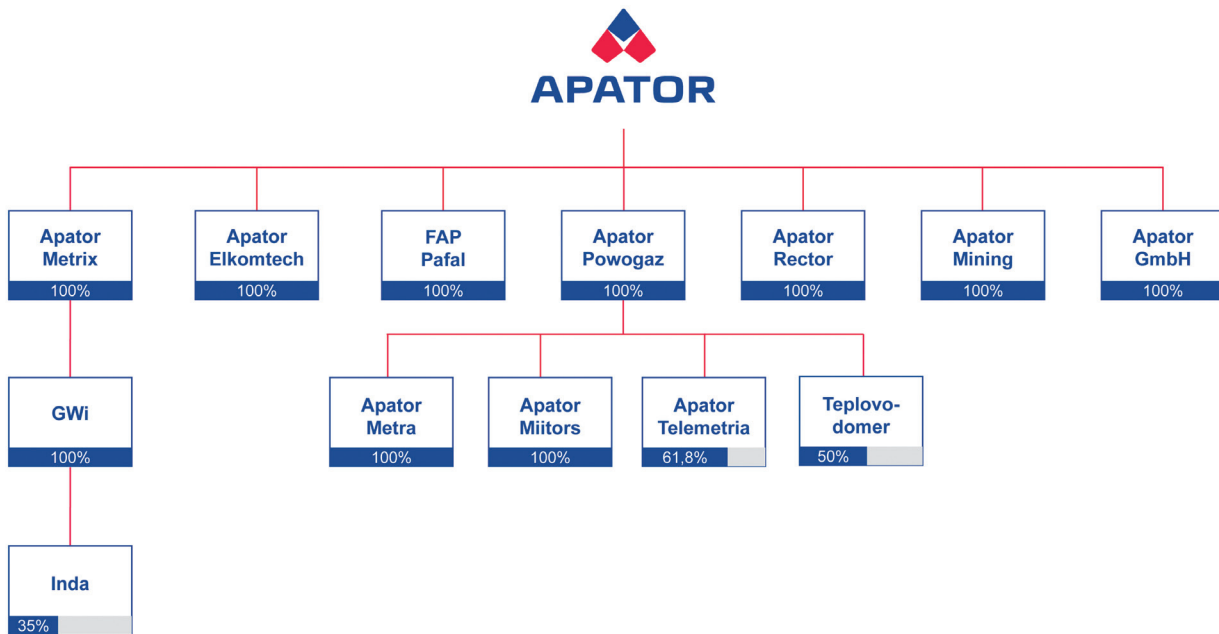
Apator zajmuje wysoką pozycję na rynku europejskim i zbudował rozpoznawalną markę w sektorze rozwiązań dla nowoczesnej energetyki. Niemal połowa przychodów Grupy pochodzi z eksportu, zaś rozwiązania i produkty dystrybuowane są do ponad 70 krajów świata. Dominującymi rynkami zagranicznymi są Wielka Brytania, Niderlandy, Niemcy, Belgia, Czechy, Rosja, Ukraina, Francja, Litwa i Bułgaria.

Akcje Apator SA są notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, wchodząc w skład indeksu sWIG80. Apator przez wiele lat niezmiennie pozostawał w prestiżowym gronie firm spełniających najwyższe standardy zarządzania w zakresie ładu korporacyjnego, ładu informacyjnego i relacji z inwestorami zaliczanych do RESPECT Index*.

Na czele Grupy stoi Apator SA z siedzibą w Toruniu i zakładem produkcyjnym w Ostaszewie koło Torunia. Podmiot dominujący wyznacza strategiczne kierunki rozwoju Grupy, koordynuje realizację strategii Grupy Apator, inicjuje strategiczne projekty grupowe, realizuje funkcje wsparcia w zakresie zarządzania finansami, kontrolingu, ładu korporacyjnego, IT, HR oraz marketingu.

* W dn. 12.08.2019 r. Zarząd Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. podjął uchwałę w sprawie zakończenia obliczania i podawania do publicznej wiadomości indeksu RESPECT Index. W to miejsce GPW rozpoczęła publikację indeksu WIG-ESG, w skład którego mogą wejść spółki z indeksów WIG20 i mWIG40. Apator SA – ze względu na przynależność do sWIG80 – nie klasyfikuje się do WIG-ESG.

Struktura Grupy Apator



*Raport nie zawiera danych dotyczących spółki TOV Apator Metroteks z siedzibą w Ukrainie, która w 2019 r. zakończyła działalność.

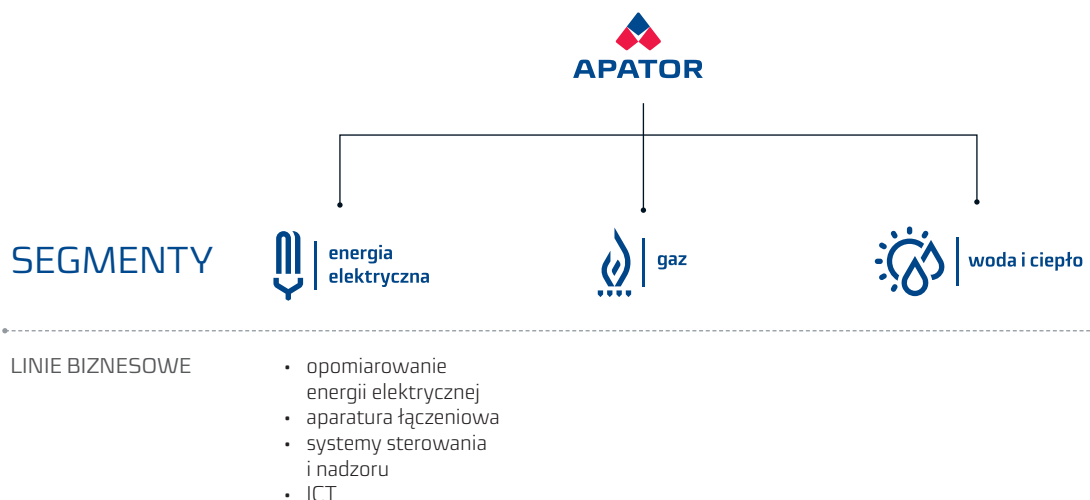
*Struktura Grupy Apator, stan na dzień 31.12.2019 r.

W Grupie działa 9 zakładów produkcyjnych oraz 12 biur R&D wyspecjalizowanych w opracowywaniu innowacji produktowych dla obszaru pomiaru i zdalnego odczytu mediów (energii elektrycznej, wody, ciepła i gazu), automatyki oraz systemów sterowania i nadzoru siecią elektroenergetyczną.

Spółka Grupy Apator	Działalność R&D	Działalność produkcyjna
Apator	2 biura R&D	X
Apator Powogaz	X	X
Apator Metrix	X	X
Apator Elkomtech - Łódź	X	X
Apator Elkomtech - oddział Toruń	X	X
Apator Rector	X	
Apator Telemetry	X	X
FAP PAFAL		X
Apator Metra	X	X
Apator Miitors	X	
GWi	X	X
Inda	X	

Model biznesowy

Grupa Apator działa w ramach trzech segmentów biznesowych: Energia Elektryczna, Woda i Ciepło oraz Gaz.



Segment Energia Elektryczna – koncentruje się na dostarczaniu szerokiej gamy rozwiązań dla nowoczesnych sieci elektroenergetycznych. Są wśród nich urządzenia pomiarowe: od liczników elektronicznych, przedpłatowych, po zaawansowane technologicznie liczniki typu smart, jak również nowoczesne systemy zarządzania energią. Oferta segmentu obejmuje także urządzenia wykorzystywane do rozdziału energii elektrycznej oraz zabezpieczania obwodów elektrycznych przed skutkami zwarć i przeciążeń. Spółki segmentu Energia Elektryczna to uznani producenci systemów i rozwiązań wspomagających pracę służb w zakresie zarządzania, eksploatacji oraz nadzoru sieci ee (np. system do zarządzania zespołami pracującymi na sieci WFM). Dostarczają również zaawansowane systemy informatyczne wspomagające zarządzanie danymi pomiarowymi oraz rozwiązania do efektywnego zarządzania majątkiem sieciowym, w tym usługi paszportyzacji sieci.

Segment Energia Elektryczna w Grupie Apator reprezentują spółki: Apator, Apator Elkomtech, Apator Rector, FAP Pafal, Apator GmbH.



Segment Woda i Ciepło – specjalizuje się w produkcji wodomierzy mieszkaniowych i przemysłowych, ciepłomierzy, a także podzielników kosztów ogrzewania. Oferuje usługi zdalnego odczytu, rozliczeń zużycia mediów i zarządzania systemami dystrybucji wody i ciepła.

Apator Powogaz, spółka wiodąca segmentu Woda i Ciepło, jest jednym z największych producentów i dostawców wodomierzy w Polsce i Europie. Do segmentu Woda i Ciepło należą także spółki: Apator Metra, Apator Miitors oraz Apator Telemetry.



Segment Gaz – specjalizuje się w produkcji najwyższej jakości gazomierzy. Oferuje gazomierze miechowe domowe oraz przemysłowe – w tym najnowszej klasy inteligentne gazomierze z funkcją zdalnego odczytu danych oraz systemem umożliwiającym wstrzymanie i wznowienie dostaw gazu za pomocą transmisji danych przez sieć komórkową GSM z wykorzystaniem protokołu SMART-GAS.

Apator Metrix, spółka wiodąca segmentu Gaz, jest jednym z największych producentów i dostawców gazomierzy w Polsce i Europie. W segmencie Gaz działa także brytyjska spółka GWi.

2.2. STRATEGIA BIZNESOWA

W toku prac nad strategią w 2018 roku, Grupa Apator zdefiniowała cele strategiczne oraz misję, wyznaczyła priorytety rozwojowe dla całej Grupy oraz cele dla każdego z jej segmentów biznesowych w perspektywie 5 lat (2019-2023). Założenia strategiczne raz w roku poddawane są analizie i przeglądom stopnia ich realizacji w celu dostosowania działań do aktualnych trendów, zmian i potrzeb rynku.

Cele strategiczne

Strategia biznesowa Grupy Apator określa następujące cele finansowe:

- wzrost EBITDA do 220 mln PLN w 2023 r. (średnioroczna dynamika wzrostu ok. 13%),
- osiągnięcie przychodów ze sprzedaży 1,4 mld PLN w 2023 r. (średnioroczna dynamika wzrostu ok. 8%).

Grupa Apator planuje utrzymać silną pozycję na rynku krajowym, zwiększać udziały na rynkach strategicznych (Niemcy, Europa Środkowo-Wschodnia) oraz wykorzystywać szanse sprzedażowe na pozostałych rynkach. Apator kładzie nacisk na segmenty klientów o dużym potencjale sprzedaży i rentowności oraz chce rozwijać sprzedaż wysokomarżowych produktów, w tym inteligentnych rozwiązań. Osiągnięcie zakładanych celów finansowych będzie możliwe także dzięki dalszej poprawie efektywności operacyjnej oraz optymalizacji kosztów poprzez wykorzystywanie efektów synergii w Grupie.

2019-2023

Przychody
ze sprzedaży
1,4 mld PLN
w 2023 r.

Wzrost EBITDA do
220 mln PLN
w 2023 r.

Budowanie
zyskowności firmy
poprzez rosnący udział
nowych, bardziej
zaawansowanych
produktów

Grupa Apator w perspektywie najbliższych 5 lat przewiduje istotny wzrost wartości sprzedaży na rynki zagraniczne i utrzymanie wysokiego udziału eksportu w sprzedaży ogółem (obecnie ok. 50%).

W zakresie budowania oferty, motorem wzrostu będą m.in.:

- urządzenia pomiarowe nowej generacji z elektronicznym - statycznym pomiarem,
- rozwiązania i usługi wdrożenia oraz utrzymania systemów nadzoru i opomiarowania oraz predyktywnego zarządzania majątkiem sieciowym,
- smart metering, usługi billingowe, technologie IoT, systemy do odczytu i zarządzania danymi pomiarowymi w oparciu o nowoczesne technologie komunikacyjne.

Najważniejsze działania w obszarze procesów wewnętrznych to:

- dalsza, szeroka automatyzacja i robotyzacja procesów produkcyjnych,
- optymalizacja Grupy (uproszczenie struktury, dalszy rozwój funkcji wspólnych),
- ograniczanie poziomu kosztów poprzez efektywniejsze wykorzystanie zasobów i kompetencji grupowych.

*Cele finansowe zostaną poddane rewizji po ocenie ostatecznego wpływu epidemii Covid-19 na działalność Grupy Apator.

Cele strategiczne w odniesieniu do Klienta:



Więcej o strategii Grupy Apator na <http://www.apator.com/pl/relacje-inwestorskie/strategia>

Misja, wizja, wartości

Zobowiązania względem klientów i partnerów biznesowych, ale także wewnętrzne deklaracje, wyznaczające cele i standardy działania w ramach Grupy Apator, wyrażają misja, wizja i firmowe wartości.

- **Wizją Grupy Apator** jest:



- długofalowe utrzymanie pozycji **branżowego lidera** i eksperta w Polsce



- znalezienie się **w czołówce dostawców** w Niemczech i Europie Środkowo-Wschodniej



- zbudowanie **rozpoznawalności marki Apator** na wybranych, pozostałych rynkach

- **Misją Grupy Apator** jest dostarczanie klientom łatwych w użytkowaniu i intuicyjnych rozwiązań w zakresie efektywnego zarządzania wszystkimi rodzajami mediów energetycznych.

Wartości Grupy Apator

Grupa Apator działa zgodnie z przyjętymi wartościami firmowymi, którymi są:



Skala działalności i wskaźniki finansowe Grupy Apator

Produkcja ilościowo wg głównych grup produktowych	2018 r.	2019 r.	Zmiana	Dynamika r/r
	tys. szt.	tys. szt.	tys. szt.	%
liczniki energii elektrycznej	2 063	2 069	6	100,3%
gazomierze	1 334	1 753	419	131,4%
wodomierze	2 764	2 735	- 29	99,0%
ciepłomierze	80	89	9	110,6%
rozłączniki izolacyjne	514	590	76	114,7%
nakładki radiowe	720	867	147	120,5%

Przychody ze sprzedaży wg segmentów*	2018 r.	2019 r.	Zmiana	Dynamika r/r
	tys. szt.	tys. szt.	tys. szt.	%
Segment Energia Elektryczna	385 922	377 271	- 8 651	97,8%
Segment Gaz	183 536	243 547	60 011	132,7%
Segment Woda i Ciepło	258 344	256 775	- 1 569	99,4%
Działalność zaniechana (Apator Mining)	16 241	-	- 16 241	-
Przychody ogółem	844 043	877 593	33 550	104,0%
kraj	465 299	465 398	99	100,0%
eksport	378 744	412 195	33 451	108,8%

Podstawowe dane finansowe*	2018 r.	2019 r.	Zmiana	Dynamika r/r
	tys. PLN	tys. PLN	tys. PLN	%
Przychody ze sprzedaży	844 043	877 593	33 550	104,0%
Zysk na sprzedaży	98 274	74 534	- 23 740	75,8%
Zysk na działalności operacyjnej	92 529	76 417	- 16 112	82,6%
EBITDA	134 311	126 288	- 8 023	94,0%
Zysk netto	70 405	55 287	- 15 118	78,5%
Kapitał własny	476 984	492 889	15 905	103,3%
Zobowiązania długoterminowe	54 769	57 597	2 828	105,2%
Zobowiązania krótkoterminowe	307 437	337 350	29 913	109,7%
Suma aktywów	839 190	887 836	48 646	105,8%
Wynagrodzenia brutto (z narzutami)	202 137	215 408	13 271	106,6%
Podatek dochodowy	22 773	18 597	- 4 176	81,7%
Podatek dochodowy bieżący	17 193	15 659	- 1 534	91,1%
Odroczony podatek dochodowy	5 580	2 938	- 2 642	52,7%

*Działalność kontynuowana i zaniechana, analiza przychodów oraz wyników finansowych przedstawiona została w Sprawozdaniu Zarządu GK Apator za 2019 r.

2.3 STANDARDY ZARZĄDZANIA

Spółki Grupy Apator prowadzą działalność zgodnie z przyjętym Zintegrowanym Systemem Zarządzania obejmującym polityki w zakresie:

- zarządzania jakością,
- zarządzania środowiskowego,
- zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy,
- bezpieczeństwa informacji.

Systemy Zarządzania są dostosowane do specyfiki działalności poszczególnych spółek. Krajowe spółki Grupy prowadzące działalność produkcyjną działają w oparciu o następujące normy:

Rodzaj normy	Apator	Apator Metrix	Apator Powogaz	Apator Elkomtech	FAP PAFAL	Apator Telemetria
PN-EN ISO 9001:2015	X	X	X	X	X	X
PN-EN ISO14001:2015	X	X	X		X	X
PN-N-18001:2004	X	X	X	X	X	
PN ISO/IEC 27001:2014-12	X	X		X		

Ład korporacyjny

Apator SA, jako spółka koordynująca działalność grupy kapitałowej i notowana na GPW, zobowiązała się do przestrzegania zasad ładu korporacyjnego, które ujęte zostały w zbiorze „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016” (uchwalone na mocy Uchwały Nr 26/1413/2015 Rady GPW z dn. 13.10.2015 r.). Do 18 grudnia 2019 r. niniejsze zasady były stosowane, z wyjątkiem II.Z.3 (tylko jeden członek RN spełniał kryterium niezależności). Od dnia 19 grudnia 2019 r. spółka Apator SA rozpoczęła stosowanie zasady II.Z.3. - na podstawie złożonych oświadczeń przez Członków Rady Nadzorczej Apator SA, dwóch Członków Rady spełniło kryteria niezależności, o których mowa w zasadzie II.Z.4. W związku z powyższym od 19 grudnia 2019 r. spółka stosuje wszystkie zasady szczegółowe.

W zakresie rekomendacji, spółka nie stosuje zasady IV.R.2 dotyczącej możliwości udziału w walnym zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej w szczególności poprzez dwustronną komunikację w czasie rzeczywistym – z uwagi na uwarunkowania prawne i techniczne. W celu umożliwienia akcjonariuszom zapoznania się z przebiegiem obrad, spółka dokonuje transmisji obrad w czasie rzeczywistym, a zapis przebiegu obrad w formie video umieszczany jest na stronie internetowej pod adresem www.apator.com.

We wszystkich krajowych spółkach GK Apator obowiązuje jednolity ład korporacyjny. Nadzór właścicielski odbywa się poprzez unie personalne w zarządach i radach nadzorczych oraz ustanowione na podstawie umów o współpracy „prawo wewnętrzne” w formie wytycznych grupowych, działalność komitetów powołanych w ramach Grupy Apator, audyt wewnętrzny, funkcje wspólne tj. CFO, skarb, kontroling, projekty grupowe R&D, IT.

Blżej innowacji

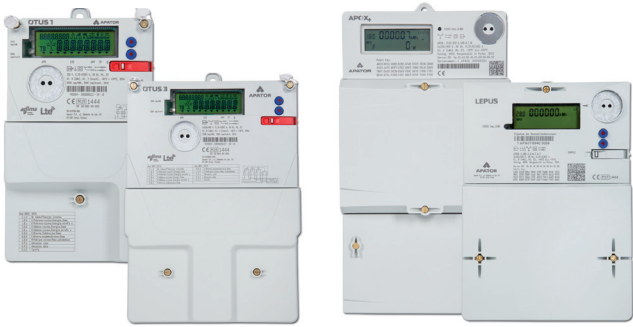
Grupa Apator koncentruje się na rozwoju zaawansowanych technologicznie rozwiązań, głównie w zakresie inteligentnych urządzeń i systemów pomiarowych, automatyzacji, sterowania i nadzoru pracy sieci elektroenergetycznej oraz rozwiązań do zastosowania w sieciach dystrybucji pozostałych mediów użytkowych (gazu, wody i ciepła).

W Grupie działa obecnie 12 biur R&D wyspecjalizowanych w rozwoju innowacyjnych produktów, systemów oraz usług z zakresu inteligentnych sieci dystrybucji energii elektrycznej, wody, ciepła i gazu.

Inwestycje, działalność R&D	2018 r.	2019 r.	Zmiana	Dynamika r/r
	tys. szt.	tys. szt.	tys. szt.	%
Nakłady inwestycyjne CAPEX, w tym:	47 282	61 820	14 165	129,7%
rzeczowe aktywa trwałe	32 092	38 050	6 013	118,8%
wartości niematerialne i prawne	15 190	23 770	8 152	152,2%
Koszty funkcjonowania biur rozwoju (R&D) niezaliczone do CAPEX	23 830	23 923	93	100,4%
Średnioroczna liczba zatrudnionych w R&D [RJR]	163,7	168,2	4,5	102,7%

*RJR - roczne jednostki robocze, tj. liczba pracowników zatrudnionych przeliczona na pełne etaty w obrębie danego przedsiębiorstwa lub w jego imieniu w ciągu całego roku referencyjnego.

Przykłady innowacji produktowych wdrożonych w 2019 r.:



- wdrożenie na rynek nowych liczników ee klasy smart (OTUS) oraz prace projektowe nad grupą liczników dedykowanych na rynek niemiecki (Apox+, Lepus, eHz)
- nowa linia rozwiązań z rodziny rozłączników izolacyjnych ARS i podstaw bezpiecznikowych PBS na rynki eksportowe



- inteligentny gazomierz iSmart z funkcją zdalnego odczytu danych oraz z wbudowanym zaworem kulowym umożliwiającym wstrzymanie i wznowienie dostaw gazu za pomocą transmisji danych przez sieć komórkową GSM z wykorzystaniem protokołu SMART-GAS, zgodnego z polskim Standardem Technicznym ST-IGG-0201:2018
- rozwój automatyki zabezpieczeniowej z rodziny BEL, m.in. opracowanie panelu HMI dla sterowników, pozwalający rozszerzyć funkcjonalność produktu dla rozwiązań związanych z zabezpieczeniem instalacji ze źródłami odnawialnymi



- uniwersalny moduł radiowy do odczytu zdarzeń i podstawowej konfiguracji wodomierzy
- wodomierz Ultrimis z obsługą trybu komunikacji radiowej
- nowa generacja ciepłomierza kompaktowego oraz prototyp nowego czujnika objętości
- prace badawczo-rozwojowe w zakresie wodomierzy hybrydowych JSH

2.4. NASI INTERESARIUSZE

Kluczową grupą interesariuszy Grupy Apator są klienci, partnerzy biznesowi, dostawcy, jak również instytucje współpracujące ze spółkami oraz partnerzy społeczni (tzw. interesariusze zewnętrzni), ale nie mniej ważni są interesariusze wewnętrzni – pracownicy spółek grupy kapitałowej. Naszym celem jest dobrze rozumieć potrzeby oraz problemy wszystkich naszych interesariuszy i wychodzić im naprzeciw - działając w dobrym interesie Grupy i szanując kapitał jej akcjonariuszy.

Blżej klienta

Strategia Grupy Apator akcentuje bycie **blżej rynku i klientów** – Apator pełni rolę doradcy technologicznego, który przy ścisłej współpracy z klientem opracowuje rozwiązania odpowiadające jego potrzebom.

Naszą ofertę kierujemy do odbiorców działających głównie w sektorze energetycznym (operatorzy systemów dystrybucyjnych mediów użytkowych takich, jak energia elektryczna, woda, ciepło, gaz), a także dostawców produktów i usług dla energetyki oraz przedsiębiorstw przemysłowych.

 SEGMENTY
BIZNESOWE

 energia
elektryczna


woda i ciepło



gaz

- zakłady energetyczne/operatorzy systemów dystrybucji energii elektrycznej
- hurtownie elektroenergetyczne, przedsiębiorstwa elektromontażowe i elektroinstalacyjne, projektanci
- budownictwo, przemysł, kolej

- liczna, rozproszona grupa klientów: wodociągi, przedsiębiorstwa energii cieplnej, spółdzielnie mieszkaniowe, budownictwo, przemysł

- odbiorcy instytucjonalni oraz spółki gazownicze


 opomiarowanie
energii
elektrycznej

 aparatura
łączeniowa

 systemy
sterowania
i nadzoru


ICT



Blżej interesariuszy

W swojej działalności wchodzimy w interakcje z różnymi grupami interesariuszy i budujemy relacje oparte na wzajemnej, efektywnej współpracy i zaufaniu.

Grupa interesariuszy	Cele komunikacji	Formy komunikacji	Podstawy identyfikacji
Kluczowe grupy interesariuszy			
Inwestorzy, analitycy giełdowi, dziennikarze mediów biznesowych	Rzetelne i uczciwe komunikowanie i raportowanie o aktualnej sytuacji grupy kapitałowej - zgodnie z wymogami, regulacjami i dobrymi praktykami obiegu informacji dla spółek na rynku regulowanym.	Raporty bieżące, sprawozdania finansowe, konferencje, spotkania, newslettery, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn, wypowiedzi dla mediów w formie wywiadów, artykułów, bieżąca komunikacja z dziennikarzami.	Dla Apator SA, jako spółki notowanej na GPW, budowanie relacji z inwestorami, analitykami i dziennikarzami jest priorytetem.
Klienci	Współpraca przy optymalizacji biznesu klienta, opracowywaniu technologii i rozwiązań, wymiana/ dzielenie się wiedzą techniczną, prezentacja oferty produktowej i warunków współpracy handlowej.	Spotkania bezpośrednie, targi, konferencje, szkolenia, newslettery, strona www, materiały produktowe, profil społecznościowy na FB i LinkedIn.	GK Apator realizuje cele biznesowe poprzez dostarczanie klientom rozwiązań i produktów spełniających ich oczekiwania i potrzeby.
Grupa interesariuszy			
Pracownicy	Komunikowanie celów i wartości organizacji, bieżące informowanie o kondycji firmy i wynikach finansowych, kluczowych decyzjach i zmianach organizacyjnych oraz personalnych, działaniach socjalnych. Budowanie wspólnej kultury organizacyjnej.	Spotkania kierowników i dyrekcji, spotkania działów/biur, kampanie edukacyjne, grupowy magazyn wewnętrzny „Flesz Apatora”, newslettery, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn. Dodatkowo, w zależności od praktyk stosowanych w danej spółce: spotkania Zarządów z pracownikami, portal pracowniczy, firmowy radiowęzeł w Apator SA.	GK Apator realizuje cele biznesowe dzięki zaangażowaniu i kompetencjom swoich pracowników.
Dostawcy	Wymiana wiedzy i komunikacja wzajemnych oczekiwań w celu skutecznej realizacji procesów operacyjnych i efektywnej współpracy.	Cykliczne spotkania i prezentacje, audyty, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn.	GK Apator realizuje cele biznesowe poprzez wybór wiarygodnych i spełniających określone wymagania jakościowe partnerów przy uwzględnieniu wymagań cenowych.
Pozostałe grupy interesariuszy			
Rząd i regulatorzy, organizacje branżowe, instytucje finansowe	Działania na rzecz kształtowania i rozwoju rynku smart metering/ smart grid, promowanie efektywnych rozwiązań i technologii.	Uczestnictwo w spotkaniach konsultacyjnych, konferencjach, sympozjach, działania w ramach stowarzyszeń i organizacji branżowych.	GK Apator działa zgodnie z wymogami prawa i dobrymi obyczajami, dzieląc się wiedzą i dobrymi praktykami na rzecz rozwoju nowych technologii i efektywnego zarządzania mediami użytkowymi.
Media	Świadome kształtowanie wizerunku firmy i marki poprzez informowanie otoczenia rynkowego o działalności firmy.	Materiały i informacje prasowe, artykuły branżowe, konferencje prasowe, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn.	GK Apator współpracuje z mediami branżowymi, specjalistycznymi oraz lokalnymi biorąc udział w wymianie wiedzy eksperckiej, promując swoje wyroby, prezentując efekty działalności biznesowej i pozabiznesowej, kształtując wizerunek spółki/marki na rynku.

Grupa interesariuszy	Cele komunikacji	Formy komunikacji	Podstawy identyfikacji
Lokalne władze (samorząd, powiat, gmina)	Komunikacja na rzecz efektywnej współpracy, rozwoju organizacji w zgodzie z potrzebami lokalnej społeczności i oczekiwaniami samorządów.	Spotkania bezpośrednie, udział w lokalnych wydarzeniach, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn.	Spółki Grupy Apator działając w obszarze podległym samorządom współpracują z lokalnymi władzami na rzecz sukcesywnego rozwoju biznesu i lokalnych społeczności.
Instytucje społeczne, organizacje non-profit, artyści, sportowcy, otoczenie społeczne	Współpraca na rzecz realizacji wartościowych inicjatyw społecznych.	Bieżąca współpraca przy realizacji projektów, konferencje i spotkania, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn.	Spółki Grupy Apator wchodzą w relacje biznesowe i pozabiznesowe z lokalnymi instytucjami wspierając wartościowe inicjatywy, przekazując darowizny na rzecz organizacji realizujących misje społeczne.
Środowisko naukowe, ośrodki edukacji publicznej, instytuty badawcze	Wymiana wiedzy i doświadczeń, zacieśnianie współpracy oraz realizacja wspólnych projektów naukowych i rozwojowych, popularyzacja nauki, prezentacja działalności firmy.	Bieżąca współpraca przy realizacji projektów, udział w konferencjach i spotkaniach.	Współpraca między środowiskiem naukowym i biznesem służy rozwojowi przedsiębiorstwa i nauki, jest impulsem do rozwoju nowych technologii i produktów. Wśród studentów i absolwentów uczelni spółki Grupy Apator rekrutują pracowników.



3. Blżej pracownika

3.1. RELACJE Z PRACOWNIKAMI

Spółki Grupy Apator budują swoją konkurencyjność w oparciu o ekspercką wiedzę, doświadczenie i kompetencje zatrudnianych specjalistów. Ze względu na prowadzoną działalność produkcyjną Apator potrzebuje także rzetelnych i zaangażowanych pracowników realizujących zadania w ramach procesów produkcyjnych i montażowych. Grupa Apator doskonali narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi, aby spełnić potrzeby i oczekiwania wszystkich tych grup.

Strategia biznesowa Grupy Apator na lata 2019-23 szczególnie akcentuje obszar rozwoju i uczenia się, który odnosi się do doskonalenia procesów zarządzania zasobami ludzkimi, wdrażania narzędzi wspierających rozwój pracowników, budowania ich zaangażowania, lojalności i motywacji.

Nowo zdefiniowanymi celami w perspektywie 2023 r. są:

- rozwinąć kompetencje kluczowe dla realizacji strategii,
- skutecznie przyciągać i utrzymać kluczowych pracowników,
- rozwijać i promować kulturę organizacyjną zorientowaną na klienta,
- budować odpowiedzialność za deklaracje wewnętrzne i zewnętrzne,
- sprawnie wymieniać się informacją i wiedzą wewnątrz Grupy.

Zasady pracy w poszczególnych spółkach Grupy regulują powszechnie obowiązujące przepisy prawa (w tym Kodeks Pracy) oraz wewnętrzne procedury, instrukcje i regulaminy. Kluczową rolę w określeniu podejścia do zarządzania kwestiami pracowniczymi na poziomie Grupy odgrywa **Kodeks Etyczny Grupy Apator** obowiązujący w spółce Apator i krajowych spółkach zależnych. Rolę uzupełniającą w zakresie definiowania standardów polityki wobec pracowników spełniają m.in. **Strategia w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)**, a także **Regulaminy pracy, Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy**, czy wreszcie odpowiednie zapisy **Ksiąg Zintegrowanego Systemu Zarządzania** wdrożone w wybranych spółkach.

Strategia personalna Grupy Apator

Strategia personalna Grupy Apator koncentruje się na:

- **dostarczaniu wartości dla pracownika poprzez:**
 - tworzenie przyjaznego i bezpiecznego miejsca pracy,
 - tworzenie inspirującego miejsca do rozwoju zawodowego,
 - tworzenie środowiska wyzwalającego energię pracownika.
- **dostarczaniu wartości dla organizacji tj.:**
 - zapewnianiu pracowników i kompetencji niezbędnych do realizacji celów biznesowych,
 - budowaniu zaangażowania i lojalności pracowników,
 - zespół HR powinien być partnerem dla biznesu w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

Kluczowe kompetencje

Kulturę naszej organizacji kształtujemy w oparciu o cztery wartości firmowe wyznaczające standardy naszej codziennej pracy (więcej na temat wartości w rozdziale: **Wdrożenie i promocja wartości firmowych**).

Opracowane w 2019 roku wartości firmowe przełożyliśmy na kluczowe kompetencje, które następnie zostały przeniesione na zestaw kompetencji menedżerskich i funkcyjnych.

WARTOŚĆ	OPIS KOMPETENCJI
 <p>odpowiedzialność</p>	<p>Świadomość celów biznesowych i zaangażowanie w ich realizację, nastawienie na osiąganie i wzrost wyników firmy, szacunek do powierzonego kapitału, dbałość o narzędzia i miejsce pracy, uczciwość i szacunek w relacjach z innymi, dotrzymywanie słowa danego klientom i współpracownikom, rzetelność i zaangażowanie w realizacji zadań i obowiązków służbowych, dbałość o jakość i terminowość realizowanych zadań, dostarczanie produktów w ilości, jakości i czasie wymaganym przez klienta, przestrzeganie zasad i procedur.</p>
 <p>rozwój</p>	<p>Gotowość do podejmowania wyzwań, aktywne poszukiwanie nowych rynków, rozwiązań, produktów lub usprawnień, śledzenie trendów rynkowych i technologicznych, stałe poszukiwanie unikalnych rozwiązań budujących przewagę konkurencyjne organizacji i rozwijających biznes, wdrażanie przełomowych innowacji, dbałość o efektywność i opłacalność działań, efektywne zarządzanie zasobami, proaktywna postawa, kreatywność i odwaga, wychodzenie poza schematy, przekładanie koncepcji na konkretne rozwiązania i plany działania, aktualizacja i rozwój wiedzy oraz kompetencji, chęć uczenia się, ciekawość i szerokie spojrzenie na biznes i relacje międzyludzkie.</p>
 <p>współpraca</p>	<p>Otwartość na potrzeby klienta zewnętrznego i wewnętrznego, budowanie relacji opartych na zaufaniu i szacunku, wspieranie innych, partnerskie podejście do relacji z innymi, otwartość na inne punkty widzenia, umiejętność pracy w zespole i współdziałania dla realizacji celów organizacji, gotowość do kompromisu, umiejętność komunikacji i otwartość na informacje zwrotne, przełamywanie barier i „silosów”, dzielenie się wiedzą, kultura osobista i empatia w relacjach z innymi, budowanie „ducha zespołu”.</p>
 <p>zwinność</p>	<p>Otwartość na zachodzące zmiany, umiejętność inteligentnego i sprawnego dostosowania naszych działań do potrzeb klienta, rynku i organizacji, aktywne wdrażanie i komunikowanie zmian, przewidywanie skutków oraz oceny podjętych lub planowanych działań, elastyczność działania z uwzględnieniem celów finansowych, efektywnościowych i warunków funkcjonowania organizacji, umiejętność argumentowania i budowania akceptacji dla zmian.</p>

Program Pomysłów Pracowniczych



W ramach programu realizowanego od kilku lat, Apator zachęca załogę do kreatywności i podejmowania inicjatywy na swoim stanowisku pracy. Każdy pomysł jest wyceniany i przynosi realną korzyść jego twórcy. Dodatkową zachętą dla pracowników są nagrody roczne przyznawane w kategoriach: najlepszy zespół oraz najlepszy pomysł. W 2019 roku zgłoszono łącznie 16 pomysłów, z czego 5 dotyczyło procesu BHP.

Projekt szkoleniowy TWI

Skrót TWI odnosi się do określeń: Trening Wiedza Instruktaż. To projekt rozwojowy dla obszaru produkcji, w ramach którego na pilotażowych wydziałach spośród pracowników wyłoniono trenerów będących ekspertami w swoim obszarze. Celem projektu było wprowadzenie ustandaryzowanego procesu wdrożenia nowych pracowników oraz rozwoju już zatrudnionych osób w zakresie umiejętności niezbędnych do wykonywania zadań produkcji. Proces przyspiesza wdrożenie i naukę, niweluje błędy i buduje zaangażowanie oraz pozytywny odbiór firmy wśród pracowników. Projekt rozpoczęto w 2018 roku i kontynuowano w 2019 r.

Priorytety w obszarze polityki personalnej

- **Prowadzenie skutecznej rekrutacji:**
 - skuteczna promocja marki Apator na rynku pracy,
 - wdrożenie wspólnych narzędzi rekrutacji w Grupie (narzędzia, bazy, partnerzy),
 - doskonalenie procesu wdrażania nowych pracowników w spółkach.
- **Tworzenie warunków do rozwoju pracowników:**
 - wdrożenie wspólnego modelu definiowania kompetencji i oceny pracowników (z uwzględnieniem specyfiki spółek),
 - programowanie rozwoju pracowników (jasne ścieżki awansu, plany sukcesji, programy rozwoju dla kluczowych pracowników),
 - zapewnianie pracownikom możliwości wpływu na realizowane zadania i działalność firmy.
- **Budowanie zaangażowania pracowników w realizację celów biznesowych organizacji:**
 - wspieranie menedżerów w modelowaniu procesów biznesowych, kaskadowaniu celów biznesowych na stanowiska pracy,
 - wspieranie menedżerów w doskonaleniu relacji i komunikacji z pracownikami,
 - wdrażanie dobrych praktyk doceniania zaangażowania i osiągnięć pracowników,
 - systematyczne badanie i analizowanie satysfakcji i zaangażowania pracowników,
 - integrowanie pracowników wokół wspólnych wartości Grupy Apator.
- **Kształtowanie systemu wynagradzania:**
 - kształtowanie systemu wynagradzania w oparciu o benchmarki rynkowe,
 - powiązanie systemu wynagradzania i premiowania z zadaniami i zaangażowaniem, oraz wynikami osiąganymi przez pracownika, dbanie o przejrzystość procesu,
 - dostosowanie systemu benefitów do potrzeb pracowników i wymagań rynku.
- **Sprawna obsługa kadrowo-płacowa:**
 - scentralizowanie obsługi płacowej pracowników,
 - ujednoczenie procesów obsługi kadrowej,
 - zapewnienie zgodności rozwiązań HR z obowiązującym prawem.

Strategia personalna zakłada również poszerzanie kompetencji zespołu HR, dostosowanie organizacji zespołów HR do pełnienia roli partnera dla jednostek biznesowych oraz wdrożenie systemów IT wspierających zarządzanie obszarem HR w Grupie.

Wdrożenie Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK)



Pracownicze Plan Kapitałowe

OSZCZĘDZAJ NA BEZPIECZNA PRZYSZŁOŚĆ

- Na Twój rachunek składasz się Ty, Twój pracodawca i Państwo.
- Oszczędności wypłacasz po 60. roku życia.

UWAGA!

- Apator przystępuje do programu od 1. lipca br., zajmuje się wszystkimi formalnościami i automatycznie zapisuje wszystkich swoich pracowników.
- Możesz oszczędzać w programie lub zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK w dowolnym momencie.
- Materiały informacyjne oraz niezbędne formularze znajdziesz w HRsys, w kafelku Dokumenty – folder PPK.

*Najpóźniej do 12.11.2019 r. pracodawca podpisuje umowę o prowadzenie programu z instytucją finansową, zaś pierwsze wpłaty do PPK odprowadzone zostaną od pierwszego wynagrodzenia po tej dacie.

W przypadku dodatkowych pytań prosimy o kontakt pod nr tel. 620 lub 656.

www.apator.com

Zgodnie z ustawą o Pracowniczych Planach Kapitałowych spółki Grupy Apator zatrudniające co najmniej 250 pracowników wdrożyły program dobrowolnego oszczędzania. W trakcie konsultacji, w których wzięli udział przedstawiciele pracodawców oraz reprezentanci związków zawodowych, przeprowadzono przegląd instytucji zarządzających w zakresie PPK i jednomyślnie wybrano PKO Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych SA. Następnie spółki Apator SA, Apator Metrix SA oraz Apator Powogaz SA zawarły umowy o zarządzanie pracowniczymi planami kapitałowymi oraz umowy o prowadzenie pracowniczych planów kapitałowych i rozpoczęły odprowadzanie składek w ramach programu.



Wdrożeniu PPK towarzyszyła szeroka kampania informacyjna obejmująca:

- artykuły informacyjne oraz FAQ publikowane w magazynie firmowym
- newslettery
- audycje edukacyjne w firmowym radiowęźle (Apator SA)
- informacje na TV zamontowanych w Apator SA
- udostępnienie pracownikom broszur informacyjnych
- ekspozycję plakatów
- wsparcie pracowników działów personalnych

Cykliczne spotkania Zarządu i Dyrekcji z pracownikami



Spotkania pracowników z Zarządami spółek odbywają się cyklicznie 1-2 razy do roku. Ich przedmiotem jest omówienie bieżącej sytuacji danej Spółki i Grupy, w tym wyników finansowych, realizowanych projektów, planów na najbliższe miesiące oraz bieżących tematów organizacyjnych.

Organizacja tego typu spotkań jest jednym z ważniejszych elementów komunikacji w firmie: pozwala z jednej strony na zaznajomienie pracowników z bieżącą sytuacją i osiąganymi wynikami, ale - co równie ważne - jest też okazją do kontaktu osób zarządzających ze wszystkimi pracownikami, zwłaszcza z tymi, którzy nie mają bezpośrednich relacji lub nie współpracują na co dzień z menedżerami.

3.2 BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy jest jednym z priorytetów Grupy Apator. Nasze działania są ukierunkowane na eliminację zagrożeń wypadkowych i minimalizowanie czynników szkodliwych oddziaływujących na pracownika w miejscu pracy. Postępujemy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz postanowieniami zawartymi w obowiązującym w kilku spółkach Grupy systemie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy według normy PN-N 18001:2007. Sposoby realizacji celów BHP reguluje ponadto szereg wewnętrznych procedur i instrukcji obowiązujących w poszczególnych spółkach Grupy.

Grupa Apator wspiera ochronę zdrowia swoich pracowników, pracuje nad stałą poprawą bezpieczeństwa i warunków pracy, wdraża rozwiązania zapobiegające wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym oraz zdarzeniom potencjalnie wypadkowym. Realizowane działania to m.in.:

- identyfikacja zagrożeń i ocena ryzyka zawodowego dla każdego stanowiska,
- wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie, środki ochronne, szkolenia wstępne i okresowe w zakresie zasad BHP,
- organizacja stanowisk pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami i zasadami ergonomii, wprowadzanie nowoczesnych linii technologicznych i urządzeń korzystnie wpływających na wydajność i minimalizujących obciążenie pracowników,
- monitorowanie warunków pracy przez Komisje BHP,
- wydzielanie, znakowanie i przygotowywanie stanowisk pracy, dróg transportowych i środków przeciwpożarowych,
- monitoring zidentyfikowanych zagrożeń.

Planowanie i doskonalenie procesu BHP odbywa się poprzez opracowywany corocznie plan celów i zadań, których sposób realizacji i monitorowania określają stosowne procedury.

Edukacja w zakresie bezpieczeństwa



Aparator SA realizuje działania edukacyjne i organizacyjne o charakterze prewencyjnym np.:

- podnoszenie świadomości pracowników w zakresie pierwszej pomocy – organizacja szkoleń Pierwsza Pomoc Przedmedyczna, komunikacja zagadnień BHP oraz ochrony przeciwpożarowej w formie audycji tematycznych oraz akcji plakatowych,
- szkolenia i edukacja z zakresu BHP dla pracowników na stanowiskach robotniczych, administracyjno-biurowych, kierowniczych, inżyniersko-technicznych,
- organizacja spotkań tematycznych: zapobieganie wypadkowości, podnoszenie świadomości z zakresu ochrony przeciwpożarowej,
- przeprowadzenie ćwiczeń z ewakuacji obiektu.

3.3 OSIĄGNIĘCIA I WYZWANIA

Dotychczasowe osiągnięcia polityki HR

W 2019 r. dokonano:

- opracowania nowej Strategii personalnej Grupy Aparator oraz wartości firmowych,
- przeprowadzenia kampanii edukacyjnej dotyczącej nowych wartości firmowych oraz przełożenia ich na model kompetencji,
- wdrożenia systemu informatycznego HRsys w kolejnych spółkach,
- usprawnienia komunikacji wewnętrznej,
- wdrożenia PPK.

Cele i wyzwania w obszarze zagadnień pracowniczych

Do kluczowych wyzwań w obszarze zagadnień pracowniczych w perspektywie kolejnych okresów na poziomie Grupy Aparator należą:

- skuteczne wdrożenie założeń grupowej strategii HR i kolejnych inicjatyw strategicznych,
- wypracowanie docelowej struktury HR oraz pomiar efektywności zespołów HR,
- wdrożenia matrycy umiejętności, narzędzi budowy ścieżek kariery oraz systemu zarządzania talentami,
- utrzymanie miejsc pracy w sytuacjach kryzysowych (np. w obliczu epidemii).

3.4. WSKAŹNIKI W OBSZARZE ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH

Wskaźniki w obszarze zagadnień pracowniczych

Zatrudnienie w Grupie Aparator*	2019 r.	2018 r.	Dynamika r/r %
Średnioroczne zatrudnienie [RJR]**, w tym:	2 597,2	2 485,0	105%
objęci układami zbiorowymi	1 537,0	1 436,9	107%
Zatrudnienie na koniec roku [osoby], w tym:	2 574	2 541	101%
kobiety	1 110	1 084	102%
mężczyźni	1 464	1 457	101%

Zatrudnienie w Grupie Apator*	2019 r.	2018 r.	Dynamika r/r %
Zatrudnienie na koniec roku [osoby], w tym:			
1. Pełne etaty	2 543	2 503	102%
kobiety	1 095	1 069	102%
mężczyźni	1 448	1 434	101%
2. Niepełne etaty	31	38	82%
kobiety	15	15	100%
mężczyźni	16	23	70%
Zatrudnienie na koniec roku [etaty], w tym:	2 558,3	2 526,7	101%
kobiety	1 074,8	1 076,8	100%
mężczyźni	1 483,5	1 450,0	102%
Zatrudnienie na koniec roku [etaty], w tym:			
1. Umowy na czas nieokreślony	2 058,3	1 933,7	106%
kobiety	816,8	737,8	111%
mężczyźni	1 241,5	1 195,9	104%
2. Umowy na czas określony	458,0	513,5	89%
kobiety	264,0	298,5	88%
mężczyźni	194,0	215,0	90%
3. Umowy na okres próbny	42,0	79,5	53%
kobiety	20,0	38,5	52%
mężczyźni	22,0	41,0	54%
Zatrudnienie poza centralą [etaty]*	34,5	55,0	63%

* Bez pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich oraz na urloпах na warunkach urloпу macierzyńskiego, korzystających z urloпов ojcowskich, rodzicielskich lub wychowawczych, w celu przygotowania zawodowego.

** RJR - roczne jednostki robocze, tj. liczba pracowników zatrudnionych przeliczona na pełne etaty w obrębie danego przedsiębiorstwa lub w jego imieniu w ciągu całego roku referencyjnego.

Zmiany zatrudnienia w Grupie Apator	2019 r.	2018 r.	Dynamika r/r %
Pracownicy nowozatrudnieni w ciągu roku [osoby], w tym:	488	541	90%
pracownicy produkcyjni	365	404	90%
pracownicy nieprodukcyjni	123	137	90%
Pracownicy zwolnieni w ciągu roku [osoby], w tym:	453	439	103%
pracownicy produkcyjni	339	289	117%
pracownicy nieprodukcyjni	114	150	76%
odejścia dobrowolne	226	264	86%
odejścia niedobrowolne, w tym:	227	175	130%
przejścia na emerytury/renty	68	56	121%
Wskaźnik rotacji [%]**	17,6	17,3	102%

*) Wskaźnik policzony wg wzoru: (Liczba odejść z pracy w ciągu roku [osoby]/Zatrudnienie na koniec roku [osoby])*100.

Stosunek najniższego do najwyższego wynagrodzenia w Grupie Apator oraz stosunek najniższego wynagrodzenia do minimalnego wynagrodzenia krajowego

Stosunek najniższego do najwyższego wynagrodzenia (bez uwzględnienia członków zarządu) w krajowych spółkach Grupy Apator wynosił w 2019 r. od 10,0% do 21,3%, równocześnie najniższe wynagrodzenie w tych podmiotach zawierało się w granicach od 104,4% do 142,2% minimalnego wynagrodzenia krajowego.

Bezpieczeństwo i higiena pracy	2019 r.	2018 r.	Dynamika r/r %
Liczba wypadków przy pracy, w tym:	12	20	60%
wypadki lekkie	12	17	71%
wypadki średnie	0	0	-
wypadki ciężkie	0	1	-
wypadki śmiertelne	0	2	-
Wskaźnik częstości wypadków*	5,2	9,4	55%
Szkolenia pracowników	2019 r.	2018 r.	Dynamika r/r %
Całkowity budżet szkoleniowy [TPLN]	1 702,8	1 578,1	108%
Budżet szkoleniowy na pracownika [PLN]	655,6	635,1	103%

*) Wskaźnik policzony wg wzoru: (Liczba wypadków w ciągu roku/Średnioroczne zatrudnienie[RJR])*1000. Liczba wypadków oraz policzony na ich podstawie wskaźnik częstości wypadków uwzględnia polskie spółki GK.

Akademia Przyszłości



Zespół Apator Rector zorganizował w okresie wakacyjnym Akademię Przyszłości, której celem było pozyskanie dla spółki nowych, programistów. W efekcie rekrutacji przyjęto do Akademii sześciu studentów. Opracowano dla nich plan projektów, zadań indywidualnych, zadań w 2-osobowych zespołach oraz wykładów teoretycznych. W efekcie trzech nowych programistów zasiliło szeregi zespołu innowacji. Dwóch kolejnych dołączyło do zespołów developerskich.

3.5 RYZYKA W OBSZARZE ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH

W celu minimalizacji ryzyka pracujemy nad wzmocnieniem i rozwojem funkcji HR w Grupie Apator oraz realizujemy program projektów HR (obecnie dla linii biznesowych dedykowanych do obsługi energetyki zawodowej).

1. Ryzyko dostępności kadry (znalezienie specjalistów/pracowników o odpowiednich kwalifikacjach)

Działania zapobiegawcze:

- odpowiednio wczesne planowanie zasobów ludzkich (roczne i kilkuletnie plany zatrudnienia),
- działania employer brandingowe w obszarze rekrutacji (udział w targach pracy, współpraca z uczelniami, obecność w mediach, programy stażowe, praktyki zawodowe),
- rekrutacje wewnętrzne,
- budowa i rozwój kompetencji (szkolenia i konferencje, dofinansowanie studiów).

2. Ryzyko utraty kluczowych pracowników

Działania zapobiegawcze:

- wzmocnienie i rozwój funkcji HR, realizacja programu HR dla kolejnych linii biznesowych,
- właściwe przygotowanie wdrożenia w zakres zadań, przeszkolenie i jasne określenie odpowiedzialności nowozatrudnionego pracownika,
- przekazywanie pracownikom informacji zwrotnej o ich pracy, docenianie osiągnięć i inicjatyw (system okresowych ocen kompetencji),
- szkolenia i programy rozwojowe,
- budowa skutecznych systemów motywacyjnych (system zarządzania przez cele),
- świadoma i jasna komunikacja z pracownikami,
- dbanie o rozwój umiejętności zarządzania zespołami wśród menedżerów i osób na stanowiskach kierowniczych,
- uporządkowane procedury związanej ze zwalnianiem pracowników.

3. Ryzyko braku zgodności z RODO

Działania zapobiegawcze:

- dostosowanie regulacji wewnętrznych i dokumentacji korporacyjnej do wymogów RODO,
- dostosowanie zasad udostępniania i powierzania danych,
- kształtowanie świadomości pracowników m.in. poprzez szkolenia, publikacje wewnętrzne,
- dostosowanie do wymogów RODO klauzul informacyjnych oraz zgód na przetwarzanie i przechowywanie danych,
- dostosowanie do wymogów RODO zapisów umów z kontrahentami,
- walidacja zabezpieczeń technicznych i teleinformatycznych,
- audyty wewnętrzne w zakresie zgodności z RODO.

4. Ryzyko braku identyfikacji z kulturą organizacji

Działania zapobiegawcze:

- sprzyjający rozwojowi pracowników, oparty na jasnych kryteriach system wynagrodzeń,
- Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy,
- działalność związków zawodowych,
- umożliwienie pracownikom otrzymywania informacji zwrotnej o efektach pracy dzięki Systemowi Okresowych Ocen Kompetencji,
- promocja wartości firmowych i działań zgodnych z Kodeksem Etycznym i kulturą organizacyjną,
- konsekwentne przeciwdziałanie i zwalczanie negatywnych zachowań (dyskryminacja, zastraszanie, mobbing, molestowanie),
- działania o charakterze socjalnym, sprzyjające integracji wśród pracowników i identyfikacji z kulturą Grupy.

5. Ryzyko bezpiecznych warunków pracy

Działania zapobiegawcze - odpowiednie procedury zarządzania ryzykiem zawodowym:

- audyty wewnętrzne i oceny poszczególnych stanowisk pracy pod kątem bezpieczeństwa pracy,
- techniczne wyposażenie stanowisk pracy i organizacja pracy zgodne z wymaganiami przepisów prawnych, w tym Kodeksu Pracy,
- organizacja stanowisk pracy z uwzględnieniem zasad ergonomii,
- stosowanie środków ochronnych oraz technicznych środków pracy spełniających określone wymagania,
- zatrudnianie pracowników o kwalifikacjach oraz warunkach zdrowotnych i fizycznych adekwatnych do wymogów określonego stanowiska,
- wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie,
- wstępne i okresowe szkolenia w zakresie BHP, instruktaże stanowiskowe, działania edukacyjne,
- działania Komisji BHP obejmujące m.in. cykliczne przeglądy warunków pracy, okresowe oceny stanu bezpieczeństwa i higieny, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy,
- systematyczne monitorowanie zagrożeń w obszarze wykonywanych prac, audyty wewnętrzne,
- procedury postępowania w przypadku wystąpienia zagrożenia, wypadku lub awarii oraz sytuacji kryzysowych (np. epidemii).

Promocja zdrowia i aktywności fizycznej

- Od kilku lat zapraszamy pracowników do akcji „**Apator aktywni**”, której idea polega na wspólnym uczestnictwie w wydarzeniach sportowych i zdrowej rywalizacji. W 2019 roku nasi pracownicy razem pokonywali kilometry w biegach: Run Toruń, Nocna Dycha Kopernika, Terenowa Masakra, Toruń Maraton, Bieg Mikołajów, jak również zielonogórskie imprezy biegowe takie, jak: Bieg Bachusa, Bieg Lotto, Ultramaraton.
- Spółki wspierają aktywność sportową pracowników poprzez dofinansowanie zakupu karty Multisport oraz wspieranie sportowych aktywności zespołu. Np. Apator Metrix finansuje drużynę piłki nożnej oraz sekcję bilarda. Apator Telemetria wspiera grupę biegaczy startujących (pod hasłem „Jak gdzieś idę, to biegnę”) w organizowanych lokalnie maratonach i biegach przełajowych. Apator Rector wspiera rozgrywki „Piłkarskich Szóstek”, Turniej Squas oraz grę pracowników w siatkówkę.



- Pracownicy wybranych spółek mogą korzystać z dofinansowania firmy do pakietów medycznych oraz bezpłatnych szczepień przeciw grypie.
- Owocowe dni – w wybranych spółkach raz w tygodniu na pracowników czekają owocowe poczęstunki.



Dobra atmosfera w zespole

- Każda ze spółek Grupy Apator dokłada starań, aby jej pracownicy czuli się dobrze w swoim gronie. Część dobrych praktyk udało się adaptować w wielu spółkach, niekiedy zaś spółki wypracowują własne sposoby budowania dobrych relacji w gronie swoich pracowników. Wszystkie takie inicjatywy są cenne.
- Kultywujemy organizację pikników integracyjnych, podczas których pracownicy mogą spotkać się i bawić przy dźwiękach muzyki.
- Każde powszechnie obchodzone święto, takie jak Mikołajki, Dzień Kobiet, Tłusty Czwartek stanowi okazję do budowania pozytywnej atmosfery w zespole i przypomnienia pracownikom, poprzez drobny poczęstunek lub upominek, że firma o nich pamięta.
- Pracownicy Apator Rector świętują także sukcesy prowadzonych przez spółkę projektów (np. integrując się przy grze w kręgle) oraz celebrują inne, ważne dla pracowników okazje np. Dzień programisty.





4. W zgodzie z etyką

4.1 POLITYKI W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU

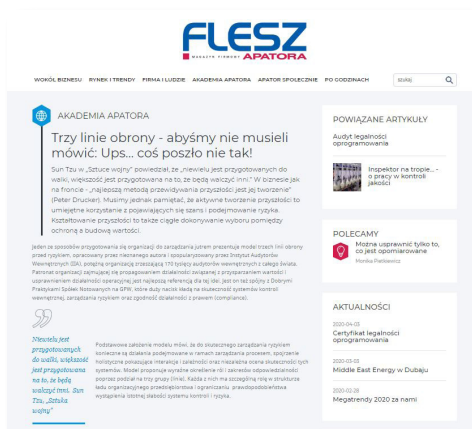
Naszą wartością nadrzędną jest **odpowiedzialność**, która oznacza bezwzględne przestrzeganie obowiązującego prawa, ale także uczciwość w relacjach z innymi. Podstawą są zasady polityki antykorupcyjnej, która zakłada systematyczne analizowanie potencjalnych zagrożeń korupcyjnych, które mogą wystąpić w realizowanych działaniach oraz jak najszybsze stosowanie środków zaradczych zmniejszających prawdopodobieństwo wystąpienia działania korupcyjnego.

Nasze postępowanie w tym zakresie precyzuje **Kodeks Etyczny Grupy Apator**, w którym sformułowana została nadrzędna zasada, w myśl której **Grupa Apator nie akceptuje żadnych działań naruszających bezstronne podejmowanie decyzji biznesowych**. Oznacza ona m.in., że pracownikom Grupy nie wolno przyjmować ani oferować korzyści materialnych mogących mieć wpływ na działanie i decyzje odbiorcy. W przypadku otrzymania oferty korupcyjnej pracownicy powinni niezwłocznie poinformować o tym fakcie przełożonego.

Ważnymi elementami systemu przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym w Grupie Apator są ponadto:

- jednoznaczne i przejrzyste procedury postępowania, znane i dostępne zarówno pracownikom Grupy, jak i klientom oraz podmiotom współpracującym,
- monitorowanie wszystkich procesów pod kątem możliwości wystąpienia w nich zagrożeń korupcyjnych oraz analizowanie ryzyka wystąpienia działania korupcyjnego,
- zwiększanie świadomości pracowników Grupy poprzez podnoszenie kultury organizacji, usprawnianie komunikacji wewnętrznej, doskonalenie systemów motywacyjnych,
- budowanie przywództwa etycznego związanego z komunikacją wewnętrzną, promocją postaw etycznych, wzmocnieniem wizerunku etycznej organizacji,
- skierowane do pracowników działania edukacyjne w zakresie etyki i przeciwdziałania korupcji.

Model trzech linii obrony



Model wprowadza jednolite zasady podziału ról i odpowiedzialności w Grupie Apator w zakresie funkcjonalnej kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem oraz zgodności działalności z prawem (compliance), a także wspólny zestaw technik i narzędzi. Zapewnia nie tylko wypełnienie obowiązków wynikających z przyjęcia „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW”, ale przede wszystkim pozwala skutecznie eliminować i minimalizować ryzyka.

4.2 POLITYKA W ZAKRESIE RESPEKTOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Grupa Apator dąży do stworzenia środowiska pracy i współpracy z otoczeniem biznesowym, w którym **prawa człowieka są bezwzględnie respektowane oraz wdraża praktyki w celu zapobiegania sytuacjom, w których mogłoby dojść do naruszenia praw człowieka**.

Podmioty Grupy przestrzegają polskiego i międzynarodowego prawa w tym zakresie oraz działają zgodnie z najwyższymi standardami zdefiniowanymi w wewnętrznych dokumentach. Najważniejsze z nich to: Kodeks Etyczny Grupy Apator, Strategia w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu, Regulaminy pracy poszczególnych spółek, a także odpowiednie zapisy Ksiąg Zintegrowanego Systemu Zarządzania poszczególnych spółek Grupy.

Zobowiązania Grupy w zakresie poszanowania praw człowieka obejmują następujące obszary:

- **Pracownicy** – wszyscy pracownicy traktowani są z szacunkiem, niezależnie od zajmowanego stanowiska, płci, wieku, pochodzenia narodowego i etnicznego, orientacji seksualnej, sytuacji rodzinnej, (nie)pełnosprawności oraz poglądów politycznych i religijnych. Podmioty Grupy przestrzegają wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących warunków zatrudnienia, doskonałą procesy zarządzania zasobami ludzkimi, dbają o przyjazną atmosferę w miejscu pracy. Przeciwdziałają zachowaniom mobbingowym i przypadkom dyskryminacji.
- **Kontrahenci** – dokładamy starań, aby szanować i propagować prawa człowieka w relacjach z dostawcami, klientami i partnerami biznesowymi. Współpraca ta jest warunkowana m.in. kwestią przestrzegania przez nich zasad etycznych oraz standardów BHP.
- **Akcjonariusze** – prowadzimy działalność w taki sposób, aby zabezpieczać interesy akcjonariuszy Apator SA. Ogromną wagę przywiązujemy również do rzetelnego i bieżącego informowania akcjonariuszy o aktualnej sytuacji podmiotów Grupy oraz o dotyczących ich wydarzeniach.

4.3 OSIĄGNIĘCIA I WYZWANIA W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU ORAZ RESPEKTOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Polityka przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

• Dotychczasowe osiągnięcia

Do kluczowych osiągnięć w tym obszarze należą:

- wypracowanie jasnych, precyzyjnych zasad postępowania zgodnych z Kodeksem Etycznym Grupy Apator komunikowanych zarówno wewnątrz, jak i partnerom biznesowym, znajdujących potwierdzenie w dokumentach (wewnętrznych i zewnętrznych) i przyjętych/wdrożonych procedurach postępowania (audyty, oceny okresowe, szkolenia, zapisy umowne),
- wdrożenie najwyższych standardów ładu korporacyjnego - transparentna i efektywna polityka komunikacji z interesariuszami,
- kampania wartości firmowych i powiązanych z nimi zasad etycznych wśród pracowników.

• Cele i wyzwania

W perspektywie 2020 r. do kluczowych wyzwań w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu należą:

- opracowanie i formalne wdrożenie kodeksu współpracy z dostawcami,
- doskonalenie procesu zarządzania zakupami zgodnie z założeniami strategii biznesowej oraz planem celów i zadań,
- doskonalenie łańcucha dostaw,
- ciągłe szkolenia pracowników dotyczące zjawiska korupcji i łapówkarstwa, w szczególności ich skutków cywilnych i karnych dla spółki oraz pracowników jako osób fizycznych.

Polityka w zakresie respektowania praw człowieka

• Dotychczasowe osiągnięcia

- wdrożenie i stosowanie szeregu wewnętrznych regulacji dotyczących norm i wartości obowiązujących w relacjach między pracownikami i z podmiotami zewnętrznymi. Szczególną rolę odgrywają tutaj szeroko promowane w Grupie wartości firmowe oraz Kodeks

Etyczny Grupy Apator, w którym zawarto m.in. standardy, na jakich opiera się kultura organizacyjna Grupy, preferowane zachowania pracowników w stosunkach wewnątrz i na zewnątrz organizacji oraz zachowania, które są w organizacji nieakceptowane (np. dyskryminacja, zastraszanie, mobbing, molestowanie),

- przyjęcie zasady, zgodnie z którą we wszystkich spółkach Grupy zwraca się uwagę na kwestie związane z odpowiedzialnością społeczną partnerów biznesowych. W przypadkach budzących wątpliwości dostawca wzywany jest do udzielenia wyjaśnień i ewentualnego usunięcia nieprawidłowości. Negatywna ocena w zakresie przestrzegania standardów etycznych i ekologicznych wyklucza dostawcę z dalszej współpracy.

• Cele i wyzwania

W perspektywie 2020 r. do kluczowych wyzwań w obszarze respektowania praw człowieka należą:

- kształtowanie właściwych postaw i edukacja pracowników w zakresie znajomości wartości firmowych i zasad etycznych obowiązujących w Grupie oraz związanych z nimi postaw i zachowań,
- stały monitoring i poprawa bezpieczeństwa pracowników,
- wdrożenie i respektowanie kodeksu współpracy z dostawcami¹⁾, a także wypracowanie mechanizmów weryfikacji dostawców w zakresie spełniania wymogów kodeksu.

Audyty dostawców

Weryfikujemy dostawców pod kątem profesjonalizmu świadczonych przez nich usług oraz jakości dostarczanych produktów, a także praktyk w zakresie bezpieczeństwa pracy, standardów środowiskowych i etyki. W 2019 roku Apator przeprowadził 16 audytów u dostawców i kooperantów, zaś w całej Grupie odbyło się ich łącznie 29.

4.4 WSKAŹNIKI W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU ORAZ RESPEKTOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu	2018 r.	2019 r.
Liczba zgłoszeń przypadków wystąpienia korupcji i łapownictwa	2	0
Liczba podmiotów GK Apator ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia korupcji	16	14
Odsetek podmiotów GK Apator ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia korupcji	100%	100%
Wartość darowizn na rzecz partii politycznych i instytucji o podobnym charakterze	0	0
Poszanowanie praw człowieka	2018 r.	2019 r.
Liczba zgłoszeń przypadków wystąpienia przejawów dyskryminacji/mobbingu/ zastraszania itp.	2	0
Liczba podmiotów Grupy ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia przypadków łamania praw człowieka	16	14
Odsetek podmiotów Grupy ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia przypadków łamania praw człowieka	100%	100%

¹⁾ Cel ten dotyczy w pierwszej kolejności spółki Apator SA.

4.5 RYZYKA W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU ORAZ RESPEKTOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Ryzyka w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

1. Ryzyko nadużyć (pracowniczych)

Działania zapobiegawcze:

- upowszechnianie postaw etycznych i etycznych wzorców postępowania zawartych w Kodeksie Etycznym i pozostałych dokumentach na poziomie Grupy i poszczególnych spółek,
- szkolenia pracowników z obszaru etyki, kultury organizacji i zasad ładu korporacyjnego,
- jednoznaczne zdefiniowanie i upowszechnianie wśród pracowników wiedzy nt. obowiązujących procedur postępowania w przypadkach nadużyć,
- system kontroli wewnętrznej oraz systematyczny monitoring pod kątem identyfikacji potencjalnych nadużyć,
- audyty wewnętrzne i zewnętrzne dotyczące obowiązujących w Grupie regulacji i realizowanych procesów.

2. Ryzyko nieetycznego postępowania w relacjach z dostawcami, kooperantami i partnerami biznesowymi

Działania zapobiegawcze:

- zgodność działalności z prawem (compliance),
- promowanie we wszystkich aspektach działalności zasad (etyka, uczciwość, partnerstwo) służących budowaniu relacji z partnerami w oparciu o wzajemne zaufanie i obustronne korzyści,
- jasno określone kryteria oceny i wyboru partnerów biznesowych,
- nawiązywanie współpracy z dostawcami dającymi rękojmię wykonania umowy,
- zobowiązanie dostawców do zapoznania się i przestrzegania Kodeksu Etycznego Grupy Apator,
- bieżące i okresowe oceny dostawców (audyty u dostawców),
- szkolenia dla pracowników z obszaru zakupów i współpracy z dostawcami.

3. Ryzyko konfliktu interesów

Działania zapobiegawcze:

- upowszechnianie (wśród pracowników i osób zarządzających/nadzorujących) wiedzy/świadomości nt. sytuacji potencjalnie konfliktowych oraz szkolenia w tym obszarze,
- bezwzględne przestrzeganie przepisów prawa, postanowień „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW” oraz regulaminów wewnętrznych (Regulaminów Rad Nadzorczych, Regulaminów Zarządów),
- odpowiednie zapisy w umowach o pracę/umowach współpracy.

4. Ryzyko manipulacji danymi (finansowymi)

Działania zapobiegawcze:

- wdrożenie najwyższych standardów ładu korporacyjnego celem prowadzenia przejrzystej i efektywnej polityki informacyjnej,
- poddawanie sprawozdań finansowych audytowi zewnętrznemu,
- świadome kształtowanie relacji inwestorskich oraz przekazywanie otoczeniu rzetelnych informacji o działalności Grupy realizowane m.in. poprzez:
 - ✓ prowadzenie serwisu inwestorskiego,
 - ✓ publikowanie raportów bieżących i okresowych,
 - ✓ organizowanie konferencji dla prasy, inwestorów i analityków,
 - ✓ bieżące spotkania z inwestorami i analitykami,
 - ✓ powołanie rzecznika prasowego,
 - ✓ współpracę z agencją investor relations,
 - ✓ działania Komitetu Audytu wspierającego Radę Nadzorczą Apator SA w kwestiach dotyczących jednostkowej i skonsolidowanej sprawozdawczości finansowej, kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem oraz współpracy z biegłymi rewidentami.

5. Ryzyko braku zgodności działalności z prawem (compliance)

Działania zapobiegawcze:

- działanie zespołu ds. compliance,
- działanie audytora wewnętrznego,
- audyty wewnętrzne procedur pod kątem zgodności z prawem i zgodności procesu z procedurami,
- wdrożenie zasad opiniowania i akceptacji umów,
- baza wzorów umów i klauzule obowiązujące,
- ogólne warunki umów sprzedaży i zakupu,
- audyty finansowe,
- szkolenia z zakresu zgodności,
- procedury weryfikacji kontrahentów.

Przeciwdziałanie korupcji w Grupie Apator

Wdrożyliśmy mechanizm pozwalający na zgłaszanie przez pracowników, klientów, dostawców oraz podwykonawców wszelkich przejawów korupcji lub łapówkarstwa – wytyczna grupowa precyzuje zasady postępowania w przypadku podejrzenia naruszenia prawa. Utworzono specjalne kanały zgłaszania naruszeń, zapewniające anonimowość zgłaszającym oraz powołano zespół odpowiedzialny za wyjaśnianie zgłoszonych formalnie spraw.

Ryzyka w obszarze respektowania praw człowieka*

1. Ryzyko działań dyskryminacyjnych wewnątrz organizacji

Działania zapobiegawcze:

- szkolenia pracowników z obszaru etyki, wartości firmowych, kultury organizacji i obowiązującego prawa,
- upowszechnienie wśród pracowników standardów wewnętrznych dotyczących zgłaszania nieprawidłowości oraz udzielania informacji i wsparcia.

2. Ryzyko nadużyć wewnątrz organizacji i w relacjach z partnerami

Działania zapobiegawcze:

- upowszechnianie postaw etycznych i etycznych wzorców postępowania zawartych w Kodeksie Etycznym i pozostałych dokumentach na poziomie Grupy i poszczególnych spółek,
- szkolenia pracowników z obszaru etyki, wartości firmowych, kultury organizacji i obowiązującego prawa,
- system kontroli wewnętrznej oraz systematyczny monitoring pod kątem respektowania praw człowieka wewnątrz organizacji i w relacjach z partnerami,
- audyty wewnętrzne i zewnętrzne dotyczące przestrzegania obowiązujących w Grupie regulacji i realizowanych procesów.

• Wdrożenie i promocja wartości firmowych

Wartości firmowe to zestaw wspólnych cech, które charakteryzują zachowania, postawy oraz determinują działania poszczególnych osób w organizacji, a tym samym stanowią kryteria podejmowania decyzji i dokonywania wyborów. Pokazują, co w naszej organizacji jest ważne, jakie wyznajemy zasady i jakich postaw oczekujemy.

• Wypracowanie wartości firmowych Grupy Apator było jednym z etapów prac nad strategią HR.

Trzy etapy prac nad wartościami firmowymi:

1. Badanie EVP w Grupie Apator

Analiza czynników motywujących pracowników do pracy

* Z pominięciem ryzyk w relacjach z dostawcami/kooperantami opisanych w części: Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu.

2. Badanie oczekiwań menedżerów Grupy Apator wobec zespołu HR

Na jakich wspólnych wartościach powinien opierać się rozwój Grupy Apator?

3. Warsztaty w gronie menedżerów Grupy i zespołu HR

Hierarchizacja i wybór czterech priorytetowych wartości

Wartości Grupy Apator



• Promocja wartości firmowych w Grupie Apator

W ramach kampanii promocyjnej przygotowano plan szeroko zakrojonych działań informacyjnych i materiałów wspierających kampanię, uwzględniającą wszystkie grupy pracowników (menedżerów, pracowników administracyjnych oraz produkcyjnych).

Założenia	Działania	Materiały	Harmonogram
Komunikacja do menedżerów - dyrektorzy i kierownicy ambasadorami wartości w spółkach	Prezentacja wartości na spotkaniach dyrekcyjnych/kierowniczych w spółkach - na bazie przygotowanej prezentacji - prezentują Prezesi spółek lub liderzy HR Kampania LIDERZY O WARTOŚCIACH: - Wywiad z Prezesem Zarządu Apator SA - Wywiad z Dyr. ds. Personalnych Grupy Apator - Wypowiedzi kluczowych menedżerów	<ul style="list-style-type: none"> • Prezentacja powerpoint + materiały informacyjne dla pracowników • Wywiady • Kwestionariusze 	wrzesień 2019 r. Publikacje cykliczne, od września 2019 r.
Komunikacja do pracowników - promocja i edukacja wartości wśród załogi	1. Ogłoszenie nowych wartości 2. Edukacja nowych wartości 3. Komunikacja, zabawa i grywalizacja - wdrożenie i adaptacja wartości wśród pracowników	<ul style="list-style-type: none"> • Materiały informacyjne: <ul style="list-style-type: none"> - artykuły/wywiady - newslettery - broszura - konkursy wiedzy - audycje radiowe • Materiały promocyjne i inne: <ul style="list-style-type: none"> - roll-upy/plakaty/plansze tv/inne - gadzety i nagrody w konkursach 	Start kampanii - 4 września

Opracowanie materiałów informacyjnych i edukacyjnych



W zgodzie z etyką

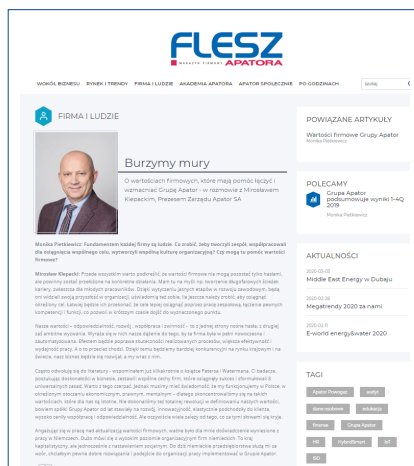
Identyfikacja wartości:

- LIGA WARTOŚCI - czwórkobahaterów symbolizujących określone wartości

Cel:

- Przełamanie „oficznego”, biznesowego stylu komunikacji;
- Wywołanie efektu zaskoczenia, zaciekawienia pracowników;
- Łatwiejsza percepcja i zapamiętywanie nowych wartości.

Liderzy o wartościach – cykl publikacji w magazynie wewnętrznym



Konkursy dla pracowników – Liga dobrych praktyk





5. Blížej natury

5.1 POLITYKI W OBSZARZE ŚRODOWISKA NATURALNEGO

Dbłość o środowisko naturalne ma praktyczny, biznesowy wymiar. Naszym celem jest **dostarczanie wyrobów bezpiecznych dla użytkownika i środowiska oraz wytwarzanych w warunkach zapewniających bezpieczeństwo pracy**. Transparentność i rzetelność w tym obszarze przekłada się na zaufanie klienta, bezpieczeństwo pracownika, ale także oszczędność surowców.

Spółki Grupy Apator stosują i wdrażają **nowe technologie oraz procesy produkcyjne** zoptymalizowane pod względem zużycia surowców i mediów, a także ilości zanieczyszczeń i odpadów.

Dodatkowym aspektem naszej odpowiedzialności w tym obszarze jest **promowanie na rynku rozwiązań wspierających efektywność energetyczną**. Projektujemy i dostarczamy systemy, urządzenia i usługi, których zadaniem jest precyzyjny pomiar oraz efektywne zarządzanie zużyciem mediów użytkowych.

Zarządzanie obszarem środowiskowym

Podstawą naszego działania jest świadome i odpowiedzialne zarządzanie obszarem środowiskowym, określone w ramach Zintegrowanych Polityk Zarządzania wdrożonych w części spółek Grupy Apator, w tym we wszystkich spółkach o charakterze produkcyjnym, których poziom oddziaływania na środowisko naturalne jest stosunkowo największy. Stosujemy się do obowiązujących przepisów prawnych, podejmujemy się także dodatkowych zobowiązań, które wynikają z wysokich standardów wewnętrznych i oczekiwań naszych klientów.

W trosce o stan środowiska naturalnego Grupa zobowiązała się do:

- przestrzegania wymagań obowiązujących przepisów prawnych w zakresie dotyczących jej aspektów środowiskowych, m.in. zanieczyszczeń emitowanych do powietrza atmosferycznego, ścieków i wytwarzanych odpadów,
- oszczędności surowców,
- wdrażania rozwiązań i systemów pomiarowych zarządzających zużyciem energii elektrycznej, wody, ciepła i gazu,
- edukacji rynku i pracowników w zakresie ochrony środowiska.

Żadna ze spółek produkcyjnych nie prowadzi działalności w obrębie lub bezpośrednim sąsiedztwie obszarów chronionych bądź terenów o wysokiej wartości pod względem bioróżnorodności, a właściwie postępowanie z produktami Grupy w całym cyklu ich życia pozwoli na minimalizowanie ich ewentualnego negatywnego wpływu na środowisko.

Cele wymiaru środowiskowego koncentrują się na:

- utrzymaniu niskiej emisji zanieczyszczeń,
- oszczędzaniu zasobów naturalnych,
- zrównoważonej gospodarce odpadami.

Cele te określane są przez:

- opracowywanie rozwiązań i systemów optymalizujących zużycie mediów energetycznych tj. energii elektrycznej, wody, ciepła i gazu (strategia biznesowa),
- budżet opłat za korzystanie ze środowiska (zawarty w planie działalności),
- monitorowanie aspektów środowiskowych w ramach Systemu Zarządzania Środowiskowego (plan celów i zadań),
- analizy (omówienia) wprowadzenia nowych materiałów, surowców i technologii, zakupów maszyn, urządzeń i linii technologicznych z uwzględnieniem aspektów środowiskowych,
- organizację akcji proekologicznych wśród pracowników (kampanie edukacyjne, zbiórka baterii i zużytego sprzętu elektronicznego).

Potwierdzeniem wysokiej jakości procesów w zakresie ochrony środowiska jest spełnienie wymagań normy PN-EN ISO 14001:2015, a działalność w kontekście odpowiedzialności za środowisko precyzuje także szereg szczegółowych, obowiązujących w poszczególnych spółkach Grupy, regulacji wewnętrznych dotyczących np. zarządzania energią elektryczną i mediami, zarządzania odpadami, pomiarów, monitoringu i analiz środowiskowych itp.

Przebieg procesów środowiskowych jest systematycznie nadzorowany oraz dostosowywany do zmieniających się procesów technologicznych i produkcyjnych oraz nowych wymogów prawnych. W każdym procesie identyfikowane są elementy działań, które mogą wzajemnie oddziaływać ze środowiskiem. W usprawnianiu procesów produkcyjnych oraz ich optymalizacji pod kątem wydajności, kosztów, jakości i bezpieczeństwa pracy, każdorazowo brane są pod uwagę także - jako bardzo istotne - przesłanki prośrodowiskowe, tj. mniejsze zużycie surowców, minimalizacja ilości odpadów produkcyjnych (w tym eliminacja odpadów niebezpiecznych), mniejsze zużycie mediów. Wdrażane są innowacje służące ograniczeniu uciążliwości środowiskowej realizowanych procesów i dostarczanych produktów.

5.2 OSIĄGNIĘCIA I WYZWANIA

Dotychczasowe osiągnięcia polityki w obszarze środowiska naturalnego

W poszczególnych spółkach produkcyjnych Grupy Apator wprowadzonych zostało szereg zmian technologicznych i infrastrukturalnych służących minimalizacji oddziaływania prowadzonej działalności na środowisko naturalne.

- **Przykłady zmian i inwestycji w efektywne technologie w Apator SA:**
 - Uruchomienie nowej linii SMT – w efekcie wzrost wydajności procesu technologicznego oraz zmniejszenie zużycia energii elektrycznej na jednostkę produkcyjną.
 - Fala selektywna - j.w., ponadto zautomatyzowanie procesu lutowania ręcznego przekładające się na zmniejszenie emisji oparów i poprawę bezpieczeństwa pracowników.
 - Tamponiarka Keller (maszyna wykonana w nowej technologii) - zwiększenie wydajności, zmniejszenie zużycia farb i rozpuszczalników.
 - Prasa do łączenia szyn metodą TOX, urządzenie do lutowania na fali oraz prasa do cięcia i dziurkowania EHRT – wzrost wydajności procesu technologicznego na jednostkę produkcyjną, skrócenie cyklu produkcji.
- **Przykłady zmian i inwestycji w efektywne technologie w Apator Metrix SA:**
 - Modernizacja instalacji oświetlenia na LED skutkująca zmniejszeniem zużycia energii elektrycznej.
 - Wdrożenie stanowisk automatycznych, w efekcie wzrost wydajności procesu technologicznego, zmniejszenie zużycia energii elektrycznej na jednostkę produkcyjną oraz ograniczenie zużycia chemikaliów.
 - Zmiana technologii produkcji dla 95 % typów obudów gazomierzy. Zastosowano blachę ocynkowaną w miejsce technologii produkcji na bazie blachy surowej (niepokrytej). W przypadku nowej technologii, obudowy gazomierzy muszą być tylko umyte i pasywowane w specjalnie zaprojektowanej myjce. W starszej technologii ochrona przeciwkorozyjna odbywa się za pomocą pokrywania obudowy farbą kataforetyczną. Zmiana technologii skutkuje zmniejszeniem zużycia energii, wody, odpadów na jednostkę wyprodukowanej obudowy gazomierza.
 - W IV kw. 2019 uruchomiono w spółce instalację fotowoltaiczną o specyfikacji:
 - moc systemu DC - 40 kWp,
 - liczba paneli PV - 121 sztuk,
 - produkcja energii - 38.83 MWh/rok.
- **Przykłady innych inicjatyw i działań prowadzonych w spółkach Grupy Apator:**
 - Prace nad nowoczesnymi rozwiązaniami i technologiami do efektywnego zarządzania mediami energetycznymi (energiją elektryczną, wodą, ciepłem i gazem), doskonalenie produktów pod względem precyzji pomiaru, funkcjonalności odczytu i zapisu zdarzeń oraz komunikacji. Nowe technologie i produkty są zoptymalizowane zarówno pod kątem jakości, efektywności materiałowej, jak i kosztów wytworzenia.
 - Prace nad nowymi, zoptymalizowanymi opakowaniami w spółce GWi - w efekcie zwiększenie ilości opakowań na paletę, co pomoże zminimalizować emisję CO₂ i zmniejszyć ilość odpadów opakowaniowych.
 - Skrócenie łańcucha dostaw w brytyjskiej spółce GWi poprzez poszukiwanie dostawców wybranych grup komponentów w UK (m.in. tworzywa termoprzylepne, baterie litowe).
 - Większość spółek produkcyjnych Grupy Apator pracuje nad optymalizacją procesów produkcyjnych i sukcesywną wymianą wyeksploatowanych, mniej efektywnych maszyn i urządzeń.

Cele i wyzwania w obszarze środowiska naturalnego

W perspektywie 2020 r. do kluczowych wyzwań w obszarze środowiska naturalnego dla Grupy Apator należą:

- realizacja wskaźników środowiskowych na poziomach określonych w planach działań poszczególnych spółek,
- promocja efektywności energetycznej, OZE, wdrażanie rozwiązań do zarządzania zużyciem mediów użytkowych,
- inwestycje w nowoczesny, zautomatyzowany park maszynowy i technologie produkcji gwarantujące – poza systematycznym podnoszeniem efektywności procesów produkcyjnych – także minimalizację oddziaływań środowiskowych prowadzonej działalności,
- planowanie budowy nowej siedziby Apator Powogaz (produkcja wodomierzy) z uwzględnieniem najwyższych standardów środowiskowych,
- podnoszenie świadomości pracowników w zakresie ochrony środowiska.

Transformacja w energetyce – „zielone” technologie

Przyjęte w marcu 2019 r. przez Parlament Europejski akty prawne w ramach tzw. „Pakietu zimowego” oznaczają początek obowiązywania nowych zasad dla rynku energii. Transformacji przyświeca hasło: „Czysta energia dla wszystkich Europejczyków”, zaś jej znakiem rozpoznawczym jest 3xD, czyli Dekarbonizacja, Decentralizacja i Digitalizacja. Nowe prawo przyspieszy wdrożenie nowoczesnych technologii i rozwiązań.

Grupa Apator rozwija kompleksowe rozwiązania mające zastosowanie w klastrach energetycznych i mikrosieciach, a także ofertę wspierającą zarządzanie efektywnością energetyczną. Zastosowanie mają tu zarówno dostarczane przez Apator inteligentne urządzenia pomiarowe, sterujące, wykonawcze, jak i aplikacje software’owe współpracujące z hardware’em, a także usługi, takie jak paszportyzacja majątku sieciowego czy systemy pomiarowe klasy AMI.

5.3 WSKAŹNIKI W OBSZARZE ŚRODOWISKA NATURALNEGO

Wskaźniki w obszarze środowiska naturalnego*

Zużycie energii wg źródeł	2018 r.	2019 r.	Dynamika r/r [%]
Całkowite zużycie energii elektrycznej [MWh]	10 982,5	12 268,7	111,7%
Całkowite zużycie gazu ziemnego [tys. m ³]	2 338,9	2 456,8	106,3%
Całkowite zużycie energii cieplnej [GJ]	24 002,8	22 642,9	94,3%
Całkowite zużycie paliw (ropa, olej napędowy, benzyna, LPG) [t]	342,6	314,3	91,7%
Zużycie wody			
Całkowite zużycie wody [m ³]	20 622,0	21 676,0	105,1%
Zużycie podstawowych surowców			
Całkowite zużycie stali [t]	2 336,9	2 661,1	113,9%
Całkowite zużycie tworzyw sztucznych [t]	2 285,8	1 804,3	78,9%
Całkowite zużycie miedzi [t]	705,7	528,9	74,9%
Całkowite zużycie farb, lakierów, rozpuszczalników [t]	57,9	83,1	143,7%
Wytwarzanie odpadów/wielkość emisji			
Ilość wytwarzanych odpadów [kg], w tym:			
odpady niebezpieczne	76 276,0	85 600,0	112,2%
odpady obojętne	1 528 710,5	1 617 910,0	105,8%
Odpadki poddane recyklingowi [kg]	1 167 083,5	1 409 376,0	120,8%
Odpadki unieszkodliwiane [kg]	379 842,0	222 184,0	58,5%

Wytwarzanie odpadów/wielkość emisji	2018 r.	2019 r.	Dynamika r/r [%]
Emisje do atmosfery			
Wielkość emisji dwutlenku węgla [kg]	1 367 749,2	1 259 527,8	92,1%
Wielkość emisji NOx [kg]	1 008,5	958,6	95,1%
Wielkość emisji SOx [kg]	4,4	5,7	129,5%

^{*)} Wskaźniki policzone z uwzględnieniem wybranych spółek Grupy (w tym wszystkich spółek produkcyjnych), które z racji rodzaju prowadzonej działalności objęte są obowiązkiem monitorowania wpływu środowiskowego.

Opłaty środowiskowe	2018 r.	2019 r.	Dynamika r/r [%]
Opłaty za korzystanie ze środowiska [PLN]	25 009,0	137 922,5	549,5%
Koszty unieszkodliwiania odpadów produkcyjnych [PLN]	262 147,5	380 951,7	143,0%
Opłaty za odzysk i recykling opakowań, elektroniki, baterii wprowadzanych do obrotu [PLN]	218 874,7	299 361,7	136,8%
Koszty analiz fizyczno-chemicznych [PLN]	20 767,0	21 797,7	105,0%
Koszty zużycia wody i odprowadzania ścieków [PLN]	634 401,2	643 139,2	101,4%

^{*)} Wskaźniki policzone z uwzględnieniem wybranych spółek Grupy (w tym wszystkich spółek produkcyjnych), które z racji rodzaju prowadzonej działalności objęte są obowiązkiem monitorowania wpływu środowiskowego.

5.4 RYZYKA W OBSZARZE ŚRODOWISKA NATURALNEGO

1. Ryzyko niespełnienia obowiązujących przepisów prawnych, w konsekwencji nałożenia kar, zwiększenia opłat za korzystanie ze środowiska naturalnego

Działania zapobiegawcze:

- systematyczny monitoring obowiązujących przepisów prawnych (zmiany istniejących przepisów, nowe regulacje) i terminów ich obowiązywania,
- monitorowanie podstawowych obszarów działalności poszczególnych spółek Grupy Aparator pod kątem zgodności z obowiązującymi przepisami,
- dostosowywanie przepisów/regulacji wewnętrznych Grupy do zmieniających się przepisów prawnych,
- raportowanie do właściwych organów i instytucji odpowiedzialnych za zarządzanie środowiskiem naturalnym,
- odpowiednie mechanizmy finansowe służące zabezpieczeniu środków finansowych na terminową realizację ewentualnych wymaganych płatności (opłaty, odszkodowania),
- szkolenia pracowników dotyczące ochrony środowiska naturalnego.

2. Ryzyko powstania/zwiększenia oddziaływania na środowisko naturalne w zakresie:

1. wielkości zużycia surowców, w tym surowców nieodnawialnych,
2. wielkości emisji zanieczyszczeń (czynników szkodliwych dla środowiska) powodującego pogorszenie stanu środowiska przyrodniczego (powietrze, wody, gleby itp.)

Działania zapobiegawcze:

- stały monitoring oddziaływań środowiskowych w ramach Systemu Zarządzania Środowiskowego,
- analiza aspektów środowiskowych na każdym etapie łańcucha tworzenia wartości, służąca identyfikacji działań mogących wzajemnie oddziaływać ze środowiskiem,
- uwzględnianie przesłanek środowiskowych na etapie planowania procesów produkcyjnych i ich optymalizacji,
- wdrażanie rozwiązań/technologii zmniejszających skalę oddziaływania prowadzonej działalności na środowisko,
- wdrażanie systemów pomiarowych zarządzających zużyciem energii elektrycznej, wody, ciepła, gazu,
- audyty systemu zarządzania środowiskowego,
- coroczne przeglądy systemu zarządzania środowiskowego.

Odpowiedzialność w praktyce

W ramach kampanii promującej wartości firmowe (akcja „Wartości w praktyce”) pracownicy dzielili się pomysłami dotyczącymi nawyków i zachowań w domu oraz w pracy, które mogą pomóc zminimalizować nasz negatywny wpływ na środowisko. Porady i propozycje zostały następnie zebrane i rozesłane wszystkim pracownikom jako zbiór dobrych praktyk.



Akcje edukacyjne dla pracowników

W Apatorze rokrocznie organizujemy obchody ekologicznych świąt, takich jak Dzień Ziemi oraz Dzień bez Samochodu. Inicjatywy budują świadomość ekologiczną pracowników, sygnalizują zagrożenia związane z dewastacją klimatu, promują działania przeciwdziałające niszczeniu środowiska np. korzystanie z przyjaznych środowisku środków transportu. W ramach akcji emitujemy audycje edukacyjne w naszym radiowęźle i organizujemy konkursy weryfikujące wiedzę pracowników na temat ochrony środowiska.





6. Bliżej społeczności

6.1 PODEJŚCIE DO ZARZĄDZANIA W OBSZARZE KWESTII SPOŁECZNYCH

Aspekty społeczne mają kluczowe znaczenie w realizacji celów biznesowych Grupy Apator. **Priorytety określają tu przyjęte przez spółkę wartości, które stanowią punkt odniesienia dla podejmowanych działań i postaw.** Wartości firmowe wyznaczają nasze standardy w zakresie etyki m.in. promują odpowiedzialność i współpracę w relacjach z partnerami biznesowymi. Prowadząc działalność produkcyjną zapewniamy bezpieczeństwo pracownikom w całym cyklu powstawania produktu, minimalizując jednocześnie ewentualny negatywny wpływ swojego działania na bezpośrednie otoczenie przyrodnicze. Aktywnie działamy na rzecz rozwoju branży i nowych technologii. Nasze spółki wspierają lokalne społeczności poprzez współfinansowanie ważnych dla regionu wydarzeń z obszaru kultury, sztuki, nauki i sportu. Grupa Apator respektuje powszechnie obowiązujące przepisy prawa (w tym Kodeks Pracy) oraz działa zgodnie z obowiązującymi w spółkach wewnętrznymi procedurami regulującymi poszczególne procesy w organizacji.

Zobowiązania Grupy w zakresie kwestii społecznych obejmują następujące obszary:

- **Pracownicy** – priorytetem jest zapewnienie wszystkim pracownikom godziwego, rynkowego wynagrodzenia i optymalnych warunków do wykonywania pracy, zgodnie z najwyższymi standardami BHP. Jednocześnie spółki dążą – w miarę swoich możliwości - do stworzenia wszystkim pracownikom szans do rozwoju zawodowego i dbają o dobrą atmosferę pracy.
- **Klienci** - w relacjach z klientami Grupa kieruje się zasadą partnerstwa, otwartości i wzajemnego szacunku, działa w sposób profesjonalny, bezstronny, zgodny z obowiązującym prawem. Dużą wagę przywiązuje się do tego, aby klient uzyskał pełną, rzetelną informację o ofercie i zasadach współpracy. Poszczególne podmioty wchodzące w skład Grupy monitorują oczekiwania klientów i badają poziom ich satysfakcji. Wykorzystywanych jest przy tym szereg narzędzi w celu komunikacji z klientami.
- **Dostawcy/kooperanci** - efektywna współpraca z dostawcami jest kluczowa dla realizacji celów biznesowych Grupy. Współpraca w tym obszarze jest regulowana zawartymi umowami o współpracy, określona wewnętrznymi procedurami i realizowana w oparciu o odpowiednie narzędzia do obsługi i komunikacji z partnerami. Strategia zakupowa koncentruje się głównie na wyborze wiarygodnych i spełniających określone kryteria jakościowe partnerów, przy uwzględnieniu wymagań cenowych. Spółki Grupy Apator prowadzą konkurencyjną i otwartą politykę zakupową, dbając jednocześnie o przestrzeganie obowiązujących zasad etycznych. Apator – w ramach wspierania najbliższego, lokalnego otoczenia – w miarę możliwości stara się poszukiwać i korzystać z usług dostawców krajowych.
- **Otoczenie branżowe** – podmioty Grupy aktywnie uczestniczą w konsultacjach dotyczących opracowywania nowych regulacji i standardów związanych z nowymi technologiami, implementacją smart grid/smart metering, certyfikacją techniczną wyrobów i in.
- **Otoczenie społeczne** – Grupa stara się budować pozytywne relacje z najbliższym otoczeniem. Świadoma potrzeb społeczności współfinansuje wartościowe inicjatywy i przedsięwzięcia z dziedziny kultury, sztuki, nauki i sportu. W ramach działalności dobroczynnej wspiera instytucje i organizacje społeczne działające na rzecz osób wykluczonych oraz realizujących określone misje społeczne.

6.2 OSIĄGNIĘCIA I WYZWANIA

Dotychczasowe osiągnięcia polityki w zakresie kwestii społecznych

- Spółki Grupy Apator działają w specjalistycznym sektorze energetyki i przemysłu, gdzie kluczowe znaczenie ma właściwa identyfikacja potrzeb klientów, a następnie przełożenie ich na działania z obszaru projektowania, prac rozwojowych i zmian konstrukcyjnych, dlatego podmioty wchodzące w skład Grupy elastycznie dostosowują swoją ofertę do aktualnych potrzeb klientów, zaś prace rozwojowe i konstrukcyjne konsultowane są z nimi bezpośrednio (poprzez osoby dedykowane do kontaktu z kluczowymi klientami). Spółki zapewniają wsparcie merytoryczne organizując klientom szkolenia i prezentacje, techniczne wsparcie posprzedażowe, zaś po realizacji projektu wdrożeniowego o dużej skali analizują poziom satysfakcji klienta.

– Spotkania z klientami

W ramach budowania relacji eksperci Apatora inicjują spotkania z klientami podczas imprez branżowych prezentując jednocześnie nowości produktowe i nowe technologie, ale również zapraszają klientów do odwiedzania naszych zakładów, pokazując dorobek firmy, jej osiągnięcia oraz organizację procesów produkcyjnych. Ważnym elementem jest przekaz informacyjny podkreślający szczególną dbałość o zachowanie najwyższych standardów jakości. Zapraszamy także klientów do wspólnego wykonywania badań i testów produkowanych wyrobów czy stosowanych rozwiązań. To ważne z punktu widzenia zgodności z obowiązującymi normami, ale także i wzajemnego zaufania.

– Szkolenia i prezentacje

Spółki Grupy Apator dzielą się z klientami specjalistyczną wiedzą techniczną, jak również prezentują funkcjonalności nowych rozwiązań i produktów w formie szkoleń wewnętrznych dla klientów oraz prezentacji produktowych.

- Spółki Grupy Apator aktywnie działają na rzecz wypracowania standardów technologicznych i rozwiązań legislacyjnych dla sektora energetycznego. Ekspert Grupy Apator są zaangażowani w szeregu organizacji branżowych oraz grup roboczych opracowujących rekomendacje dla rozwiązań prawnych dotyczących branż, w których działa Grupa Apator.

Spółki Grupy Apator w 2019 r. były zrzeszone w następujących organizacjach krajowych i międzynarodowych:

- Regionalna Agencja Poszanowania Energii w Toruniu
 - Prime Alliance (organizacja zajmująca się opracowaniem i promocją standardów oraz produktów i systemów komunikacji wykorzystywanych w sieciach energetycznych)
 - Stowarzyszenie Elektryków Polskich
 - Konsorcjum Smart Power Grids Polska
 - Krajowa Izba Gospodarcza Energetyki i Telekomunikacji Polski Komitet Normalizacyjny
 - ESMIG (organizacja udziela wsparcia Instytucjom Unii Europejskiej, krajom członkowskiej i organizacjom standardyzacyjnym, celem grupy jest pomoc w rozwoju narodowych i ogólnoeuropejskich inicjatyw oraz rozwiązań w zakresie inteligentnego opomiarowania)
 - Izba Przemysłowo-Handlowa w Toruniu
 - Wielkopolska Izba Przemysłowo-Handlowa
 - Business Centre Club
 - Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych
 - Stowarzyszenie Eksporterów Polskich
 - UCA International Users Group
 - Forum for Supporters of the Distributed Network Protocol - forum wymiany doświadczeń na temat DNP
 - Oracle Polska Sp. z o.o.
 - ESRI Polska Sp. z o.o.
 - IBM Ireland Limited
 - Microsoft Sp. z o.o.
 - Stowarzyszenie Inżynierów Mechaników Polskich
 - Izba Gospodarcza Wodociągów Polskich
 - Stowarzyszenie Polskich Firm Rozliczających Media
 - Klub Polskie Forum ISO 9000
 - Stowarzyszenie Naukowo-Techniczne Inżynierów i Techników Przemysłu Naftowego i Gazowniczego
 - Izba Gospodarcza Gazownictwa
 - Stowarzyszenie Europejskich Producentów Gazomierzy Farecogaz
 - Stowarzyszenie Federalne Firm branży Gazowniczej i Wody Figawa
 - OMS - Grupa Robocza (Open Metering System)
 - ZVEI - Zentralverband Elektrotechnik und Elektronikindustrie e.V. (organizacja umożliwia szybki dostęp do technicznych specyfikacji odnośnie rozwiązań smart meteringu)
 - Polskie Centrum Akredytacji
- Apator jest znanym i cenionym w kraju ekspertem branży energetycznej, dlatego zabiera czynny głos w debatach i spotkaniach integrujących wszystkich uczestników sektora energetycznego, dzieli się doświadczeniami i wiedzą zdobytą na międzynarodowych rynkach, proponuje rozwiązania i standardy wspierające transformację energetyki oraz implementację najlepszych innowacji i nowych technologii w sektorze energii i paliw.



Apator partnerem merytorycznym Europejskiego Kongresu Gospodarczego 2019 w Katowicach

To jedno z największych wydarzeń na gospodarczej mapie Europy Centralnej. Ponad 12 tysięcy uczestników Kongresu i 3 tysiące gości European Start-up Days to skala nieosiągalna dla innych eventów. Kongres ma opiniotwórczy charakter angażując znamienitych gości z Polski, Europy i świata. Przedstawiciele Apatora wzięli aktywny udział w debatach w charakterze ekspertów branżowych. Podczas spotkania pt. „Infrastruktura energetyczna wobec nowych zjawisk” Prezes Zarządu Apator SA podejmował m.in. temat najważniejszych wyzwań, szans oraz zagrożeń dla infrastruktury energetycznej oraz trendów mających największy wpływ na energetykę.



Apator partnerem merytorycznym Kongresu Nowego Przemysłu 2019 w Warszawie

To jedno z największych forum debaty o kondycji i perspektywach polskiego sektora energii i paliw w Polsce. W spotkaniu wzięło udział ok. 800 uczestników związanych z rynkiem energetycznym - od firm energetycznych, przedsiębiorstw dostarczających rozwiązania dla Energy&Utility, przedstawicieli rządu, parlamentu i administracji publicznej, po ekspertów, naukowców i dziennikarzy.

Forum Sukcesu Polskiego Biznesu

Wydarzenie zorganizowało Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii pod specjalnym patronatem Minister Jadwigi Emilewicz. Do Poznania przybyli ambasadorowie Niemiec, Wielkiej Brytanii, Holandii i Korei Południowej, przedstawiciele instytucji rządowych i organizacji zrzeszających przedsiębiorców oraz reprezentanci biznesu i mediów. Spotkaniu towarzyszyły debaty eksperckie, prezentacje i warsztaty skupione wokół trzech bloków tematycznych: eksport, innowacje, przedsiębiorczość. W ramach Forum przyznano też nagrody Ministra Przedsiębiorczości i Technologii „Przedsiębiorcy Transformacji”. Apator został nominowany do nagrody w kategorii Globalny Gracz.



- W Grupie Apator dużą rolę przykładamy do analizy trendów i zjawisk rynkowych, a następnie wzajemnego dzielenia się wiedzą i dyskusji na temat trendów, które mogą mieć szczególne znaczenie dla rozwoju naszej działalności biznesowej.



Spotkania z ekspertami

Apator inicjuje spotkania integrujące ekspertów, naukowców, praktyków rynku oraz innowatorów. Celem jest wzajemna wymiana wiedzy oraz prezentacje ciekawych projektów, rozwiązań, nowinek technologicznych oraz koncepcji dotyczących branż, w których działają spółki Grupy Apator lub które mogą być perspektywiczne w kontekście rozwoju naszego biznesu.

Konferencja wewnętrzna MEGATRENDY

Coroczne spotkanie, które jest poświęcone m.in. analizie sytuacji na rynku, najciekawszym trendom w naszych branżach oraz dyskusji na temat najważniejszych wyzwań stojących przed spółkami Grupy Apator w kontekście rewolucji technologicznej i zmian regulacyjnych. Apator zaprasza do merytorycznej debaty ekspertów wewnętrznych i gości spoza firmy.





Współpraca z mediami gospodarczymi i branżowymi

Eksperti Apatora biorą udział w debatach redakcyjnych oraz chętnie udzielają komentarzy eksperckich w ramach działań redakcyjnych dotyczących sektora energetycznego. Przykładem był udział Prezesa Zarządu Apator SA w projekcie „Rzeczpospolitej” pod hasłem „Walka o klimat”. W ramach eksperckiej dyskusji na temat „Do jakiego modelu energetyki zmierzamy? Polska specyfika, a trendy światowe” goście rozmawiali m.in. o tym, jak przebiega transformacja krajowego sektora energetycznego, miks energetyczny, do którego zmierza Polska oraz realizacji celów założonych do 2040 roku w zakresie zmniejszenia emisji CO₂.

- Ważnym aspektem działalności i komunikacji z klientami jest udział w targach i konferencjach branżowych. Spółki Grupy Apator prezentują swoje produkty i rozwiązania w Polsce i za granicą (łącznie w kilkunastu krajach), na najważniejszych - strategicznych i perspektywicznych rynkach, zgodnie z opracowaną strategią biznesową. Dzięki uczestnictwu w tego typu wydarzeniach Apator trafia bezpośrednio do klientów i partnerów biznesowych. Targi i konferencje są doskonałym elementem budowania, ale przede wszystkim podtrzymywania relacji z klientami. To również czas dzielenia się wiedzą i możliwość bezpośredniego zwiększania zainteresowania naszymi produktami, szczególnie nowościami, które są wprowadzane na rynek. Dodatkowo jest to ważne działanie wizerunkowe oraz jeden z elementów budowania świadomości marki Apator jako eksperta w branży.

Najważniejsze imprezy targowe w Polsce i zagranicą, w których w roku 2019 udział wzięły spółki Grupy Apator

- **E-world energy&water** (Niemcy, Essen)
- **Middle East Electricity** (Zjednoczone Emiraty Arabskie, Dubaj)

- **Energetab** (Polska, Bielsko-Biała)
- **European Utility Week 2019** (Francja, Paryż)



Przykłady konferencji i spotkań z udziałem spółek Grupy Apator:

- „**Technologie w Energetyce**” – konferencja naukowo-techniczna organizowana cyklicznie przez Apator Elkomtech, której celem jest dialog z klientami i partnerami biznesowymi na temat kierunków rozwoju technologii i oferty dla branży energetycznej odpowiadającej na aktualne i przyszłe potrzeby sektora.
 - „**Firma przyszłości**” – konferencja organizowana przez Izbę Przemysłowo-Handlową w Toruniu, swoją prelekcję pt. „Rozwój silnej grupy kapitałowej” wygłosił Przewodniczący Rady Nadzorczej Apator SA, Janusz Niedźwiecki.
 - Konferencja „**Inteligentna Energetyka**” - spotkanie ekspertów branży energetycznej, poświęcone dyskusji na temat wyzwań i problemów sektora energetycznego w Polsce, zwłaszcza w kontekście wdrożenia technologii smart. Dostawcy rozwiązań komunikacyjnych podzielili się swoją wiedzą i doświadczeniem zdobytym dzięki projektom realizowanym na rynku. Łukasz Żółkiewicz, menedżer projektów B+R z Biura Rozwoju Aparatury i Systemów Pomiarowych, zaprezentował możliwości techniczne i wnioski z zastosowania technologii NB-IoT i Cat. M1 w systemach zdalnego zarządzania urządzeniami pomiarowymi. Apator przetestował działanie w/w technologii w projekcie pilotażowym na Litwie oraz w Polsce.
 - **XVII Konferencja Naukowo-Techniczna w Licheniu** – prezentacja najnowszych urządzeń Apator Powogaz, nawiązywanie kontaktów z nowymi klientami.
 - **Konferencja Naukowo-Techniczna w Wiśle** pod hasłem: „Awarie. Monitoring. Budowa i Modernizacja Sieci WOD-KAN”. Cel – promocja nowych produktów (nakładka APT-WMBUS-NA1 oraz wodomierz Ultrimis W).
 - **Forum Profesjonalistów Branży WOD-KAN** – wystąpienie Apator Powogaz przy udziale partnera - Tarnowskich Wodociągów Sp. z o.o. Cel – zainteresowanie spółek wodociągowych nowymi produktami (nakładka APT-WMBUS-NA1 oraz wodomierz Ultrimis W).
 - **Regionalna Konferencja dla Spółek Wodociągowych w Zakopanem** - prezentacja wodomierza ultradźwiękowego Ultrimis W.
 - **Forum Profesjonalistów Branży WOD-KAN** - zainteresowanie przedsiębiorstw wodociągowych nowymi produktami (nakładka APT-WMBUS-NA-1 oraz wodomierz Ultrimis W).
- Grupa Apator rozwija innowacyjne technologie przy współpracy z uczelniami i partnerami technologicznymi. Przybiera ona różne formy: współpracy przy opracowaniu nowych technologii, jak i działań edukacyjnych oraz społecznych.



Współpraca z Politechniką Łódzką

Wzajemna wymiana wiedzy, realizacja wspólnych projektów badawczo-rozwojowych, obopólne działania na rzecz skutecznego przygotowania studentów do wymogów zmieniającego się rynku pracy – to główne przesłanki umowy o współpracy, którą w styczniu 2019 r. w Łodzi podpisali prof. Sławomir Wiak, rektor Politechniki Łódzkiej i Mirosław Klepacki, Prezes Zarządu Apator SA. Jedną z realizowanych inicjatyw badawczych był projekt „Aktywny prosument”, który Politechnika Łódzka prowadziła w ramach konsorcjum z Apator Elkomtech, PGE Dystrybucja oraz Politechniką Lubelską. Celem projektu było zbudowanie skutecznego systemu zarządzania pracą sieci dystrybucyjnych nN z wykorzystaniem urządzeń instalacji prosumenckiej.

Współpraca z Uniwersytetem Mikołaja Kopernika w Toruniu

Apator współpracuje m.in. z Wydziałem Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej UMK oraz działającą przy nim Fundacją Aleksandra Jabłońskiego, której celem jest bezpośrednie wspieranie ludzi nauki oraz rozwój badań naukowych, w szczególności tych zorientowanych na innowacje. Owocem współpracy z UMK jest także współuczestnictwo Apatora w Festiwalu Nauki i Sztuki.

- Przykładem partnerstwa technologicznego jest umowa zawarta ze spółką **Phoenix Systems z Grupy Atende** na zaprojektowanie elementów nowego, inteligentnego licznika energii elektrycznej. Licznik będzie nowoczesnym urządzeniem Internetu Rzeczy opartym na systemie operacyjnym Phoenix-RTOS.



- Każdego roku Apator przeznacza 0,5% zysku netto na działalność sponsoringową i społeczną, dzięki czemu ma możliwość wspierania i realizowania wielu działań, tj. patronat nad olimpiadami przedmiotowymi, sponsoring wydarzeń naukowych i kulturalnych. Pozostałe spółki Grupy Apator również angażują środki na wsparcie wartościowych inicjatyw w swoich regionach.

W 2019 roku spółki Grupy Apator wsparły m.in.:

- Halowe Mistrzostwa Świata w Lekkiej Atletyce Masters;
- Klub Twarde Pierniki SA Toruń (przede wszystkim grupy młodzieżowe);
- MŚ Juniorów i Kadetów w Siermierce organizowane przez Toruński Klub Sportowo-Turystyczny Budowlani;
- Zawody Run&Row organizowane przez Akademicki Związek Sportowy UMK w Toruniu - widowiskowy bieg z łodziami i wyścig wioślarski na Wiśle;



- 19 Festiwal Nauki i Sztuki UMK – którego celem jest popularyzacja nauki oraz sztuki wśród mieszkańców Torunia i regionu;
- Wielkie Derby Pomorza i Kujaw, związane z obchodami X-lecia stadionu „Motoarena”;
- Artus Festiwal – muzyczny festiwal, spotkania autorskie z artystami oraz wystawy;
- Galerię i Ośrodek Plastycznej Twórczości Dziecka w Toruniu – wsparcie XX Międzynarodowego Konkursu Twórczości Plastycznej „Zawsze zielono – zawsze niebiesko”;



- Międzynarodowy Festiwal Filmowy Tofifest – festiwal kina niepokornego;
- Fundację Piękniejszego Świata w Skłudzewie – organizującą warsztaty plastyczne dla dzieci i młodzieży;
- Tczewskie Centrum Kultury i Sztuki;
- Szkołę Sportową w Tczewie;
- Klub piłkarski GRYF.



Spółki Grupy Aparator udzieliły wsparcia następującym organizacjom charytatywnym:

- Fundacji Społeczno-Charytatywnej „Pomoc Rodzinie i Ziemi”
- Hospicjum dziecięcego NADZIEJA;
- Towarzystwu Przyjaciół Dzieci w Toruniu;
- Stowarzyszeniu Opieki Nad Dziećmi Opuszczonymi Oratorium im. Bł. Ks. Br. Markiewicza w Toruniu;
- Fundacji Amicus Universitatis Nicolai Copernici w Toruniu;
- Tczewskiemu Hospicjum;
- Polskiemu Stowarzyszeniu na rzecz osób z niepełnosprawnością intelektualną;
- Polskiemu Komitetowi Pomocy Społecznej.

Dodatkowo, Aparator umożliwił i sfinansował wypoczynek w zakładowym Ośrodku Wypoczynkowym w Rowach dzieciom znajdującym się pod opieką następujących organizacji:

- Ośrodka Opiekuńczo-Wychowawczego w Bąkowie;
- Fundacji Społeczno-Charytatywnej „Pomoc Rodzinie i Ziemi” Hospicjum dziecięcego NADZIEJA;
- Kujawsko-Pomorskiego Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego im. Janusza Korczaka w Toruniu.

Cele i wyzwania w obszarze polityki w zakresie kwestii społecznych

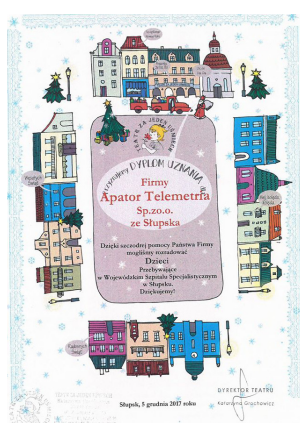
W perspektywie do końca 2020 r. do kluczowych wyzwań w obszarze kwestii społecznych należą:

- doskonalenie narzędzi komunikacji z klientami oraz wdrożenie wspólnych dla Grupy wskaźników badania satysfakcji klientów,
- doskonalenie łańcucha dostaw oraz procesu zarządzania zakupami,
- aktualizacja strategii CSR – zgodnie z przyjętą w 2019 r. strategią biznesową i HR.

Aparator społecznie

Aparator od lat wspiera toruńskie Stowarzyszenie Hospicjum Światło, uczestnicząc w charytatywnej zbiórce plastikowych nakrętek od butelek.

W 2019 roku pracownicy zaangażowali się również w zbiórkę książek organizowaną przez Fundację Ra-k'n'Roll – Wygraj życie. Książki trafiły do pacjentów na oddziałach onkologicznych dla dorosłych.



Aparator Powogaz zaangażował się w organizację imprezy mikołajkowej dla dzieci z Oddziału Neurologii Szpitala Klinicznego im. Heliodora Świąćckiego U.M. w Poznaniu.

Aparator Telemetry udzieliła wsparcia dla TEATRU ZA JEDEN UŚMIECH z Krakowa - dzięki pomocy finansowej dzieci przebywające w Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym w Słupsku mogły obejrzeć spektakl teatralny i zostały obdarowane przez św. Mikołaja.

6.3 WSKAŹNIKI W OBSZARZE ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH

Dostawcy/zakupy	2019 r.	2018 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba dostawców ogółem, w tym:	7 785	7 814	100%
1. Kooperanci (dostawcy usług), w tym:	3 445	3 726	92%
• krajowi	3 220	3 323	97%
• zagraniczni	225	396	57%
• import pośredni	-	7	-
2. Pozostali dostawcy, w tym:	4 340	4 088	106%
• krajowi	3 426	3 098	111%
• zagraniczni	821	899	91%
• import pośredni	93	91	102%
Udział zakupów od dostawców krajowych w zakupach ogółem [%]	64%	63%	-

Wpływ na otoczenie	2019 r.	2018 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba wspieranych wydarzeń/inicjatyw, w tym:	91	80	114%
• wydarzenia sportowe	39	14	279%
• wydarzenia kulturalne	7	8	88%
• wydarzenia edukacyjne	9	9	100%
• inne	36	49	73%
Wydatki na działalność społeczną [tys. PLN], w tym:	536,6	583,0	92%
• darowizny	108,2	147,1	74%
• sponsoring	359,1	366,0	98%
• inne	69,3	69,9	99%

6.4 RYZYKA W OBSZARZE ZARZĄDZANIA KWESTIAMI SPOŁECZNYMI

Ryzyka w obszarze zarządzania kwestiami społecznymi*

1. Ryzyko w relacjach z klientami

Działania zapobiegawcze:

- weryfikacja umów pod kątem zgodności z prawem,
- szkolenia pracowników z zakresu obsługi klienta w całym cyklu życia produktu,
- przestrzeganie Kodeksu Etyki i szkolenia w tym zakresie,
- monitoring satysfakcji klienta,
- audyty wewnętrzne i zewnętrzne dotyczące obowiązujących w Grupie regulacji i realizowanych.

2. Ryzyko relacji z lokalnymi społecznościami

Działania zapobiegawcze:

- współpraca i dialog z organizacjami NGO i partnerami społecznymi,
- bieżące informowanie o realizowanych projektach.

3. Ryzyko reputacji

Działania zapobiegawcze:

- prowadzenie polityki informacyjnej zgodnej z Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW i wewnętrznymi regulacjami; zapewnienie łatwego i niedyskryminującego nikogo dostępu do ujawnianych informacji w oparciu o różne narzędzia komunikacji,
- szkolenia pracowników z obszaru etyki, kultury organizacji i obowiązującego prawa,
- cykliczne spotkania Zarządów poszczególnych spółek Grupy z pracownikami oraz prowadzenie skutecznej komunikacji wewnętrznej,
- otwarta, rzetelna komunikacja, prowadzenie skutecznych działań marketingowych i PR.

*1) Ryzyka w relacjach z dostawcami/kooperantami opisano w rozdziale „Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu”.

Spotkania z kontrahentami z Ukrainy



Apator Powogaz zorganizował trzydniowy zjazd dla 40-stu najważniejszych kontrahentów Apator Powogaz z Ukrainy. Celem zjazdu była wymiana doświadczeń, integracja oraz budowanie relacji z klientami.

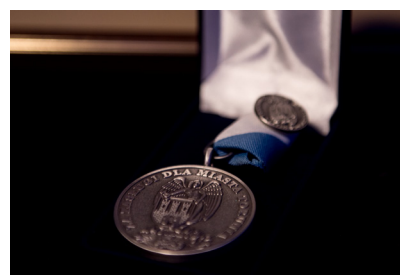
Najwięksi światowi dystrybutorzy produktów Apator Powogaz zwiedzają Wielkopolski



W październiku 2019 r. w Poznaniu gościli przedstawiciele największych światowych dystrybutorów produktów Apator Powogaz. Ideą zjazdu było połączenie konferencyjnej części merytorycznej ze spotkaniami służącymi wymianie doświadczeń. W planie pobytu znalazł się również czas na interakcję z kulturą ludową Wielkopolski oraz najważniejszymi atrakcjami Poznania. Goście zwiedzili zakład produkcyjny, co było okazją do prezentacji nowych projektów, nad którymi pracuje zespół Apator Powogaz, a także technologicznych zmian, które zostały wprowadzone w fabryce. Zwiedzanie zakładu miało postać interaktywnej gry, podczas której goście w interesujący sposób poznawali najważniejsze miejsca na terenie Apator Powogaz w Poznaniu.



Wspólne świętowanie jubileuszu 70-lecia Apatora



W roku 2019 Apator świętował jubileusz 70-lecia swojej działalności, który stał się okazją do spotkania z najważniejszymi partnerami biznesowymi i lokalnymi władzami. W czasie uroczystości przedstawiona została historia firmy, kamienie milowe jej rozwoju oraz strategia biznesowa na kolejne lata. Z tej okazji firma została uhonorowana medalem na wstędze „Za zasługi dla Miasta Torunia”. Nadała go Rada Miasta, na wniosek prezydenta Torunia Michała Zaleskiego.

Wspieranie lokalnych dostawców

Apator - w miarę możliwości – stara się współpracować z lokalnymi dostawcami i kooperantami. Celem jest zapewnienie możliwie najkrótszego (a zatem bezpieczniejszego) łańcucha dostaw oraz lepsza weryfikacja i ocena dostawców. Ważną przesłanką jest także dawanie impulsu do rozwoju firm w regionie, a tym samym lokalnego wzrostu gospodarczego oraz przeciwdziałanie bezrobociu.

7. O RAPORCIE

Niniejszy raport obejmuje informacje niefinansowe dotyczące grupy kapitałowej Apator SA za okres od 1 stycznia 2019 roku do 31 grudnia 2019 roku. Raport jest sprawozdaniem na temat informacji niefinansowych sporządzonym zgodnie z art. 55 ust. 2b-2c ustawy o rachunkowości z dnia 29 września 1994 r.

Grupa Apator SA raportuje dane pozafinansowe w cyklu rocznym. Raport nie został poddany weryfikacji zewnętrznej.

Proces definiowania treści zawartej w raporcie oraz struktura raportu zostały opracowane w oparciu o cztery zasady: uwzględniania interesariuszy, istotności, kontekstu zrównoważonego rozwoju oraz kompletności.

Zawarte w niniejszym raporcie dane prezentują działalność ekonomiczną, społeczną i środowiskową całej Grupy Apator chyba, że w określonym fragmencie treści wskazano inaczej.

Podpisy

23 kwietnia 2020 r.

Mirosław Klepacki

podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym

Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny

23 kwietnia 2020 r.

Arkadiusz Chmielewski

podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym

Członek Zarządu, Dyrektor ds. Rozwoju Biznesu Grupy Apator



APATOR SA
ul. Gdańska 4a lok. C4
87-100 Toruń

Adres do korespondencji:

Apator SA Centrum
Ostaszewo 57C
87-148 Łysomice

tel.: +48 56 61 91 111
fax: +48 56 61 91 295
e-mail: apator@apator.com