

2019

OŚWIADCZENIE GRUPY IMPEL NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH



SPIS TREŚCI



I OBSZAR ZARZĄDCZY (G)

Opis modelu biznesowego i strategicznych kierunków rozwoju	4
Strategiczne kierunki rozwoju Grupy Impel	4
Opis modelu biznesowego Grupy Impel	6
Ład zarządczy	10
Struktura zarządu i rada nadzorcza	12
Systemy zarządzania w spółkach Grupy Impel	13
Opis systemu kontroli wewnętrznej	
Zarządzanie ryzykiem społecznym i środowiskowym	17
Zarządzanie etyką	19



II OBSZAR ŚRODOWISKOWY (E)

Zaangażowanie Grupy Impel w ochronę środowiska	22
Ekologia w sprzątaniu: woda, środki chemiczne, odpady, energia	24
Ekologia w pralnictwie: woda, środki chemiczne, odpady, energia	26
Ekologia w rentalu: odpady	28
Ekologia w cateringu, materiały, bioróżnorodność, woda, środki chemiczne, odpady, energia	29
Ekologia w czyszczeniu przemysłowym	30



III OBSZAR PRACOWNICZY I SPOŁECZNY (S)

Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń	33
Relacje z pracownikami i wolność zrzeszania się	39
Bezpieczeństwo i Higiena Pracy	40
Rozwój i edukacja	42
Zarządzanie różnorodnością i poszanowanie praw człowieka	48
Zapobieganie mobbingowi	49
Społeczności lokalne i zaangażowanie społeczne	50
Przeciwdziałanie korupcji	53
Komunikacja marketingowa	54
Ochrona prywatności	55

OŚWIADCZENIE GRUPY IMPEL NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH za 2019 rok

Niniejsze oświadczenie, sporządzone zgodnie ze Standardem Informacji Niefinansowej (SIN), obejmuje informacje niefinansowe dotyczące Grupy Impel za okres od 1 stycznia 2019 roku do 31 grudnia 2019 roku i stanowi integralną część sprawozdania z działalności Grupy Impel.

Grupa Impel adresuje informacje tu zawarte do szerokiego grona interesariuszy, co wynika zarówno z charakteru prowadzonej działalności (firma usługowa, ogólnopolska), zajmowanej pozycji rynkowej (podmiot o najszerzej na rynku polskim ofercie usług B2B; w ścisłym gronie liderów rynku polskiego dla każdej z usług z osobna), jak i z samego faktu bycia spółką giełdową.

Grzegorz Dzik
Prezes Zarządu Impel S.A.

Monika Chudobska
Członek Zarządu

Jakub Dzik
Członek Zarządu

Mirosław Greber
Członek Zarządu

Dawid Popławski
Członek Zarządu

Wojciech Rembikowski
Członek Zarządu

Wrocław, marzec 2020 r.



I OBSZAR ZARZĄDCZY (G)



G.1. OPIS MODELU BIZNESOWEGO I STRATEGICZNYCH KIERUNKÓW ROZWOJU

G.1.1. Strategiczne kierunki rozwoju Grupy Impel

W 2020 roku Impel obchodzi 30-lecie swojej działalności.

Z małej, lokalnej firmy zapewniającej ochronę i zajmującej się utrzymaniem czystości wyrosła na multiprojektowego lidera usług outsourcingowych w Polsce.

Obecnie Grupę Impel tworzy 63 wysoko wyspecjalizowanych spółek zorganizowanych w 3 Obszarach Biznesowych:

**Facility Management (FM),
Business Process Outsourcing (BPO)*,
Industrial Services (IS).**

Spółką wiodącą jest Impel S.A., która nadzoruje wdrażanie i realizowanie strategii Grupy we wszystkich spółkach Grupy przy uwzględnieniu ich autonomii. Impel S.A. jest notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Głównym rynkiem działalności Grupy jest Polska, ale jej spółki są obecne również w Niemczech, Kazachstanie, Łotwie, Ukrainie, a od 2019 roku także i Uzbekistanie. Rozbudowana sieć 16 oddziałów umożliwia Grupie Impel wykonywanie usług na terenie całej Polski. Aby zapewnić dotarcie i obsługę klientów na rynkach lokalnych, w 2018 roku wdrożono w Grupie Impel, system franczyzy funkcjonujący pod marką Impel Partner. Franczyzą objęto usługi porządkowo-czystościowe, ochrony osób i mienia i usługi pomocowe.

GRUPA IMPEL 2019

63 spółki

150 produktów

45 000 osób
(pracowników i współpracowników)

6 krajów: Polska, Niemcy, Kazachstan,
Łotwa, Ukraina, Uzbekistan

16 oddziałów w Polsce

6320 klientów

Naszą strategię realizujemy w ramach misji i wspólnej wizji przyszłości łączącej społeczność Grupy Impel.

WIZJA

Odpowiedzialny i zrównoważony rozwój Grupy Impel jest naszym celem. Partnerstwo, wzajemna uczciwość, szacunek, wspieranie kreatywności - to zasady naszego działania.

MISJA

Obsługujemy kompleksowo procesy biznesowe i pomocnicze Klientów. Outsourcing tych procesów przynosi Klientom wymierne korzyści. Są one źródłem naszego wspólnego sukcesu.





STRATEGIA GRUPY IMPEL

W 2019 r. zarząd Grupy Impel wprowadził nowe akcenty w strategii w zakresie przyspieszenia cyfryzacji procesów backoffice oraz realizacji usług.

Strategia Grupy Impel 2019-2021 skupia się na 11 celach strategicznych. Realizacji tych celów służą inicjatywy strategiczne, wyznaczone dla 6 pionów funkcjonalnych. Strategia jest realizowana w ramach 3 obszarów biznesowych, w których łącznie funkcjonuje 20 grup produktowych.



*Na dzień 31.12.2019r. Digital Services&BPO



G.1.2 OPIS MODELU BIZNESOWEGO GI

Zgodne z przyjętym w Grupie Impel modelem biznesowym kluczowe znaczenie ma organizacja pracy, procedury i relacje podporządkowania. System zarządzania korporacyjnego oparty jest o 6 pionów funkcjonalnych koordynujących zarządzanie Grupą Impel i 3 obszary biznesowe zapewniające dostarczanie usług do klienta. Piony funkcjonalne przypisane są do poszczególnych członków zarządu Impel S.A.



Piony funkcjonalne odpowiedzialne są za ustalanie, wdrażanie i nadzór stosowania polityk funkcjonalnych, procedur i procesów zapewniając bezpieczne, efektywne prowadzenie działalności operacyjnej przez wszystkie obszary biznesowe. Regulacje te pomagają zwiększyć spójność działania Grupy, jako jednego podmiotu, specjalizować kompetencje w pionach, powiększać standardy działania, prawidłowo zarządzać ryzykiem biznesowym, przy jednoczesnym zwiększaniu konkurencyjności produktów Grupy na rynku. Role wszystkich pionów funkcjonalnych są jednakowo ważne, ponieważ każdy z nich dostarcza unikalnych kompetencji, których suma zapewnia zrównoważony rozwój.



Strategia GI oparta jest na dwóch fundamentach: koncentracji i transformacji

KONCENTRACJA

Koncentrujemy się na rozwoju usług w 3 obszarach biznesowych i produktów zawierających komponenty technologiczne. Rozwijamy sprzedaż w segmentach rynkowych o dużym potencjale. Dywersyfikujemy nasze podejście do klientów. Koncentrujemy się na zwiększeniu efektywności rekrutacji i utrzymaniu stabilności zatrudnienia.

Z poziomu zarządu Impel S.A. prowadzone są trzy programy skupiające najważniejsze projekty służące realizacji strategii Grupy Impel.

Program Zintegrowane Zarządzanie Procesowe FIT obejmujący optymalizację najważniejszych, masowych procesów HR, handlowych i finansowych w oparciu o Lean Management. Równolegle wdrażane są zasady Lean w grupach produktowych w zakresie optymalizacji procesów realizowanych usług. Wiodącą rolę w tym programie odgrywa spółka Impel Business Solutions.

TRANSFORMACJA

Transformację biznesu rozumiemy w sposób wielowymiarowy:

- Transformacja organizacyjna
- Transformacja cyfrowa
- Transformacja technologiczna

Program GID obejmujący projekty cyfryzacji zoptymalizowane w ramach programu FIT procesów wewnętrznych back office oraz front office, w tym relacji z dostawcami i klientami.

Program Impel – Innowacje, którego rolą jest inicjowanie zmian technologii wykonywania usług, w tym nowych modeli dostarczania usług oraz kreowanie nowych rozwiązań produktowych opartych na zaawansowanej inżynierii produktowej.

FIT





Obszary biznesowe są odpowiedzialne za rozwój produktów, usystematyzowanych według grup produktowych.

Usługi mogą być dostarczane klientom bezpośrednio przez spółki GI lub pośrednio przez certyfikowanych podwykonawców oraz franczyzobiorców, którym Grupa Impel zapewnia technologiczne standardy i know-how biznesowe. Koordynowanie realizacji usług odbywa się z poziomu dyrektorów operacyjnych lub przez struktury terytorialne – regiony i oddziały operacyjne.

Decydując się na przyjęty model zarządzania, Zarząd Impel S.A. w 2017 roku uchwalił Politykę Korporacyjną Grupy Impel. Jest to zbiór praktyk i wytycznych w obszarze zarządzania grupą spółek powiązanych kapitałowo i konsolidowanych finansowo. Jej stosowanie zapewnia jednolite standardy zarządzania przy uwzględnieniu autonomicznych interesów spółek. Polityka określa kluczowe jednostki funkcjonalne, ich powiązania, umożliwiając kierowanie całą Grupą. Dokument reguluje kluczowe zakresy uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności jednostek.



OBSŁUGA NIERUCHOMOŚCI

- utrzymanie czystości
- opieka nad pacjentem
- ochrona osób i mienia
- catering
- rental odzieży i pranie
- dostawy produktów higieny i utrzymania czystości
- dostawy produktów BHP
- ubezpieczenia



OBSŁUGA PROCESÓW BIZNESOWYCH I IT

- obsługa księgową
- obsługa kadrowo-płacowa
- robotyzacja i automatyzacja procesów biznesowych
- Lean Management i Six Sigma
- zarządzanie dokumentacją
- doradztwo podatkowe
- rekrutacja i rozwój pracowników
- zapewnianie personelu liniowego
- centrum kompetencyjne SAP
- infrastruktura informatyczna
- development aplikacji
- rozwiązania e-commerce
- cash handling*
- cyberbezpieczeństwo

*usługi cash handling oferowane razem z usługami ochrony



USŁUGI DLA PRZEMYSŁU

- czyszczenie przemysłowe
- wsparcie procesów produkcyjnych
- montaż i serwis infrastruktury przemysłowej
- serwis techniczny obiektów
- skanowanie laserowe 3D
- ewidencja majątku w procesie paszportyzacji
- digitalizacja procesów i dokumentacji technicznej
- zarządzanie efektywnością energetyczną
- produkcja i montaż oznakowania obiektów
- zintegrowana obsługa nieruchomości**

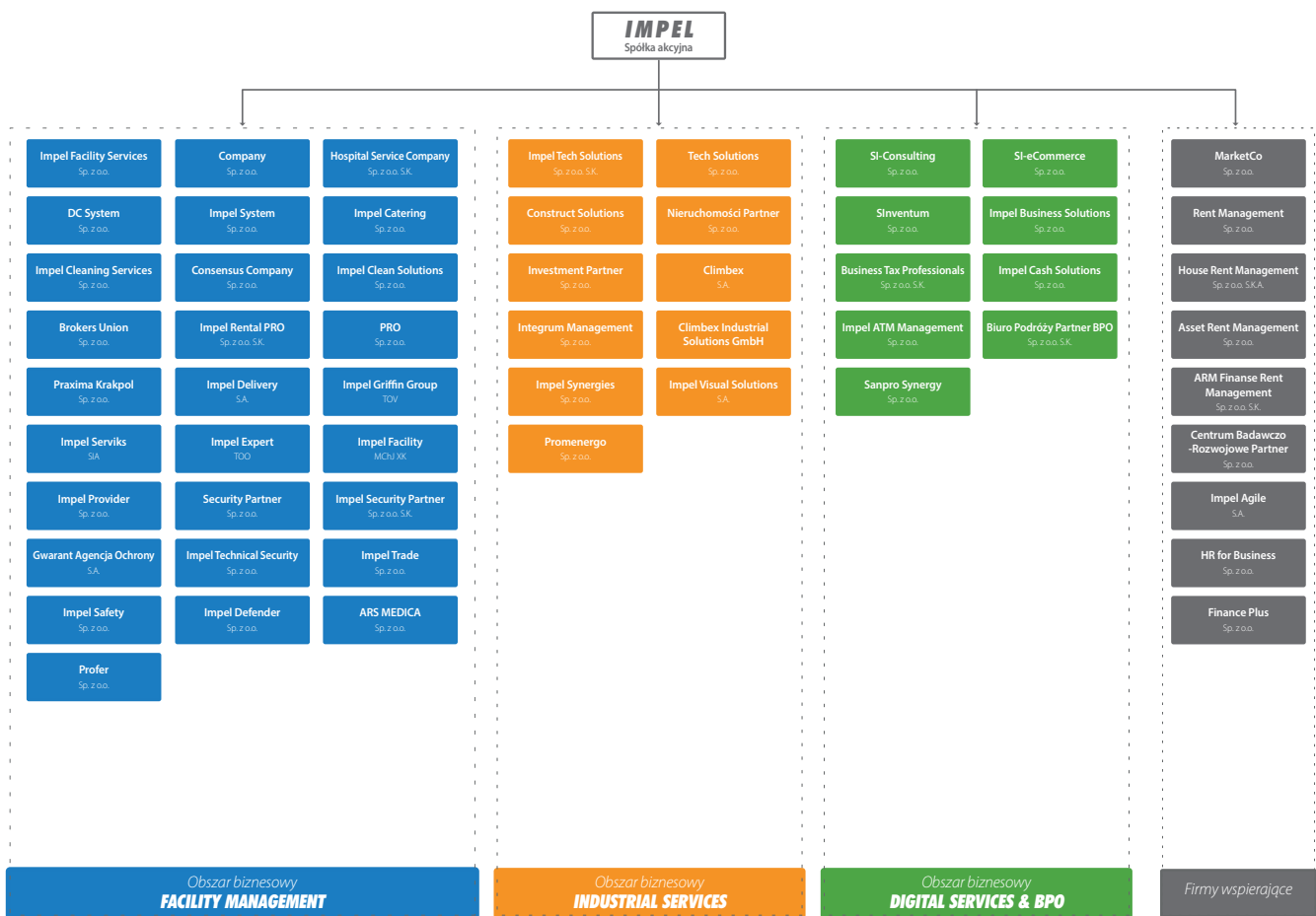
**zintegrowana obsługa nieruchomości oferowana wraz z obsługą nieruchomości

*Na dzień 31.12.2019r. Digital Services&BPO



Poniższy schemat ukazuje wyspecjalizowane spółki Grupy Impel podzielone w ramach obszarów biznesowych stanowiących kompletną ofertę usługową.

Schemat organizacyjny Grupy Impel (stan na 31.12.2019 roku)





G.2. ŁAD ZARZĄDCZY

Grupa Impel działa zgodnie z najwyższymi standardami zarządczymi, ma wdrożone systemy zarządzania funkcjonujące w oparciu o transparentne procesy decyzyjne.

W przypadku wykrycia nieprawidłowości, niezwłocznie podejmowane są działania naprawcze. Kluczowi interesariusze spółek i wszystkie zainteresowane strony otrzymują istotne dla siebie informacje w sposób rzetelny i terminowy.

W celu wyeliminowania ryzyka w obszarze zarządczym jako spółka notowana na giełdzie Impel S.A. stosuje narzędzie, jakim jest zbiór zasad ładu korporacyjnego „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016”. Zbiór określa zasady prowadzenia polityki informacyjnej i komunikacyjnej z inwestorami, systemy i funkcje wewnętrzne, relacje z akcjonariuszami.

Impel S.A. stosuje wszystkie zasady zawarte w zbiorze z kilkoma wyjątkami m.in.:

- spółka nie zamieszcza na stronie internetowej informacji na temat planowanej transmisji obrad walnego zgromadzenia
- spółka nie prowadzi zapisu przebiegu obrad walnego zgromadzenia, w formie audio lub wideo.

W przypadku pozostałych zasad, których spółka nie może spełnić lub jej nie dotyczą, stosowne wyjaśnienia znajdują się na stronie internetowej pod adresem: www.impel.pl/dobre-praktyki.php





AKTYWNY DIALOG Z INTERESARIUSZAMI

W prowadzeniu działalności Grupy Impel niezmiernie ważni są kluczowi interesariusze. Mają oni bardzo istotny wpływ na funkcjonowanie firmy oraz pozostają pod dużym wpływem naszych działań. Podstawą identyfikacji i selekcji była definicja interesariusza jako podmiotu, który wpływa na Grupę Impel i na którego oddziałuje swoją działalnością Grupa.

Zależy nam na budowaniu partnerskich relacji opartych na zaufaniu i długotrwałej współpracy. Aby budować takie relacje, prowadzimy z naszymi interesariuszami regularny, transparentny dialog.



PRACOWNICY

pracownicy etatowi, współpracownicy, stażyści, praktykanci, studenci, potencjalni pracownicy, pracownicy podwykonawców



KLIENCI

klienci instytucjonalni, partnerzy biznesowi, podwykonawcy, dostawcy, lokalna administracja samorządowa, administracja rządowa



SPOŁECZNOŚĆ LOKALNE

mieszkańcy i władze samorządowe i rządowe, media, szkoły wyższe, pracownicy naukowcy, organizacje branżowe



INWESTORZY

akcjonariusze, domy maklerskie, inwestorzy instytucjonalni i indywidualni w tym fundusze inwestycyjne

ANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY

rekrutacje, spotkania wewnętrzne, wewnętrzny Intranet – Impelnet dla pracowników, blog pracowniczy, wewnętrzne publikacje, platforma szkoleniowa, eventy wspierające zdrowy styl życia

spotkania biznesowe na potrzeby przedstawiania ofert handlowych, realizacji umów i podniesienia jakości świadczonych usług, badanie satysfakcji klienta, telefoniczne Centrum Obsługi Klienta, strona www, kanały komunikacji: LinkedIn, YouTube, Twitter, katalogi, ulotki, karty produktowe, film wizerunkowy, filmy produktowe, konferencje, targi, prasa ogólnopolska i branżowa

realizacja projektów sponsoringowych oraz darowizn, budowanie partnerstw, realizacja wspólnych projektów, organizacja programów stażowych, wywiady, komentarze ekspertów, oznakowanie miejsc realizacji usług

publikowanie raportów bieżących, publikacja raportów okresowych połączonych z prezentacją wyników finansowych, okresowe spotkania z analitykami i zarządzającymi funduszami, telekonferencje, komunikacja poprzez stronę internetową: www.impel.pl/notowania-na-gpw.php

Ze względu na rozbudowaną strukturę Grupy Impel oraz jej dynamiczny rozwój rynkowy, Biuro Nadzoru Właścicielskiego i Relacji Inwestorskich dba o to, aby przekazywane inwestorom informacje w sposób czytelny i zrozumiały przedstawiały wszelkie istotne fakty podejmowanych przez zarząd decyzji strategicznych i operacyjnych, nakierowanych na utrzymanie pozycji lidera.



G.2.1. Struktura zarządu i rada nadzorcza

Zgodnie z obowiązującymi w Polsce regulacjami dla spółek notowanych na giełdzie, organami Spółki są: zarząd, rada nadzorcza i walne zgromadzenie akcjonariuszy, które stanowi o najważniejszych sprawach dotyczących istnienia i działalności Spółki.

W 2019 roku nie było zmian w radzie nadzorczej a jej skład wraz z życiorysami znajduje się na stronie internetowej: <https://www.impel.pl/rada-nadzorcza.php>

Nastąpiły natomiast zmiany w zarządzie Impel S.A. Na członka zarządu powołany został Dawid Popławski. W ślad za tym prezes zarządu Impel S.A. wydał nowy schemat organizacyjny, w którym dotychczasowy pion finansowo-administracyjny został podzielony na pion kontrolingu i administracji oraz pion finansowy.



GRZEGORZ DZIK

Prezes zarządu
Dyrektor Zarządzający
Pionem Rozwoju

Odpowiedzialny za strategię rozwoju, zarządzanie innowacjami, M&A oraz bezpieczeństwo informacji w Grupie Impel.



JAKUB DZIK

Wiceprezes zarządu
Dyrektor Zarządzający
Pionem Operacyjnym

Odpowiedzialny za zarządzanie wykonawstwem usług przez spółki GI w ramach przyjętych Modeli Dostarczania Usług. Ustala standardy kontraktowania, realizacji i raportowania usług. Odpowiedzialny za dostarczenie usług i rynkowy rozwój Grupy Impel. Odpowiedzialny za dostarczane Grupie Impel usług informatycznych, kadrowo-księgowych, doradztwa podatkowego przez CUW w ramach GI.



MONIKA CHUDOWSKA

Wiceprezes zarządu
Dyrektor zarządzający
Pionem Pracowniczym

Odpowiedzialna za politykę HR Grupy Impel, nadzór nad systemami zatrudniania i standaryzacją procesów w obszarze HR, zarządzanie jakością oraz kontrolę wewnętrzną na wszystkich szczeblach zarządzania.



MIROSLAW GREBER

Wiceprezes zarządu
Dyrektor zarządzający
Pionem Handlowym

Odpowiedzialny za zarządzanie sprzedażą usług we wszystkich obszarach biznesowych, kanałach dystrybucji i segmentach rynku. Nadzoruje zarządzanie portfelem marek GI i obszarem Marketingu GI.



WOJCIECH REMBIKOWSKI

Wiceprezes zarządu
Dyrektor zarządzający
Pionem Finansowym

Odpowiedzialny za obszary finansowo-ekonomiczne, komunikację wewnętrzną i PR, obsługę prawną, nadzór właścicielski i relacje z inwestorami.



DAWID POPLAWSKI

Wiceprezes zarządu
Dyrektor zarządzający
Pionem Kontrolingu i Administracji

Odpowiedzialny za politykę rachunkowości zarządczej, controlling finansowy, rozwój systemów Business Intelligence oraz narzędzi służących predykcji, centralizację systemów zakupowych oraz obszar organizacji, nadzór nad polityką flotową i obsługę administracyjną.



G.2.2. Systemy zarządzania w spółkach Grupy Impel

Działalność GI opiera się na wzajemnym zrozumieniu i spełnianiu wymagań naszych klientów. W określonych grupach produktowych stosujemy systemy zarządzania odpowiednie do specyfiki oraz wymagań naszych klientów. Dzięki wdrożonym przez nas systemom zarządzania, umiejętnemu zarządzaniu zasobami i efektywnym procesom realizacji, spółki Grupy Impel mogą posługiwać się certyfikatami potwierdzającymi wysoki standard oferowanych usług. Dział Systemów Zarządzania w Impel S.A. dba o zgodność wymagań norm w spółkach Grupy Impel, wdraża nowe certyfikaty w spółkach, dokonuje aktualizacji wymagań norm do nowych edycji np. ISO 45001:2018 zamiast PN-N 18001:2004, BS OHSAS 18001:2007 w zakresie Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.

W ramach systemów zarządzania, spółki określają ryzyka w obszarach jakości, bezpieczeństwa i higieny pracy, środowiska i bezpieczeństwa informacji. Stanowi to podstawę skutecznego zarządzania ryzykiem w spółkach i monitorowania procesów zachodzących w otoczeniu wewnętrznym i zewnętrznym organizacji.

WYKAZ POSIADANYCH CERTYFIKATÓW

Systemy Zarządzania Jakością

Certyfikat ISO 9001:2015 dla DC System „Company” Sp. z o.o. Sp.k.; certyfikat z terminem ważności do 10.08.2020 r.

Certyfikat ISO 9001:2015 dla Impel Facility Services Sp. z o.o.; certyfikat z terminem ważności do 23.09.2021 r.

Certyfikat ISO 9001:2015 dla Impel Tech Solutions Sp. z o.o., Sp.k.; certyfikat z terminem ważności do 28.05.2021 r.

Certyfikat ISO 9001:2015 dla Impel Rental PRO Sp. z o.o. Sp.k. Praxima Krakpol Sp. z o.o. ; certyfikat z terminem ważności do 14.09.2021 r.

Certyfikat ISO 9001:2015 dla Impel Safety Sp. z o.o.; Certyfikat z terminem ważności do 15.10.2020 r.

Certyfikat ISO 9001:2015 dla Impel Defender Sp. z o.o.; Certyfikat z terminem ważności do 15.10.2020 r.

Certyfikat ISO 9001:2015 dla dla Impel Business Solutions Sp. z o.o.; certyfikat z terminem ważności do 19.01.2022 r.

Certyfikat ISO 9001:2015 dla Impel Cash Solutions Sp. z o.o.; certyfikat z terminem ważności do 14.06.2019 r.

Certyfikat ISO 9001:2015 dla Impel Provider Sp. z o.o.; certyfikat z terminem ważności do 02.10.2021 r.

Certyfikat ISO 9001:2015 dla Impel Technical Security Sp. z o.o. ; certyfikat z terminem ważności do 21.06.2021 r.

Certyfikat ISO 9001:2015 dla Gwarant Agencja Ochrony S.A.; certyfikat z terminem ważności do 19.01.2022 r.

Certyfikat ISO 9001:2015 dla Climbex S.A. ; certyfikat z terminem ważności do 14.07.2020 r.

Certyfikat ISO 9001:2015 dla Impel Synergies Sp. z o.o.; certyfikat z terminem ważności do 07.09.2021 r.

Certyfikat ISO 9001:2015 dla Impel System Sp. z o.o.; certyfikat z terminem ważności do 01.10.2022 r.

Zarządzanie jakością w obronności (NATO)

Certyfikat AQAP 2110:2016 dla Impel Facility Services Sp. z o.o.

- Obszar Security; certyfikat z terminem ważności do 23.09.2021 r.

Certyfikat AQAP 2110:2016 dla Impel Technical Security Sp. z o.o. ; certyfikat z terminem ważności do 21.06.2021 r.

Certyfikat AQAP 2110:2016 dla Gwarant Agencja Ochrony S.A. .; certyfikat z terminem ważności do 19.01.2022 r.

Certyfikat AQAP 2110:2016 dla Impel Cash Solutions Sp. z o.o. ; certyfikat z terminem ważności do 14.06.2019 r.

Certyfikat AQAP 2110:2016 dla Impel Safety Sp. z o.o.; Certyfikat z terminem ważności do 15.10.2020 r.

Certyfikat AQAP 2110:2016 dla Impel Defender Sp. z o.o.; Certyfikat z terminem ważności do 15.10.2020 r.

Certyfikat AQAP 2110:2016 dla Impel Provider Sp. z o.o.; certyfikat z terminem ważności do 02.10.2021 r.

Certyfikat AQAP 2110:2016 dla dla Impel Business Solutions Sp. z o.o.; certyfikat z terminem ważności do 19.01.2022 r.

Branżowe Systemy Zarządzania

Certyfikat IRATA ważny do 07-01-2021r.

Systemy Zarządzania Środowiskowego

Certyfikat ISO 14001:2015 dla Impel Rental PRO Sp. z o.o. sp.k. Praxima Krakpol Sp. z o.o.; certyfikat z terminem ważności do 31.07.2020 r.

Certyfikat ISO 14001:2015 dla Impel Facility Services Sp. z o.o.;

- Obszar Cleaning; certyfikat z terminem ważności do 23.11.2020 r.

Certyfikat ISO 14001:2015 dla Climbex S.A. ; certyfikat z terminem ważności do 14.07.2020 r.

System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy

Certyfikat PN-N 18001:2004 dla Impel Facility Services Sp. z o.o.; certyfikat z terminem ważności do 11.03.2021 r.

Certyfikat BS OHSAS 18001:2007 dla Impel Facility Services Sp. z o.o. ; certyfikat z terminem ważności do 11.03.2021 r.

Certyfikat PN-N 18001:2004 dla Impel Defender Sp. z o.o.; certyfikat z terminem ważności do 15.10.2020 r.

Certyfikat BS OHSAS 18001:2007 dla Impel Defender Sp. z o.o.; certyfikat z terminem ważności do 15.10.2020 r.

Certyfikat BS OHSAS 18001:2007 dla Impel Safety Sp. z o.o.; certyfikat z terminem ważności do 15.10.2020 r.

Certyfikat PN-N 18001:2004 dla Impel Safety Sp. z o.o.; ; certyfikat z terminem ważności do 15.10.2020 r.

Certyfikat BS OHSAS 18001:2007 dla Climbex S.A. ; certyfikat z terminem ważności do 14.07.2020 r.

Systemy Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji

Certyfikat ISO/IEC 27001:2017 dla Impel Safety Sp. z o.o.; certyfikat z terminem ważności do 15.10.2020 r.

Certyfikat ISO/IEC 27001:2017 dla Impel Defender Sp. z o.o.; certyfikat z terminem ważności do 15.10.2020 r.

Certyfikat ISO/IEC 27001:2017 dla Impel Cash Solutions Sp. z o.o. .; certyfikat z terminem ważności do 09.07.2021 r.

Certyfikat ISO/IEC 27001:2017 dla Impel Provider Security Partner Sp. z o.o., Sp. k. .; certyfikat z terminem ważności do 02.10.2021 r.

Certyfikat ISO/IEC 27001:2017 dla Impel Facility Services Sp. z o.o.; certyfikat z terminem ważności do 23.09.2021 r.

Certyfikat ISO/IEC 27001:2017 dla Impel Business Solutions Sp. z o.o.; certyfikat z terminem ważności do 19.01.2022 r.

Certyfikat ISO/IEC 27001:2017 dla Gwarant Agencja Ochrony S.A.; certyfikat z terminem ważności do 19.01.2022 r.

Certyfikat ISO/IEC 27001:2017 dla Impel Cyber Sp. z o.o.; certyfikat z terminem ważności do 27.01.2022

Systemy Zarządzania Bezpieczeństwem Żywności

Certyfikat ISO 22000:2005 dla Impel Catering Sp. z o.o.; certyfikat z terminem ważności do 06.02.2021 r.

Certyfikat HACCP dla Impel Catering Sp. o.o.; certyfikat z terminem ważności do 06.02.2021 r.



G.2.3 Opis systemu kontroli wewnętrznej

Dział Audytu Wewnętrznego Grupy Impel zajmuje się oceną zgodności działań operacyjnych jednostek gospodarczych - spółek Grupy Impel z obowiązującymi przepisami wewnętrznymi. Poprzez analizę ponoszonych kosztów Dział Audytu Wewnętrznego GI bada efektywność i wydajność realizowanych działań operacyjnych, czego skutkiem jest formułowanie zaleceń eliminujących nieprawidłowości oraz usprawniających ich funkcjonowanie.

Ze względu na duży udział czynnika ludzkiego w kosztach całej organizacji Dział Audytu Wewnętrznego prowadzi odpowiednie audyty zasadności ponoszonych kosztów zatrudnienia pracowników w poszczególnych segmentach biznesu Grupy Impel. Audytorzy badają bezpośrednio zatrudnienie pracowników na kontraktach obsługiwanych przez jednostki gospodarcze w regionach operacyjnych całego kraju. W efekcie tych czynności zbierane są od zatrudnianych na różnych szczeblach osób, dodatkowe informacje takie, jak m.in.: zadowolenie z pracy, efektywność, poziom zarządzania personelem, majątkiem firmy, które następnie przekazywane są w postaci odpowiednich wniosków do poszczególnych pionów zarządczych.

2017

20 audytów wewnętrznych

11 audytów zatrudnienia

4 audyty jednostek samodzielnych

2018

26 audytów wewnętrznych

15 audytów zatrudnienia

4 audyty jednostek samodzielnych

2019

25 audytów wewnętrznych

15 audytów zatrudnienia

3 audyty jednostek samodzielnych



G.3. ZARZĄDZANIE RYZYKIEM SPOŁECZNYM I ŚRODOWISKOWYM

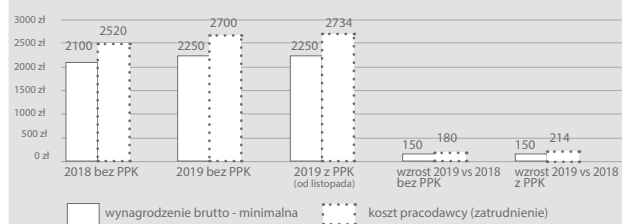
G.3.1. i G.3.2. Zarządzanie ryzykiem społecznym i środowiskowym

RYZYKO WZROSTU KOSZTÓW PRACY

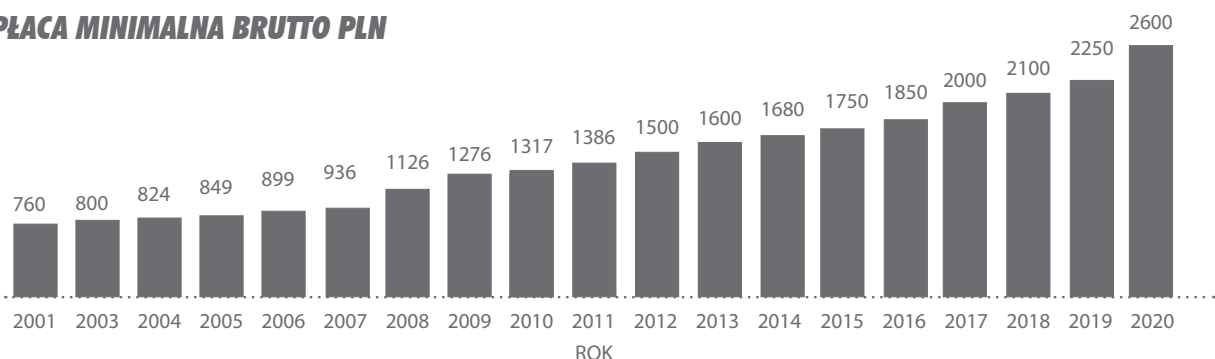
Polski rynek usług z grupy Facility Management charakteryzuje się historycznie znaczną presją cenową ze strony klientów, przy jednoczesnym wysokim udziale kosztów robocizny w cenie. Usługi te wykonywane są w znacznej części przez pracowników liniowych o podstawowych kwalifikacjach, otrzymujących wynagrodzenia zbliżone do poziomu najniższej pensji krajowej. Ryzyko wzrostu kosztów pracy kształtowane jest przez kierunek zmian przepisów prawa w zakresie podwyższania wobec pracodawców obciążeń publicznoprawnych związanych z zatrudnianiem, m.in. wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę o 150 zł w stosunku do 2018 r., wzrost minimalnej stawki godzinowej z 13,70 zł na 14,70 zł brutto, wejście w życie przepisów o pracowniczych planach kapitałowych (1,5% wpłaty po stronie pracodawcy), zmiany w przepisach dotyczących zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zmiana praw i obowiązków związków zawodowych. Biorąc pod uwagę jednoczesną tendencję ustawodawcy do odchodzenia od elastycznych form zatrudnienia oraz niestabilność przepisów i interpretacji prawa, pracodawca przejmuje na siebie znaczący ciężar kosztów.

Wszelkie podwyżki najniższego wynagrodzenia, a wraz z nią wzrost pozostałych kosztów pośrednich wprowadzane przez ustawodawcę zwiększają koszty usług. Stąd potrzeba renegotjacji kontraktów oraz dostosowania zapisów umów do niestabilności przepisów prawa. Aby zarządzać ryzykiem spadku marży lub wręcz utraty rentowności kontraktów, spółki Grupy Impel podjęły szeroko zakrojone działania informacyjne i edukacyjne dla klientów w zakresie następstw podwyższania kosztów pracy, przeprowadzono proces waloryzacji kontraktów o ustawowe wzrosty kosztów. Jednocześnie w celu zminimalizowania skutków wzrostu kosztów pracy oraz usprawniania wydajności i efektywności kontraktów, podejmowane są działania o charakterze innowacji procesowych i technologicznych, a także organizacyjne.

Wzrost kosztów Pracodawcy przy uwzględnieniu PPK



PŁACA MINIMALNA BRUTTO PLN



RYZIKO ZWIĄZANE Z DODATKOWYMI OPŁATAMI I KARAMI ZA BŁĘDNE ROZLICZENIA PUBLICZNO-PRAWNE - ZUS



Źródłem ryzyka jest niepewność interpretacji przepisów prawa. Do 2015 r. obowiązujące przepisy oraz interpretacja przepisów prawa w zakresie systemu ubezpieczeń społecznych zakładały, że zleceniobiorca spełniający warunki do objęcia obowiązkowo ubezpieczeniami społecznymi z tytułu wykonywania równocześnie kilku umów zlecenia, podlega tym ubezpieczeniom obowiązkowo z tytułu pierwszej zawartej takiej umowy. Tak skonstruowane przepisy sprawiły, że w latach 2007-2016 liczba osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia wzrosła niemal o 47%. Państwo w latach 2007-2016 akceptowało obowiązujący stan prawny. Od 1 stycznia 2016 r. wprowadzono pełne oskładkowanie umów zlecenia do wysokości minimalnego wynagrodzenia, niezależnie od ilości wykonywanych umów. W roku 2016 trend zatrudniania na podstawie umów zlecenia został odwrócony. Wprowadzona zmiana przepisów przyniosła również zmianę ich interpretacji. Organy państwowe zmieniły obowiązujące interpretacje przepisów za lata 2007-2016 na niekorzyść przedsiębiorców.

W celu zminimalizowania skutków ryzyka Grupa Impel stale obniża poziom zatrudnienia na podstawie umów zlecenia we wszystkich spółkach Grupy.

Stan zatrudnienia na podstawie umów zlecenia w Grupie Impel

ZLECENIOBIORCY [UNIKAT]

na dzień

31.12.2018 r.

11 066

na dzień

31.12.2019 r.

9 593

RYZIKO ZWIĄZANE Z DODATKOWYMI OPŁATAMI I KARAMI ZA BŁĘDNE ROZLICZENIA PUBLICZNO - PRAWNE - PFRON

W 2019 na skutek nowelizacji art. 26a 1a2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych ryzyko dodatkowych kar – zwrotu dofinansowania – zostało ograniczone w spółkach Grupy Impel. Zgodnie z nowelizacją kwota miesięcznych należnych składek opłaconych z uchybieniem terminu (tzw. nieterminowość) nie może przekroczyć wysokości 2% składek należnych za dany miesiąc. Spółki Grupy Impel w celu przeciwdziałania skutkom ryzyka prowadzą działania zmierzające do porządkowania kont poszczególnych płatników, minimalizacji realizacji korekt oraz stałego monitorowania przepisów prawa i interpretacji.





G.4. ZARZĄDZANIE ETYKĄ

G.4.1.

Grupa Impel przywiązuje szczególną uwagę do przestrzegania i stosowania w relacjach wewnętrznych i zewnętrznych zasad i standardów etycznych. Przyjmuje Kodeks Etyki Praktyk Biznesowych jako zbiór podstawowych wartości i zasad zarządzania przedsiębiorstwem, którymi kieruje się przy prowadzeniu swojej działalności gospodarczej. Zasady te wynikają z misji i wizji Grupy Impel.

Zasady etyki kodeksu praktyk biznesowych Grupy Impel koncentrują się na rzetelnej realizacji zobowiązań względem klientów: od wsłuchiwanie się w ich oczekiwania, przez projektowanie usług na miarę potrzeb, aż po odpowiedni standard obsługi. Kodeks wskazuje jasno, że aby zagwarantować odpowiednią, jakość, przedstawiciele Grupy Impel przestrzegają nie tylko wszelkich regulacji prawnych i wytycznych branżowych, ale także korzystają z doświadczenia operacyjnego, sformalizowanego w formie zarządzeń i procedur, regulujących sposoby dostarczania poszczególnych typów usług klientom. Ponadto w kodeksie etyki zawarte są odniesienia do kultywowania ducha innowacyjności, jako źródła rozwoju Grupy Impel i generowania korzyści dla klientów, a także zalecenie proekologicznej postawy w realizacji codziennych zadań.

W związku z tym w 2019 roku uruchomiliśmy w Grupie Impel program Ekologika ukierunkowany na wzrost zaangażowania spółek w ochronę środowiska. Program realizowany jest równolegle na zewnątrz i wewnątrz organizacji w następujących perspektywach: pracownicy, procesy, klienci, dostawcy. Promuje postawy proekologiczne, inicjuje działania zmniejszające wpływ organizacji na eksploatację środowiska. Kodeks praktyk biznesowych zawiera także wytyczne odnośnie szacunku dla konkurencji, będącej motywacją do samodoskonalenia i oczekiwanie stosowania zasady fair play w rywalizacji biznesowej. Szerszy kontekst funkcjonowania Grupy Impel w środowisku społecznym nakreślony jest natomiast poprzez zalecenie wspierania inicjatyw prospołecznych.

W 2019 roku Grupa Impel rozpoczęła pracę nad ujednoczeniem Standardów Obsługi Klienta funkcjonujących w spółkach. W tym celu przeprowadzone zostały warsztaty na różnym poziomie zarządzania (od pracowników liniowych, po średnią kadrę zarządzającą) mające na celu zdiagnozowanie obszarów wymagających regulacji. W ramach projektu przygotowywane są szkolenia i materiały podnoszące świadomość pracowników w zakresie właściwego traktowania innych osób i komunikowania się. Zwracają one uwagę pracowników liniowych oraz pracowników nadzoru na:

- uczciwą realizację usług zgodnie z podpisanymi umowami
- zasady szacunku i dobrego wychowania w kontaktach społecznych (tak z przedstawicielami klienta, jak i w grupie pracowniczej).



KODEKS ETYCZNY PRACOWNIKA GRUPY IMPEL

1. Pamiętam, że swoją osobą reprezentuję firmę.
2. Sumiennie i z zaangażowaniem wykonuję powierzone zadania.
3. Chronię informacje uzyskane w trakcie wykonywania czynności służbowych.
Zachowuję pełną dyskrecję.
4. Dbam o mienie klienta i mojego pracodawcy, szanuję je tak samo jak swoje własne.
5. Jestem gotowy brać odpowiedzialność za to, co robię i dzięki temu buduję zaufanie.
6. W doborze i ocenie pracowników oraz współpracowników kierowanie się sympatią, związkami emocjonalnymi uważam za niedopuszczalne.
7. Pracuję ekologicznie, dbam o oszczędne korzystanie z zasobów takich, jak: woda, energia, paliwo, papier. Stosuję zasady recyklingu.
8. Odnoszę się z szacunkiem i kulturą do osób, z którymi się spotykam i z którymi współpracuję.
9. Respektuję prawa osobiste i zawodowe swoich przełożonych, współpracowników i podwładnych - wychodzę naprzeciw ich potrzebom i inicjatywom.
10. Odrzucam każdą formę dyskryminacji. Jestem tolerancyjny wobec poglądów, postaw i przekonań innych niż moje.
11. Traktuję innych tak, jak sam chciałbym być traktowany.
12. Nieustannie podnoszę swoje kompetencje zawodowe.
13. Współtworzę i jestem odpowiedzialny za atmosferę, w jakiej pracuję.
14. Jestem uczciwy w przekazywaniu posiadanej wiedzy - dzielę się nią ze współpracownikami.
15. Dbam o czystość języka, unikam używania wulgaryzmów.
16. Zachowuję równowagę pomiędzy życiem zawodowym a osobistym.



**II OBSZAR
ŚRODOWISKOWY (E)**



E.1. ZAANGAŻOWANIE GRUPY IMPEL W OCHRONĘ ŚRODOWISKA

Grupa Impel, w poczuciu odpowiedzialności za kwestie ochrony środowiska, eksploatuje i rozwija takie technologie i procesy realizacji usług, które minimalizują negatywny wpływ na otoczenie. Występując jako ekspert w swoich obszarach kompetencji, Impel proponuje swoim klientom rozwiązania optymalne z punktu widzenia dbałości o środowisko, zwracając ich uwagę na konkretne aspekty współpracy, jak wykorzystanie wody i energii czy utylizację odpadów.

Nawiązując współpracę z podwykonawcą lub innym partnerem biznesowym, przekazujemy pisemne informacje w zakresie naszych standardów i wymagań środowiskowych. Wdrażając personel, szkolimy go m.in. z polityki środowiskowej oraz właściwego postępowania z odpadami i ściekami. Opracowaliśmy również Dekalog ekologiczny oraz cyklicznie wydajemy biuletyny technologiczne, w których informujemy o pro środowiskowych technologiach sprzętania.

Grupa Impel jako **największy na polskim rynku dostawca usług B2B** współpracując ze swoimi klientami na zasadach usługowego modelu działania, posiada ograniczoną ilość infrastruktury własnej.

Większość jej usług (np. w obszarze FM, techniczne utrzymanie nieruchomości, ochrona mienia, utrzymanie czystości, catering) wykonywana jest w obiektach klientów z wykorzystaniem instalacji, których właścicielami są nasi kontrahenci. Sugerujemy naszym klientom rezygnację ze stosowania niebezpiecznych aerozoli i zastąpienie ich bezpiecznymi olejkami i atomizerami.





1 Szacunek dla dostępnych zasobów (wody, energii).

2 Ograniczenie emisji (ścieków, odpadów, hałasu):
 ♻️ autorskie, proekologiczne technologie;
 ♻️ materiały, sprzęt i urządzenia bezpieczne dla środowiska naturalnego.

3 Zasada trzy razy bezpieczeństwo:
 ♻️ bezpieczeństwo ludzi (pracowników, klientów);
 ♻️ bezpieczeństwo „materii” (sprzątanym powierzchni, używanym sprzętu);
 ♻️ bezpieczeństwo środowiska naturalnego.

4 Segregacja wszystkich wytworzonych odpadów.

5 Eliminowanie wytwarzanych odpadów niebezpiecznych.

6 Ochrona powierzchni (gleby, zbiorników wodnych, kanalizacji deszczowej) **przed ściekami** w trakcie świadczenia usług.

7 Nadzór nad wytwarzanymi ściekami przemysłowymi.

8 Technologie z ograniczoną ilością chemii.

9 Nadzór nad stosowaniem wszystkich środków chemicznych.

10 Identyfikacja powierzchni pozwalająca na:
 ♻️ ograniczenie niepotrzebnych zabiegów;
 ♻️ dobór właściwych preparatów.

Grupa Impel współpracuje z dostawcami technologii, testując innowacyjne metody realizacji usług i stale poszukując możliwości redukcji obciążenia środowiska naturalnego przy jednoczesnej dbałości o efektywność działań.

Przykładami takich ekologicznych rozwiązań w usługach porządkowo-czystościowych jest choćby zastosowanie różnego rodzaju padów i szorwarek, którymi można pracować bez zastosowania chemii.

Ze względu na duże różnice w charakterze poszczególnych usług, składających się na kompleksową ofertę Grupy Impel, niemożliwe jest opracowanie jednego wskaźnika o charakterze środowiskowym, który trafnie i czytelnie obrazowałby sytuację w całej Grupie.

Poniżej przedstawiamy całościowe podejście do kwestii ekologii, wspólne dla wszystkich podmiotów działających w Grupie Impel, które jako istotne środowiskowo zagadnienia, monitorowane są na bieżąco przez podmioty, których w znacznym stopniu dotyczą.



EKOLOGIA W SPRZĄTANIU: WODA, ŚRODKI CHEMICZNE, ODPADY, ENERGIA

CICHE SPRZĄTANIE

niski poziom hałasu wykorzystywanych urządzeń

NISKIE ZUŻYCIE WODY I ENERGII ELEKTRYCZNEJ

sprzątanie na sucho, stosowanie urządzeń energooszczędnych

RECYKLING ODPADÓW

segregowanie odpadów u źródła ich powstawania i przekazywanie ich do recyklingu



CHEMIA PRZYJAZNA ŚRODOWISKU

technologie oparte na czystej wodzie, ograniczenie zużycia środków chemicznych, środki nieszkodliwe dla środowiska

NIEWIELKA ILOŚĆ ŚCIEKÓW

sprzątanie na sucho z użyciem tekstyliów niewymagających środków chemicznych

W spółce Impel Facility Services Sp. z o. o., w obszarze usług porządkowo-czystościowych, posiadamy system zarządzania środowiskiem zgodny z międzynarodową normą ISO 14001: 2015. Rozumiejąc powiązania pomiędzy poziomem jakości świadczonych usług, ich wpływem na środowisko oraz bezpieczeństwem i higieną pracy osób bezpośrednio realizujących usługi w obiektach klientów, dla obszaru sprzątania spółka IFS dodatkowo wdrożyła Zintegrowaną politykę jakości, BHP, ochrony środowiska i bezpieczeństwa informacji.

POLITYKĘ TĘ REALIZUJEMY POPRZEZ:

1. Staranną rekrutację, szkolenia i motywowanie personelu, podnoszenie świadomości ekologicznej oraz w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
2. Dobór, stosowanie technologii i organizacji pracy, ograniczających zużycie wody oraz energii, dopasowanych do wymagań i budżetu klienta;
3. Propagowanie selektywnej zbiórki odpadów oraz ograniczanie ilości wytwarzanych odpadów u obsługiwanych klientów;
4. Przestrzeganie obowiązujących aktów prawnych z zakresu ochrony środowiska, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz innych wymagań dotyczących działalności firmy;
5. Traktowanie troski o środowisko naturalne oraz o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, jako wartości nadrzędnych;
6. Korzystanie z efektywnych oraz spełniających wymogi bezpieczeństwa pracy maszyn i urządzeń wspomagających wykonywanie usług porządkowo-czystościowych;
7. Stosowanie środków chemicznych pochodzących od producentów gwarantujących ich oczekiwaną jakość i spełnianie norm ekologicznych;
8. Ciągłe doskonalenie skuteczności systemu zarządzania jakością usług oraz działań w zakresie ochrony środowiska i BHP.



ODPADY W SPRZĄTANIU

Spółki usługowe Grupy Impel są podmiotami nieprowadzącymi instalacji w myśl przepisów ustawy Prawo ochrony środowiska (Dz. U. 2001 nr 62 poz. 627, art. 3 ustęp 3, 6, 31). W związku z tym, nie dotyczą ich obowiązki uzyskania pozwolenia na wytworzenie odpadów (ustawa Prawo ochrony środowiska art. 180 i art. 180a).

- Zgodnie z ustawą o odpadach (Dz. U. 2013 poz. 21, art. 51 ustęp 2 punkt 4) transportujący wytworzone przez siebie odpady nie podlega wpisowi do rejestru prowadzonego przez Marszałka województwa.
- Zgodnie z art. 66 ustawy o odpadach spółki GI, jako wytwórcy odpadów, są obowiązane do prowadzenia ewidencji odpadów z zastosowaniem karty przekazania odpadów oraz karty ewidencji odpadów.
- Zgodnie z art. 75 ustęp 1 punkt 1 ustawy o odpadach – spółki Grupy Impel są obowiązane do sporządzania rocznego sprawozdania o wytwarzanych odpadach, składanego marszałkowi województwa właściwemu ze względu na miejsce wytwarzania odpadów (art. 76 punkt 1 ustęp 2 ustawy o odpadach). Takie sprawozdania są sporządzane co roku przez spółki i oddziały Grupy Impel. Ilości i rodzaje wytwarzanych odpadów zależą od rodzaju usługobiorcy, zakresu wykonywanych prac oraz specyfiki kontraktu. Grupa Impel postępuje z odpadami zgodnie z hierarchią postępowania (art. 17 ustawy o odpadach): zapobieganie powstawaniu odpadów, przygotowywanie do ponownego użycia, recykling, inne sposoby odzysku i na końcu przekazanie odpadów do unieszkodliwiania. Wytwarzane odpady są zbierane selektywnie w miejscu ich wytwarzania, gromadzone w wyznaczonych miejscach i przekazywane uprawnionym odbiorcom odpadów zgodnie z przepisami ustawy o odpadach oraz ustawy o utrzymaniu porządku i czystości w gminach.

- Zgodnie z art. 50 punkt 1 ustęp 5e ustawy o odpadach, te spółki Grupy Impel, które są, zobowiązane do uzyskania wpisu do rejestru BDO, jako wytwórcy odpadów obowiązani do prowadzenia ewidencji, złożyły wnioski o nadanie numeru BDO i takie numery już uzyskały. Spółki wyłączone z obowiązku prowadzenia ewidencji odpadów w myśl rozporządzenia Ministra Klimatu (Dz. U. z dnia 30 grudnia 2019 poz. 2531) nie mają nadanego numeru w bazie BDO i nie będą prowadziły ewidencji wytworzonych odpadów.

ŚCIEKI PRZEMYSŁOWE

Spółki Grupy Impel nie mają pozwolenia wodno-prawnego, korzystają z instalacji klientów u których wykonują usługi. Spółki GI wytwarzają ścieki przemysłowe (art. 3 ustęp 38a, 38b, 38c ustawy Prawo ochrony środowiska), które pod warunkiem spełniania wymogów rozporządzenia Ministra Budownictwa Dz. U. 2006 nr 136 poz. 964, mogą być odprowadzane instalacją do ścieków komunalnych. Jeżeli ścieki zawierają substancje niebezpieczne, wówczas są one zbierane i oddawane do zlewni jako ścieki przemysłowe albo jako uwodniony odpad ciekły.

DZIAŁANIA OGRANICZAJĄCE WYTWARZANIA ŚCIEKÓW PRZEMYSŁOWYCH:

- **Wykonywanie usług z użyciem specjalistycznych tekstyliów (pady z melaminy, diamentowe i SPP)**
- **Sprzątanie wodą bez dodatku środków chemicznych (szorowarka Orbot, pady specjalistyczne)**
- **Prace z użyciem tekstyliów jednorazowych**



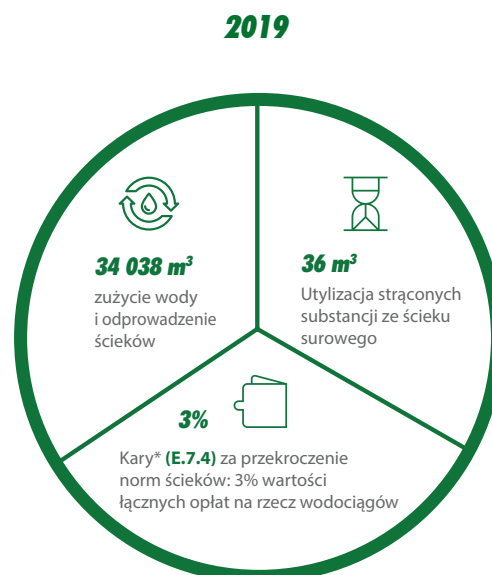
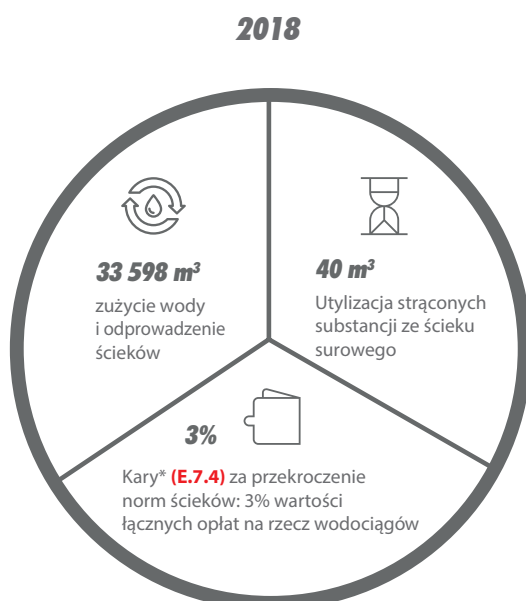
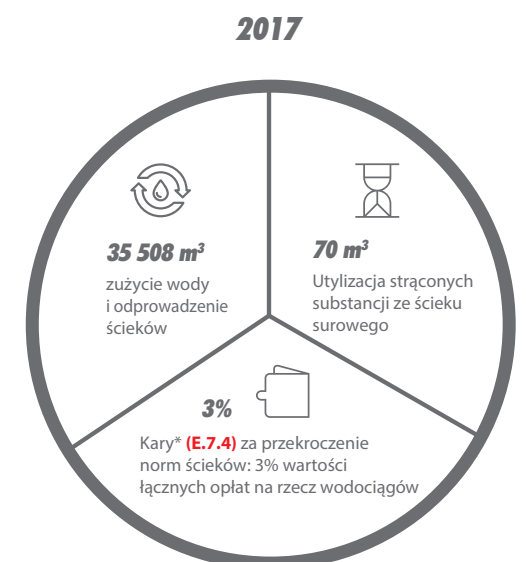
EKOLOGIA W PRALNICTWIE: WODA, ŚRODKI CHEMICZNE, ODPADY, ENERGIA

Spółki Grupy Impel, które są właścicielami instalacji z punktu widzenia całej Grupy Impel, mają wkład w aktywne działania na rzecz ochrony środowiska. To podmioty zajmujące się rentalem (wynajmem i serwisem odzieży pracowniczej) i pralnictwem:

- Impel Rental PRO Sp. z o. o. Sp. k.
- Praxima Krakpol Sp. z o. o.

Spółki te posiadają stosowne pozwolenia na pobór wody i odprowadzenie ścieków, a poprawne funkcjonowanie procedur wewnętrznych w tym zakresie monitorowane jest w sposób ciągły za pomocą miesięcznych zestawień zgodnie z wymogami normy ISO.

- Impel Rental PRO Sp. z o.o. Sp.k.



*Przekroczenie norm wynika z niemożności przewidzenia stopnia zabrudzenia odzieży, która trafia do prania i wpływu tych zabrudzeń na ściek końcowy; wystąpienie kary powoduje podjęcie działań korygujących.



Aby spełnić narzucone przez wodociągi lokalne normy odprowadzania ścieków, ograniczamy do minimum zużycie wody i tworzenie ścieków. W sytuacjach, w których nie udaje się spełnić norm – płacimy kary. Sukcesywnie poprawiamy parametry odprowadzanych ścieków np. zmieniając technologie podczyszczania.

Podczyszczanie ścieków odbywa się poprzez wkopane odstożniki na ścieki, do których trafia ściek zanim zostanie skierowany do kanalizacji odbiorczej z pralni. W Dzierżoniowie są to dwa zbiorniki o pojemności 3 i 9 m³, natomiast w Alwerni są to 4 zbiorniki o pojemności 10 m³ każdy.

Zbiorniki są połączone ze sobą przelewowo. Ściek surowy trafia do pierwszego, gdzie następuje samoczynne wytrącanie się zawiesin szkodliwych i ochładzanie ścieku. Schłodzony i podczyszczony ściek trafia do oczyszczalni. Każdy zakład odbierający ścieki narzuca własne parametry.

Dla każdej lokalizacji są one inne. Maksymalne określa Minister Środowiska.

PARAMETR	ALWERNIA	DZIERŻONÓW	TRZEBINIA
temperatura	35 stopni	35 stopni	35 stopni
zawiesina ogólna	50 mg/l	brak	600mg/l
BZTS	100 zg/l	300 zg/l	1000mg/l
CHZT	250 zg/l	850 zg/l	1500mg/l
ph	brak	6.5 - 9.5	6,5 – 6,50

Uznając wkład dostawców w rozwój pro-ekologicznych produktów, dostosowanie parametrów dozowania do zadanych wielkości wsadu, zapewniają producenci środków. W ramach zautomatyzowanej linii pralniczej funkcje te są zaprogramowane, a pracownik pralni nie ma wpływu na ilość zużytej wody i środków, dzięki czemu eliminujemy możliwość wystąpienia błędu ludzkiego, który mógłby stanowić dodatkowo niepotrzebne zagrożenie ekologiczne. Dokładając starań, aby proces prania był jak najmniej obciążający dla środowiska naturalnego, Grupa Impel dobiera technologie od doświadczonych, renomowanych dostawców, którzy w zakresie rozwoju swoich produktów zwracają uwagę nie tylko na kwestie wydajności, ale również dbają o ekologię.

W ten sposób zagadnienia doboru ilości środków piorących do zmiennego (zależnego od wielkości kontaktów w czasie) tonażu oraz utylizacji niezużytych resztek wraz z pojemnikami, Grupa Impel pozostawia w gestii starannie dobranych dostawców posiadających certyfikaty normy ISO. Nie znaczy to jednak, że Grupa Impel ogranicza swoje działania do zakupu technologii. Aby mieć pewność, że pozyskiwane środki i materiały spełniają normy i odpowiadają oczekiwaniom klientów, Grupa - przeprowadza cykliczne audyty u najważniejszych dostawców, podczas których sprawdzane jest przestrzeganie norm, sposób przygotowania czy magazynowania produktów, oraz posiadane certyfikaty.





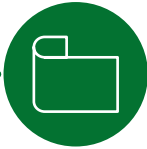


W pralniach Grupy Impel zwracamy uwagę na emisję spalin, optymalizując parametry kotłowni.

WSKAŹNIK E.3.3 - ZUŻYCIE WODY NA TONĘ PRANIA



EKOLOGIA W RENTALU: ODPADY

W ramach usługi rentalu (wynajmu i serwisu odzieży pracowniczej) istotnym elementem ochrony środowiska jest zarządzanie odpadami takimi, jak folia, zużyte ubrania robocze i odpady gospodarcze. Odbywa się to poprzez selekcjonowanie odpadów i prowadzenie stosownych rejestrów. Utylizacja wykonywana jest przez wyspecjalizowaną firmę zewnętrzną.

	 ODZIEŻ	 MAKULATURA	 ZUŻYCIE FOLII	 ZUŻYCIE TWORZYWA SZTUCZNEGO (kanistry)	 ROZPUSZCZALNIKÓW CHLOROWO ORGANICZNYCH (chemia)
2017	16 750 kg	780 kg	1 617 kg	20 kg	490 kg
2018	21 775 kg	550 kg	2 540 kg	200 kg	266 kg
2019	39 828 kg	820 kg	2 775 kg	535 kg	265 kg

Wzrost ilości odpadów wynika z planowej wymiany odzieży roboczej u dotychczasowych klientów oraz w związku z wdrożeniami u nowych klientów.



EKOLOGIA W CATERINGU: SUROWCE I MATERIAŁY, BIORÓŻNORODNOŚĆ, WODA, ODPADY I ŚCIEKI, PALIWA I ENERGIA

W trosce o ekologię spółka Impel Catering zamierza w najbliższych latach wdrożyć procedury pozwalające na obniżenie zużycia prądu i wody, a także kontynuować świadomą politykę dobierania dostawców ze szczególnym uwzględnieniem bioróżnorodności przy kontraktowaniu środków spożywczych.

Podobnie jak przy usługach utrzymania czystości i higieny, także w ramach cateringu Grupa Impel nie jest właścicielem instalacji. Nie zmienia to faktu, że spółka Impel Catering korzystając z instalacji dzierżawionych, wykazuje dbałość o środowisko naturalne.

Działania proekologiczne rozpoczynają się od właściwego zdiagnozowania rzeczywistego wpływu na środowisko, wynikającego z prowadzenia działalności cateringowej. Do każdego rozpoznanego czynnika spółka dedykuje **odpowiedni sposób postępowania i monitoruje efekty za pomocą wybranych wskaźników.**

Spółka Impel Catering, realizując proekologiczną postawę, podjęła decyzje biznesowe, których efektem jest rezygnacja z tańszych, bardziej obciążających środowisko opcji:

- Zamiast znacznie tańszych, szkodliwych dla środowiska zamienników stosuje ekologiczne preparaty DDD firmy VACO
- Ilość generowanych odpadów zredukowana jest poprzez zakup chemii w opakowaniach zwrotnych
- Wykorzystywanie zmywarek kapturowych (odzysk wody)
- Odstojniki - oczyszczanie ścieków wprowadzanych do sieci kanalizacyjnej



SKUTKI TECHNOLOGII BLABO DLA ŚRODOWISKA

czyszczenie przemysłowe realizowane przez Climbox S.A.

Wyróżniającym się, proekologicznym podmiotem Grupy Impel jest spółka Climbox, która zajmuje się czyszczeniem przemysłowym z wykorzystaniem nowoczesnej technologii BLABO. Climbox świadcząc usługi dla przedsiębiorstw przemysłowych, przede wszystkim ma na celu zapobieganie awariom przemysłowym, które mogą być źródłem bardzo niebezpiecznych wycieków substancji szkodliwych.

Climbox wspiera przedsiębiorstwa we wdrażaniu jak najefektywniejszych sposobów zapobiegania i ograniczania emisji zanieczyszczeń do środowiska naturalnego. Spółka stosuje bezpieczne metody czyszczenia przemysłowego, ewakuacji odpadów stałych i mokrych, wykorzystuje innowacyjne technologie (np. BLABO), wspiera odzysk materiałów czy odpowiednio zabezpiecza i utylizuje szkodliwe substancje.

Przy usługach czyszczenia zbiorników dla przemysłu rafineryjnego Climbox wykorzystuje zautomatyzowaną technologię BLABO, która pozwala wykonać prace szybko i bezpiecznie. Zastosowanie tej metody czyszczenia wpływa na poprawę wydajności procesu odzysku materiałów i procesu gospodarowania odpadami. System ten, za pomocą specjalistycznego orurowania i połączenia poszczególnych modułów, pozwala skutecznie wyczyścić zbiornik na ropę naftową z osadów dennych, bezpiecznie wyseparować je i oczyścić. Proces ten umożliwia odzysk węglowodorów z osadów dennych na poziomie nawet do 95% w stosunku do pierwotnej objętości osadu dennego. Metoda ta również w znacznym stopniu ogranicza ilość zużytej wody, a dodatkowo daje możliwości odzysku jej części do ponownego wykorzystania jako wody technologicznej. Układ filtracji i separacji osadów systemu BLABO ogranicza znacznie czas wykonania usługi w stosunku do metod ręcznego czyszczenia (nawet do 50%), a co ważne bardzo ogranicza udział człowieka w procesie – system działa automatycznie, bez konieczności wchodzenia ludzi do wnętrza zbiornika.

DZIAŁALNOŚĆ PROEKOLOGICZNA W GRUPIE IMPEL



SZKOLENIA

- Szkolenie i motywowanie personelu wykonującego usługę,
- zwiększające świadomość i właściwe postrzeganie synergii
- pomiędzy technologią a efektywnymi metodami ograniczania
- emisji substancji szkodliwych.



WSPARCIE

- Wspieranie klienta w realizacji jego polityki i systemów
- wartości definiujących odpowiedzialność przedsiębiorstwa
- za ochronę środowiska naturalnego.



OPTIMALIZACJA

- Optymalizacja procesów kontroli produkcji odpadów oraz
- ich sprawna ewakuacja i utylizacja.



EKOlogika NOWY PROGRAM W GRUPIE IMPEL

W 2019 roku w Grupie Impel wdrożono program EKOlogika, którego celem jest promowanie postaw, budowanie kultury i podejmowanie działań, które przyczynią się do zwiększenia świadomości proekologicznej pracowników, klientów i dostawców Grupy Impel. W szczególności program służy pogłębieniu wiedzy pracowników w zakresie ochrony środowiska i stymulowaniu spółek Grupy Impel do świadczenia usług z dbałością o środowisko naturalne oraz wsparcie otoczenia biznesowego Grupy Impel w aspekcie ochrony zasobów naturalnych.

W ślad za wdrożonym programem EKOlogika jedna ze spółek Grupy Impel wprowadziła po raz pierwszy u klienta kompleksową usługę sprzątanania, opartą w pełni na ekologicznych produktach. Środki do bieżącego utrzymania czystości zastąpione zostały produktami z certyfikatem ECO firmy Buzil, które są opatrzone austriackim i europejskim znakiem ekologicznym. Są one biodegradowalne, mają mniejsze stężenie środków chemicznych, co wpływa na jakość odpadów, które są zdecydowanie mniej agresywne.

ZAKRES PROGRAMU EKOlogika

1. Program realizowany będzie równoległe wewnątrz i na zewnątrz organizacji w następujących perspektywach:
 - a. pracownika,
 - b. procesów,
 - c. klienta,
 - d. dostawcy.
2. W każdej z perspektyw programu podejmowane będą działania zmierzające do:
 - a. budowania większej świadomości proekologicznej,
 - b. organizowania wolontariatu pracowniczego wokół działań ekologicznych,
 - c. ograniczania zużycia zasobów,
 - d. optymalizacji zakresu i wolumenu zamówień,
 - e. zmiany sposobu wykonywania usług,
 - f. zmiany środków stosowanych do wykonywania usług,
 - g. propagowania projektów proekologicznych w otoczeniu społecznym i biznesowym Grupy Impel.
3. Proekologiczny wymiar działania Grupy Impel przyczyni się do budowy kultury szacunku dla ekologii w środowisku, w którym żyjemy i wymiernych korzyści dla jego ochrony.

Efektom programu będzie zmniejszenie wpływu organizacji na eksploatację środowiska i wyznaczenie kierunków wspierających jego ochronę.

Stosowane w tym przypadku przez nas produkty mają mniejszy wpływ na środowisko w całym cyklu egzystencji – od procesu produkcji, pakowania, dystrybucji, użytkowania po „wycofanie z eksploatacji”, kiedy produkt jest usuwany lub poddawany recyklingowi.



**III OBSZAR
PRACOWNICZY I SPOŁECZNY (S)**



S.2. POZIOM ZATRUDNIENIA I POZIOM WYNAGRODZEŃ

Pracownicy są kluczowym ogniwem funkcjonowania Grupy, ponieważ ludzie są jej siłą. Dbalność o wzajemne relacje, o bezpieczeństwo pracowników, równowagę między pracą a życiem prywatnym jest naszym priorytetem w relacji z pracownikami.

Grupa Impel tworzy przyjazne środowisko pracy i przestrzeni dla kreatywnych rozwiązań. Oferuje pomoc w rozwijaniu kompetencji oraz rynkowe wynagrodzenie. Usługi wykonuje łącznie blisko 45 tys. osób - usługi wykonywane są bezpośrednio przez spółki GI, partnerów biznesowych i franczyzobiorców. Bezpośrednio zatrudnionych w spółkach Grupy jest około 21 tys. osób, jednak ze względu na charakter pracy w usługach (często nietypowe godziny i niepełny wymiar czasu pracy) przekłada się to łącznie na niespełna 15 tysięcy etatów.

STAN ZATRUDNIENIA W IMPEL S.A. /w zaokrągleniu do pełnego etatu/
Ogółem [w etatach]

na dzień 31.12.2018 roku	248
na dzień 31.12.2019 roku	277

STAN ZATRUDNIENIA W GRUPIE IMPEL/w zaokrągleniu do pełnego etatu/
Ogółem [w etatach]

na dzień 31.12.2018 roku	14 925
na dzień 31.12.2019 roku	14 698

Jednym z kluczowych założeń Grupy Impel jest stworzenie zespołu ludzi, którzy wspólnie, z zaangażowaniem realizują przyjęte cele biznesowe



Korzystając z rekrutacji wewnętrznej, staramy się dostrzegać wartość i umiejętności naszych pracowników, rozwijać ich kompetencje oraz wzmacniać ich identyfikację z firmą. Dajemy im szansę na eksperymentowanie w nowych dla nich obszarach, dzięki angażowaniu ich w różnorodne projekty.

Niejednokrotnie wyłaniamy menedżerów spośród naszych pracowników. Ścieżka kariery od samodzielnego specjalisty do stanowiska zarządczego często jest podyktowana zaangażowaniem, determinacją i otwartością pracownika. Realizujemy procesy badania potencjału pracowników branych pod uwagę pod kątem np. awansu zawodowego. Zapraszamy do współpracy nie tylko kandydatów już ugruntowanych na rynku zawodowym, ale również młodych, utalentowanych ludzi, którym poprzez organizację programów stażowych, pokazujemy możliwości rozwoju zawodowego w naszej organizacji i chętnie zapraszamy ich do dalszej współpracy. Jesteśmy obecni na targach pracy, gdzie kandydaci poszukujący zatrudnienia mają często już sprofilowane doświadczenie zawodowe oraz ukierunkowane oczekiwania. Grupa Impel nie posiada sformalizowanej polityki wynagrodzeń. Do zarządzania tym obszarem stosowany jest zbiór procedur, określających przyznawanie i wypłatę wynagrodzeń stałych i zmiennych dla poszczególnych grup pracowniczych, wspierających realizację strategii biznesowej oraz zarządzanie zasobami ludzkimi.

Ważnymi elementami wynagradzania są stosowane systemy premiowe, systemy kafeteryjne oraz pozapłacowe elementy wynagradzania. Stosujemy transparentne zasady wynagradzania wszystkich grup pracowniczych, poszukując optymalnej równowagi pomiędzy ograniczeniami cenowymi ze strony klientów (koszt pracy ludzkiej to nierzadko blisko 80% kosztu usługi) a oczekiwaniami pracowników, wynikającymi z dynamiki rynku pracy będącej pochodną wzrostu gospodarczego w kraju.

Obecnie Grupa Impel diagnozuje ryzyka charakterystyczne dla całego rynku pracy w Polsce, m.in. rekrutacja pracowników, ich zatrzymanie i presja płacowa.

W związku z nowelizacją ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych rozdział 4a spółka jest w trakcie tworzenia polityki wynagrodzeń dla członków zarządu i rady nadzorczej. Zgodnie z art. 36 ustawy nowelizującej, walne zgromadzenie spółki ma podjąć uchwałę w sprawie przyjęcia polityki wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej w terminie do 30 czerwca 2020 r. Dodatkowym obowiązkiem rady nadzorczej będzie sporządzenie corocznego sprawozdania o wynagrodzeniach, przedstawiającego kompleksowy przegląd wynagrodzeń obejmujący wszystkie składniki wynagrodzenia oraz dodatkowe świadczenia w ostatnim roku obrotowym. Pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach RN będzie sporządzać łącznie za rok 2019 i 2020 w terminie do 30.06.2021r.



W procesach rekrutacji pracowników administracyjnych bazujemy na modelach kompetencyjnych, starając się jak najlepiej dopasować kandydatów do kultury organizacyjnej firmy.

Cenimy ludzi proaktywnych, innowacyjnych, otwartych na zmiany i wyzwania zawodowe, zorientowanych na klienta, odpowiedzialnych i samodzielnych, ale także potrafiących pracować zespołowo.

Pozyskiwanie pracowników liniowych na potrzeby spółek Grupy Impel prowadzi wyspecjalizowana spółka rekrutacyjna – Sanpro Consulting, która dzięki sieci własnych oddziałów oraz innym działaniom rekrutacyjnym realizuje ok. 9 tys. rekrutacji rocznie. Działania w terenie realizują mobilne zespoły rekrutacyjne, które są w bliskim kontakcie z klientem, zapewniając pełen outsourcing procesu – od rekrutacji, przez selekcję i rekomendację, kończąc na pomocy w finalizacji dokumentów formalnych i doradztwie.

W odpowiedzi na potrzeby rynku i dla zapewnienia bezpieczeństwa ciągłości realizacji usługi, braki kadrowe uzupełniane są również cudzoziemcami.

Sanpro posiada wydzielony Dział Rynków Zagranicznych, który specjalizuje się w poszukiwaniu pracowników za granicą. Sieć placówek partnerskich ułatwia bezpośrednie dotarcie do kandydatów, natomiast współdziałanie z Fundacją Ukraina pozwala zaoferować pracownikom ze Wschodu szerokie wsparcie w adaptacji do pracy i życia w Polsce.



LICZBA OBCOKRAJOWCÓW ZATRUDNIONYCH W GI

E Obywatelstwo	Liczba osób - stan na dzień	
	31.12.2018	31.12.2019
ukraińskie	519	837
gruzińskie	6	20
białoruskie	9	15
rosyjskie	2	5
mołdawskie	3	3
bułgarskie	2	2
niemieckie	2	2
uzbeckie	1	1
rumuńskie	1	1
łotewskie	1	1
azerbejdżańskie	1	1
pakistańskie	1	1
nigeryjskie	1	1
słowackie	0	1
portugalskie	0	1



Na bieżąco prowadzony jest monitoring zarówno sytuacji na rynku pracy, jak i zmieniających się norm prawnych, mogących mieć wpływ na wyszukiwanie i dostępność kandydatów do zatrudnienia. Prowadzenie tego typu analiz, umożliwia przewidywanie trendów pojawiających się na rynku pracy oraz szybkie reagowanie na zmieniające się okoliczności.



W celu zapewnienia atrakcyjnego miejsca pracy, pracownikom oferowane są następujące benefits:

W zakresie zatrzymywania pracowników Grupa Impel podnosi atrakcyjność zatrudnienia, np. poprzez:

- dostosowanie form warunków zatrudnienia do potrzeb pracowników (wymiar czasu pracy, godziny pracy)
- podnoszenie kompetencji pracowników, poprzez realizowanie szkoleń i kursów
- umożliwianie pracownikom wykorzystania swojego potencjału zakupowego u dostawców usług dla ludności, np. oferuje bardzo korzystne warunki przystąpienia do programów ubezpieczeń (na życie, NNW, prywatna opieka medyczna, ubezpieczenia turystyczne, domów i mieszkań i inne). Liczba osób, które przystępują do programu ubezpieczeń stale rośnie.
- umożliwienie korzystania z programów wspomagających zdrowy tryb życia takich, jak m.in.: karty Multisport,
- wsparcie dla pracowników - obcokrajowców w przedłużeniu legalizacji pobytu i zatrudnienia.

ILOŚĆ OSÓB KORZYSTAJĄCYCH MIESIĘCZNIE Z KARTY MULTISPORT W GRUPIE IMPEL W 2019 ROKU

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1170	1204	1219	1242	1236	1214	1220	1195	1210	1261	1315	1326

W 2019 roku kontynuowaliśmy profilaktyczny program prozdrowotny, przygotowany specjalnie dla pracowników Grupy Impel – Dni Zdrowia. Celem programu jest zwiększenie świadomości w zakresie profilaktyki zdrowotnej, ergonomii pracy, zdrowego stylu życia oraz umożliwienie dostępu do ekspertów oraz konsultacji zdrowotnych w miejscu pracy.

Program cieszył się wśród pracowników bardzo dużym zainteresowaniem, w 2019 roku skorzystało z niego z niego około 350 osób.



Wkład Grupy Impel w rozwój zawodowy osób niepełnosprawnych był zauważalny i wielokrotnie nagradzany, m.in. w formie przyznawania takich nagród, jak Lodołamacze.

Przez 30-letnią obecność Grupy Impel na polskim rynku usługowym, firma stała się ekspertem w zatrudnianiu, w szczególności zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Impel jest zarówno doświadczonym praktykiem w zakresie stosowania prawa pracy, jak i jednym z najbardziej aktywnych podmiotów gospodarczych w obszarze otwierania rynku pracy dla osób niepełnosprawnych. Impel zaktywizował zawodowo tysiące osób niepełnosprawnych, z których znaczna większość nadal pozostaje zatrudniona przy realizacji kontraktów. Obecnie korzystając zarówno z wielu lat doświadczeń z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, jak i wykorzystując potencjał infrastruktury przygotowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych z wykorzystaniem pomocy publicznej, Grupa Impel nadal poszerza grono pracowników i współpracowników o dużym odsetku osób niepełnosprawnych, utrzymując ich aktywność na polskim rynku pracy i zapewniając ich rozwój zawodowy.



Jako podmiot aktywizujący zawodowo znaczną liczbę osób niepełnosprawnych, Grupa Impel w swoich spółkach posiada wypracowane i uregulowane stosownymi zarządzeniami procedury pomocy indywidualnej, nakierowane na poprawę jakości życia pracowników o różnym stopniu niepełnosprawności. Pomoc ta dedykowana jest poprawie zarówno życia prywatnego, jak i zawodowego. Środki zgromadzone na kontach Zakładowych Funduszy Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych wykorzystywane są przez liczne grono pracowników spółek Grupy Impel, dzięki czemu możliwa jest ich aktywność zawodowa.

ZATRUDNIENIE W GRUPIE IMPEL

Stan zatrudnienia w Impel S.A. /w zaokrągleniu do pełnego

	Niepełnosprawni [w etatach]	Pełnosprawni [w etatach]	Ogółem [w etatach]
na dzień 31.12.2018 roku	85	163	248
na dzień 31.12.2019 roku	83	194	277

Stan zatrudnienia w Grupie Impel /w zaokrągleniu do pełnego etatu

	Niepełnosprawni [w etatach]	Pełnosprawni [w etatach]	Ogółem [w etatach]
na dzień 31.12.2018 roku	2 979	11 946	14 925
na dzień 31.12.2019 roku	3 132	11 566	14 698

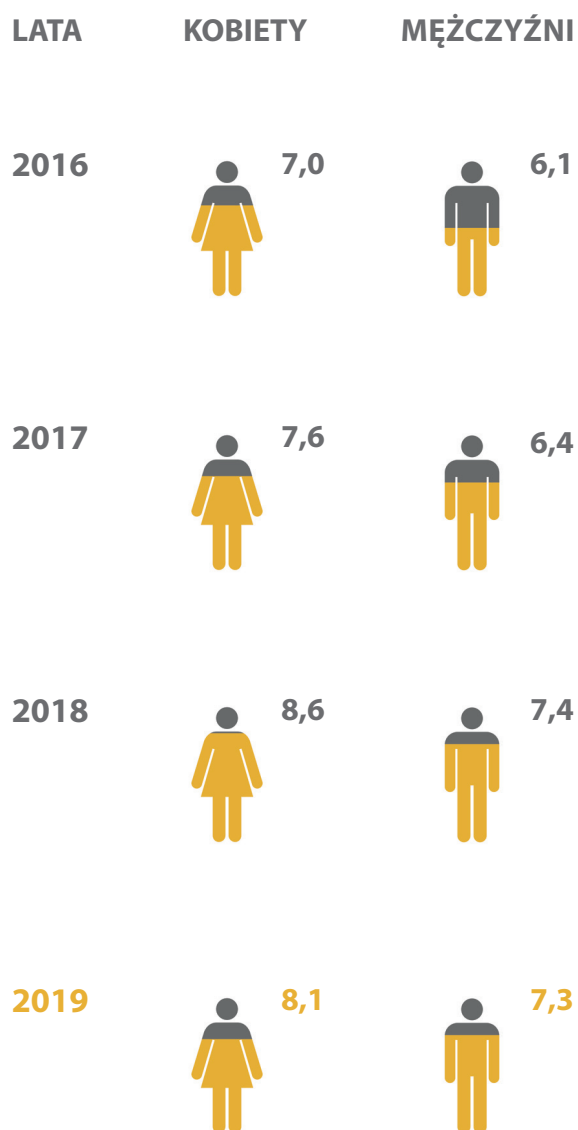


STAŻ W GRONIE KADRY MENEDŻERSKIEJ

Z perspektywy blisko 30-letniego funkcjonowania w branży usług B2B Grupa Impel przywiązuje dużą wagę do umiejętnego wykorzystywania wiedzy doświadczonych menedżerów.

Dlatego jednym z monitorowanych wskaźników jest staż pracy w gronie kadry menedżerskiej. Klasyfikacja Stanowisk Pracy posłuży do budowania transparentnych narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi, m.in.: poprzez możliwość kwalifikacji stanowisk pracy do poszczególnych poziomów zarządzania, budowania ścieżek karier czy programów rozwoju zawodowego. W związku z przyjęciem KSP na nowo zdefiniowano element „grono kadry menedżerskiej” we wskaźniku „Staż pracy w gronie kadry menadżerskiej”. Jako kadrę menedżerską do badania wskaźnika przyjęto poziomy stanowiska od A do E zawierające stanowiska dyrektorskie oraz menedżerskie.

W pierwszym kwartale 2018 roku w Grupie Impel została wprowadzona Klasyfikacja Stanowisk Pracy (KSP) dla pracowników administracyjnych. Wprowadzenie KSP doprowadziło do ujednolicenia i standaryzacji podziału stanowisk we wszystkich spółkach GI.





S.3. RELACJE ZE STRONĄ PRACOWNICZĄ I WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ

W Grupie Impel podejmujemy szereg działań przyczyniających się do poprawy efektywności w komunikacji z pracownikami oraz wzrostu ich satysfakcji i zaangażowania.

Nasze działania skupiają się wokół budowania kultury organizacyjnej, umożliwiającej efektywną współpracę i wykonywanie obowiązków służbowych w przyjemnej atmosferze.

S.3.1. S.6.

Uznając prawo pracowników do wolnego zrzeszania się, Grupa Impel podejmuje dialog z wybraną radą przedstawicieli pracowników. W 2019 roku jednym z najszerzej komunikowanym ze Związkami Zawodowymi tematem były wdrażane Pracownicze Plany Kapitałowe. Spółka prowadziła także rozmowy ze związkami zawodowymi dotyczące kwestii warunków pracy i płacy pracowników, a spotkania Zarządu z organizacjami związkowymi dotyczyły Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz bieżącej współpracy pracodawcy ze związkami zawodowymi. Grupa Impel nie zidentyfikowała przypadków, w których może dochodzić do naruszenia lub może występować poważne ryzyko naruszenia prawa swobody, zrzeszania się i prawa do sporów zbiorowych. Bardzo poważnie podchodzimy też do dialogu i współpracy z organizacjami związkowymi.

W Grupie Impel działało w 2019 roku 15 organizacji związkowych, do których należało według wiedzy pracodawcy niecałe 10 % załogi. Liczba związków zmalała w stosunku do 2018 roku z uwagi na zmianę przepisów, zgodnie z którymi organizacje, które nie przesłały zawiadomienia o ilości członków, nie działają u pracodawcy.

Wart podkreślenia jest fakt, że w 30-letniej działalności spółki Grupy Impel wielokrotnie dokonywały przyjęć byłych pracowników swoich klientów w myśl art. 231kp., dbając o to, aby neutralizować naturalne obawy przejmowanych pracowników związane z tym procesem. Aktywna współpraca z przedstawicielami związków zawodowych oraz dotrzymanie zobowiązań pozwoliły z sukcesem przejść i zaadaptować w Grupie Impel wiele osób będących wcześniej pracownikami klientów.





S.4. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Bezpieczeństwo i higiena pracy są istotnym elementem w prawidłowym funkcjonowaniu Grupy Impel, jako odpowiedzialnego pracodawcy.

Czujemy się odpowiedzialni za naszych pracowników, dlatego wdrażamy najwyższe standardy i nieustannie podnosimy poziom kultury bezpieczeństwa. Naszą ambicją jest tworzenie środowiska pracy, które jest bezpieczne, sprzyja ochronie zdrowia i zapobiega wypadkom, obrażeniom i chorobom zawodowym.

Dlatego też zagadnienia BHP są istotną częścią bieżącej działalności Grupy Impel: część spółek posiada certyfikat zintegrowanego systemu ISO w zakresie zarządzania BHP. W pozostałych podmiotach Grupy Impel problematyka BHP ujęta jest w polityce jakości. W spółkach Grupy Impel tworzone są komórki BHP, w których zatrudnieni są specjaliści, posiadający wymagane kwalifikacje. Dokonują oni kontroli warunków pracy panujących w obiektach, w których wykonywane są usługi. Ponadto, warunki pracy, jak również przystosowanie stanowisk pracy pod kątem spełniania wymogów ZPCHr, kontrolują inspektorzy pracy oraz społeczni inspektorzy pracy. Usługi Grupy Impel realizowane są w różnych typach obiektów, w obrębie infrastruktury należącej do klientów, reprezentujących szerokie spektrum branż działalności.

Obowiązujące w Grupie Impel analizy ryzyka zawodowego opracowywane są systematycznie dla kolejnych typów obiektów, w miarę poszerzania portfolio klientów. Wykonywane są także pomiary czynników środowiska pracy w celu określenia ilości osób pracujących w narażeniu na czynniki szkodliwe. Pracownicy dedykowani do realizacji zadań w konkretnych obiektach już podczas szkoleń wstępnych BHP informowani są o ocenie ryzyka zawodowego występującego na ich stanowiskach pracy.

Rozumiejąc świetnie specyfikę działalności usługowej na rynku B2B oraz jej konsekwencje dla codziennych prac operacyjnych, już podczas negocjacji przedkontraktowych staramy się zagwarantować pracownikom dostęp do toalet, wody pitnej, szatni, warunków do spożywania posiłków, przechowywania maszyn i urządzeń oraz środków chemicznych. Pracownikom wydawana jest odpowiednia do wykonywanych zadań odzież oraz środki ochrony indywidualnej.

Przedstawiciele komórek BHP Grupy Impel współpracują ze służbami BHP kontrahentów. W przypadku, gdy w danym obiekcie jednocześnie wykonują czynności różni wykonawcy, spisywane są porozumienia i wyznaczani są koordynatorzy BHP. Prowadzone są rejestry zdarzeń wypadkowych, a także zdarzeń potencjalnie wypadkowych, w celu stosowania profilaktyki zapobiegającej wypadkom.

Podjęto działania przygotowawcze do wdrożenia nowej normy ISO 45001:2018-systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.



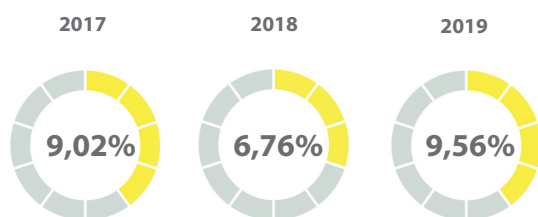
Istotną wagę przywiązuje się także do propagowania wśród pracowników zasad udzielania pierwszej pomocy przedlekarskiej. W 2019 r. przeszkolono 946 osób z zasad udzielania pierwszej pomocy z uwzględnieniem zasad defibrylacji AED. Część obiektów wyposażono także w defibrylatory AED.

Aby przybliżyć naszym pracownikom dobre praktyki w zakresie bezpieczeństwa, promujemy w atrakcyjny sposób obowiązujące zasady w postaci plakatów wywieszanych m.in. na tablicach informacyjnych na terenie firmy, w postaci ulotek i informacji zamieszczanych w firmowym Intranecie – Impelnet.

Spółki wykonują też wymagane sprawozdania statystyczne dla Głównego Urzędu Statystycznego. Dokonywane są kwartalne analizy wypadków i przyczyn zdarzeń wypadkowych i chorób zawodowych, a wnioski z nich płynące upowszechniane są wewnątrz organizacji, aby sukcesywnie minimalizować ryzyko uszczerbku na zdrowiu i podnosić poziom bezpieczeństwa pracy. Monitorowanie spraw BHP odbywa się poprzez ciągłe audytowanie i doskonalenie procedur ISO.



S.4.2 Częstotliwość wypadków dla GI



S.4.5 Ciężkość wypadków dla GI (średnia dni nieobecności/zwolnienia-przypadająca na jeden wypadek)





S.5. ROZWÓJ I EDUKACJA

Grupa Impel nieustannie się rozwija, a wraz z nią rozwijają się jej pracownicy.

Jako pracodawca zapewniamy pracownikom dostęp do szkoleń zewnętrznych i wewnętrznych (prowadzonych przez trenerów wewnętrznych) studiów oraz kursów językowych.

Dzięki uszytemu na miarę procesowi zwiększamy efektywność nowych pracowników, dbamy o to, żeby byli w pełni wydajni i gotowi do samodzielnej realizacji zadań. Poprzez skuteczną adaptację wpływamy na budowanie zaangażowania pracownika i odpowiadamy na zapotrzebowanie wymagającego rynku pracownika.

WSKAŹNIK WZROSTU SZKOLEŃ

	2018	2019	Wskaźnik wzrostu
Ilość osób przeszkolonych	7000	10 450	10%
Ilość zdarzeń szkoleniowych	250	578	40%

Opracowujemy zbiorcze programy ramowe szkoleń i praktyk konkretnie pod potrzeby poszczególnych 4 grup zawodowych:

- Administracja niezarządzająca
- Administracja zarządzająca
- Handel
- Operacje

Nasi pracownicy w momencie wdrożenia na stanowisku pracy są informowani m.in. podczas szkoleń o swojej roli w systemie zarządzania oraz o podstawowych celach i działaniach wynikających z funkcjonowania systemu zarządzania. W programach adaptacji za cel stawiamy sobie wstępne wdrożenie nowego pracownika w obowiązki i zasady panujące w firmie tak, aby mógł szybko i skutecznie realizować powierzone mu zadania.

W Grupie Impel funkcjonuje Centrum Szkoleń, które w 2019 roku przeszkoliło około 10 450 osób, obsłużyło 578 wydarzeń rozwojowych np. szkolenia produktowe i technologiczne, szkolenia z rozwiązań innowacyjnych, menedżerskich, interpersonalnych, informatycznych, z obsługi aplikacji (np. i360), prawne i podatkowe oraz z zagadnień RODO.



Szczególną wagę przykładamy do adaptacji personelu liniowego.

Przygotowanie do pełnienia obowiązków obejmuje zaznajamianie z procedurami, technologiczne szkolenia stanowiskowe oraz kompetentny, bieżący nadzór brygadzystów i kierowników, którzy – jako fachowcy i opiekunowie zespołów – udzielają wsparcia i instruują, zapewniając jednocześnie dostęp pracowników liniowych do dokumentów czytelnie precyzujących zakres obowiązków oraz przyjęte standardy zachowania względem przedstawicieli klientów.

W związku z wdrażaniem Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK) Grupa Impel przygotowała spójny projekt informacyjno-szkoleniowy. W ramach tego projektu zostały zorganizowane:

- szkolenia dla blisko 500 osób kadry menedżerskiej, które były odpowiedzialne za przekazywanie informacji o PPK podległym pracownikom
- kampania informacyjna skierowana do samych pracowników obejmująca dostęp do szkolenia e-learningowego, komunikaty mailowe i intranetowe, ulotki z podstawowymi informacjami.

The image displays three brochures related to PPK (Pracownicze Plany Kapitałowe). The leftmost brochure is titled 'Kategorie wiekowe uczestników PPK' and lists age groups: 18-54 lat, 55-70 lat, and > 70 lat, with details on eligibility and declaration requirements. Below this is a 'WAŻNE' section stating that participation is voluntary and that forms will be available from September 1, 2019. The middle brochure is titled 'Kto wpłaca środki na PPK?' and explains that contributions are 2% of gross salary for the employer and 1.5% for the employee. It includes a table showing net salary and PPK contributions for three salary levels: 2250 zł, 2500 zł, and 3000 zł. The rightmost brochure is titled 'PPK w Twojej firmie' and explains that PPK is a form of supplementary savings and that it applies to all employees under a labor contract.

Kategorie wiekowe uczestników PPK

- 18-54 lat**: Jeśli ukończył 18 lat, ale nie ukończył 55 lat, jesteś zapisywany do PPK **automatycznie**. Możesz w każdej chwili zrezygnować z PPK, jak i ponownie przystąpić.
- 55-70 lat**: Jeśli ukończył 55 lat, ale nie masz więcej niż 70 lat, uczestniczysz w PPK **jeśli dobrowolnie** – możesz złożyć deklarację przystąpienia do PPK w przełożonego.
- > 70 lat**: Jeśli ukończył 70 lat, nie masz **możliwości przystąpienia do PPK**.

WAŻNE

UDZIAŁ W PPK JEST DOBROWOLNY

Aby zrezygnować albo ponownie przystąpić do PPK, wypełnij deklarację dostępną u Twojego przełożonego. Co 4 lata będziesz zapisywany do PPK ponownie – jeśli nie chcesz być uczestnikiem PPK – wypełnij deklarację rezygnacji i złóż u przełożonego.

Wzory deklaracji będą dostępne u przełożonych od 1 września 2019 r.

Kto wpłaca środki na PPK?

Wpłaty na PPK finansowane są:

- Z Twojego wynagrodzenia brutto **2%** – **co miesiąc**.
- Przez Twoją podmiot zatrudniający **1,5%** Twojego wynagrodzenia brutto – **co miesiąc**.
- Z Państwowego Funduszu Pracy: 250 zł jednorazowej wpłaty powitalnej i 240 zł premii rocznej – po spełnieniu określonych warunków.

Jak uczestnictwo w PPK wpłynie na Twoje miesięczne wynagrodzenie?

	przebiegi 1	przebiegi 2	przebiegi 3
Wynagrodzenie brutto (zł)	2250 zł	2500 zł	3000 zł
Wynagrodzenie netto (zł)	1634 zł	1868 zł	2157 zł
Kwota udziału w PPK co miesiąc	51 zł*	57 zł*	68 zł*
Wynagrodzenie netto dla uczestnika PPK	1583 zł	1751 zł	2089 zł

* Kwota uwzględnia 2% wpłaty z wynagrodzenia brutto oraz podatek dochodowy od wkładów finansowanych przez pracodawcę. Procenta wpłaty na PPK mogą zostać pobrane już za miesiąc bieżący 2019 r.

WAŻNE

Będąc uczestnikiem PPK, co miesiąc otrzymasz **wynagrodzenie netto pomniejszone o Twoją wpłatę na PPK oraz podatek od wpłaty na PPK pracodawcy.**

PPK w Twojej firmie

Co to jest PPK?

Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) to powszechny i prywatny system długoterminowego oszczędzania, wprowadzony na mocy ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, który ma stanowić formę dodatkowego, dobrowolnego oszczędzania za pośrednictwem instytucji finansowej.

Kto jest uczestnikiem PPK?

PPK dotyczą osób zatrudnionych (tj. na podstawie umowy o pracę lub umowy o dzieło), za które odprowadzane są obowiązkowe składki emerytalno-rentowe. Szlak pracy w podmiocie zatrudniającym musi wynosić **minimum 3 miesiące** w ciągu ostatnich **12 miesięcy kalendarzowych**.



W Grupie Impel:

Tworzymy środowisko pracy sprzyjające uczeniu się poprzez inspirowanie i proponowanie różnych narzędzi rozwoju.

W 2019 roku Grupa Impel skutecznie kontynuuje i rozwija program szkoleniowy „Pociąg do wiedzy”. W ramach tego programu pracownicy Grupy Impel mogą korzystać z rozmaitych propozycji szkoleniowych w sposób otwarty, samodzielnie decydując o wyborze szkoleń z katalogu. Dostępne są zarówno szkolenia e-learningowe, jak i różne formy szkoleniowe realizowane w sali (szkolenia, warsztaty). Mogą także zgłaszać interesujący ich tematy.



Centrum Szkoleń
IMPEL GROUP

Znaczną część działań szkoleniowych realizujemy w ramach Centrum Szkoleń GI, które jako wewnętrzna placówka oświatowa działa zgodnie z wymaganiami Ministra Edukacji Narodowej. Zadaniem placówki jest dostarczanie wiedzy i umiejętności umożliwiających pracownikom wykonanie coraz trudniejszych zadań i osiągnięcie celów biznesowych. Centrum Szkoleń działa według przyjętego statutu.



I STRONA STATUTU

Badamy potrzeby rozwojowe, stosując bezpośrednie rozmowy z przełożonymi oraz pracownikami. Przeprowadzamy diagnozy kompetencji oraz dokonujemy analizy wyników pracy dla identyfikacji potencjałów i talentów oraz luk kompetencyjnych.

Planujemy szkolenia spójne ze strategią i celami organizacji oraz adekwatne do rzeczywistości biznesowej. Tworzymy roczne plany i harmonogramy szkoleń.





KOMUNIKACJA Z PRACOWNIKAMI

Szczególną rolę w Grupie Impel pełni komunikacja wewnętrzna, która wspiera proces budowania kultury komunikacji i dzielenia się wiedzą.

Poprzez systematyczne informowanie pracowników o działalności organizacji, wprowadzanych zmianach i kluczowych projektach, promowanie wiedzy o usługach Grupy, ważnych osiągnięciach oraz sukcesach, jak również budowanie zaangażowania osób na każdym szczeblu organizacji.

Grupa Impel w komunikacji z pracownikami administracyjnymi korzysta m.in. z następujących kanałów komunikacji:

INTRANET – ImpelNet to nowoczesna platforma do komunikacji wewnętrznej w Grupie Impel. To praktyczne i łatwe w obsłudze narzędzie, które łączy w jednym miejscu intranet, bazę wiedzy i witryny projektowe, co zdecydowanie ułatwia pracę, usprawnia proces wyszukiwania informacji, dokumentów i danych kontaktowych. Dzięki intranetowi pracownicy łatwiej pozyskują informacje, wymieniają się wiedzą i doświadczeniami, usprawniają komunikację i współpracę w zespołach, a także angażują się w kluczowe projekty biznesowe.

Dostęp do platformy ma blisko 3,5 tys. osób.





KOMUNIKACJA Z PRACOWNIKAMI

GRUPA IMPEL KORZYSTA Z USŁUG Microsoft Office 365 – narzędzia do sprawnej komunikacji przy zachowaniu najlepszych standardów bezpieczeństwa. System Office 365 to fundament nowoczesnego wirtualnego biura, który zapewnia użytkownikom, m.in.:

- profesjonalne narzędzia komunikacji grupowej (komunikator internetowy Skype dla firm, Microsoft Teams, Yammer czy dostęp mobilny oraz aplikacje mobilne),
- platformę do budowy witryn internetowych, elektronicznego obiegu dokumentów oraz repozytoriów danych (Microsoft Sharepoint, One Drive dla firm),
- środowisko do wspólnej pracy nad projektami (Planner, Microsoft Teams),
- najnowszy pakiet oprogramowania biurowego Microsoft Office (dostępny także online i na urządzenia mobilne).

YAMMER – jedna z aplikacji Microsoft Office 365 wykorzystywana w Grupie Impel do komunikacji wewnętrznej. Wewnętrzna sieć społecznościowa to platforma, która umożliwia pracownikom publikowanie treści, tworzenie i komunikowanie się w ramach grup zainteresowań oraz wymianę wiedzy, opinii i informacji.

TABLICE INFORMACYJNE w siedzibach firmy – systematycznie zamieszczane są na nich plakaty, m.in. z kluczowymi informacjami dla pracowników, promujące akcje i projekty prowadzone przez organizację czy komunikaty zwiększające świadomość pracowników w kluczowych dla organizacji obszarach.



KOMUNIKATY – do komunikacji wewnętrznej w Grupie Impel wykorzystywane są komunikaty mailowe informujące, m.in. o zmianach organizacyjnych, personalnych czy kluczowych wydarzeniach.



NEWSLETTER – raz w tygodniu dystrybuowany jest newsletter skierowany do pracowników administracyjnych z podsumowaniem najważniejszych aktualności zamieszczanych w Intranecie, nowo wydanych dokumentów i aktualnie prowadzonych rekrutacji wewnętrznych.



KOMUNIKACJA Z PRACOWNIKAMI

WIDEO/PODCASTY – Grupa Impel w komunikacji wewnętrznej wykorzystuje nowoczesne narzędzia takie, jak wideo czy podcasty. Realizowany jest m.in. cykl materiałów wideo „Minuta o Firmie” z udziałem członków zarządu i managerów, którzy przekazują kluczowe dla organizacji informacje.

EKRANY FIRMOWE – w wybranych obiektach Grupy Impel dostępne są ekrany informacyjne, na których wyświetlane są m.in. ważne informacje, komunikaty, filmy wizerunkowe czy relacje, skierowane zarówno do pracowników, jak i osób spoza organizacji.



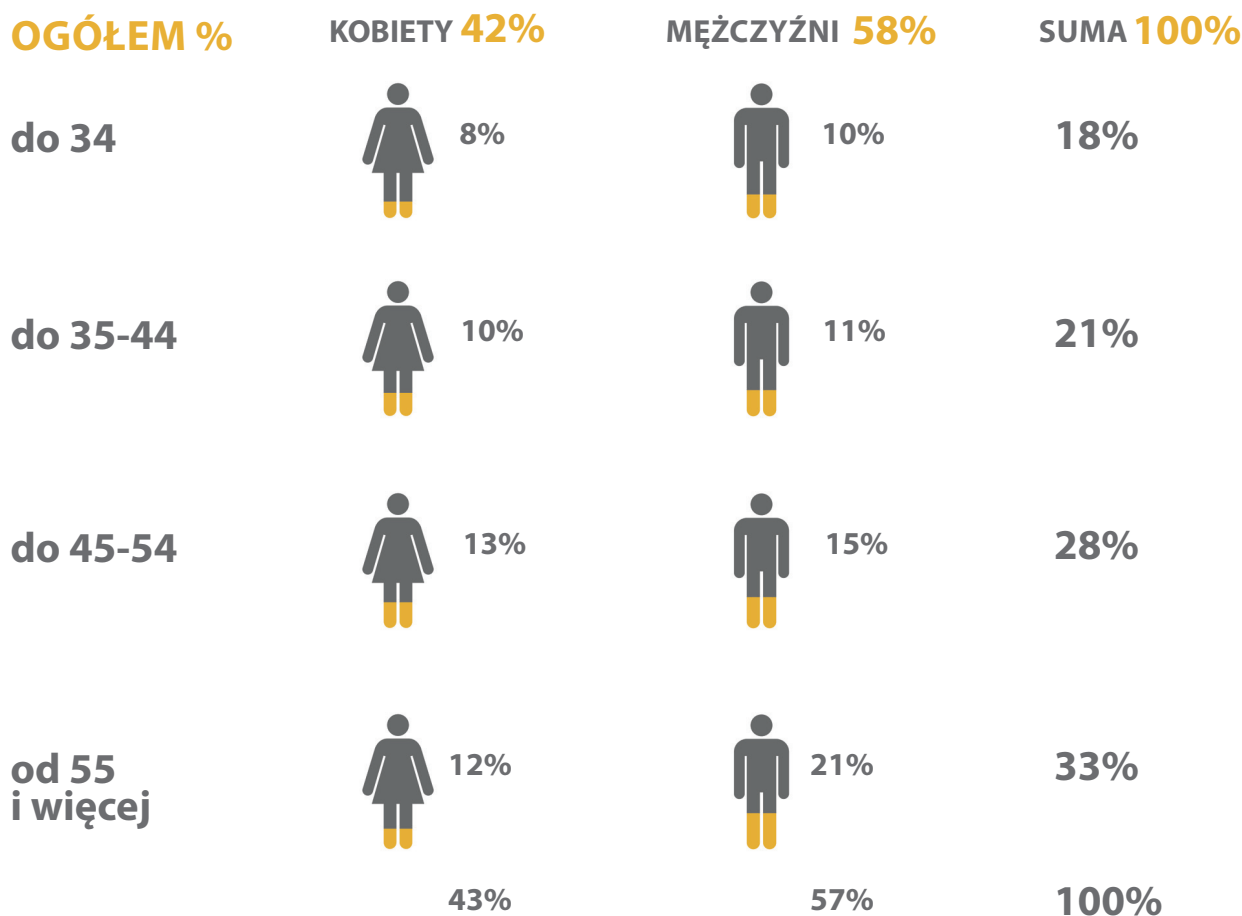


S.6. ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ

S.7. POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA

S.8. PRACA DZIECI I PRACA PRZYMUSOWA

Grupa Impel w strukturach licznych spółek działających pod wspólną marką parasolową współpracuje z dużą liczbą osób. Przestrzega zakazu dyskryminacji ze względu na rasę, status społeczny, pochodzenie etniczne, religię, upośledzenie, inwalidztwo, płeć, orientację seksualną, związek lub przynależność polityczną, wiek czy stan cywilny, w każdej roli: pracownika, współpracownika, dostawcy, klienta, akcjonariusza, członka społeczności lokalnej. Zasada ta jest dla nas fundamentem działań odzwierciedlonym m.in. w brzmieniu naszej misji i wizji.



Grupa Impel przywiązuje dużą wagę do zarządzania różnorodnością. Ma świadomość, że różnorodna kadra to wartość dla firmy.

Różnorodność wieku pracowników np. taki, że udział każdej z tych grup powinien być nie wyższy niż 40%.



Różnorodność płci pracowników w grupach wiekowych np. taki, że udział każdej z grup powinien być nie niższy niż 35%.





S.6.1. i S.6.2. Zapobieganie mobbingowi

Impel dba o to, aby żaden pracownik, niezależnie od zajmowanego szczebla w hierarchii, nie mógł stosować mobbingu ani jakichkolwiek pośrednich lub bezpośrednich praktyk dyskryminujących wobec innego pracownika.

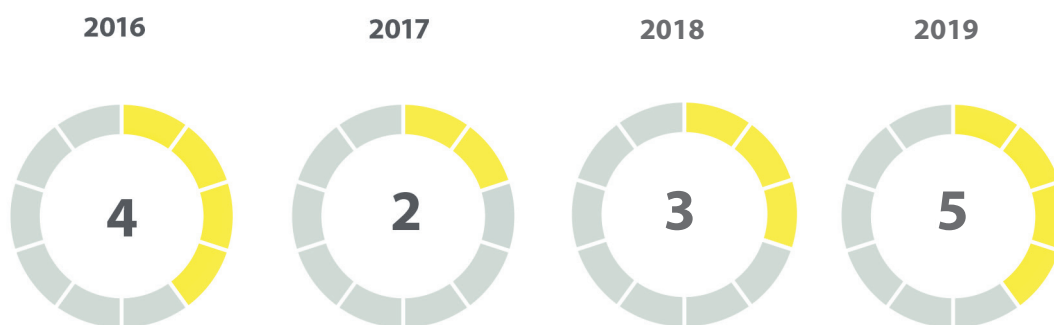


W Grupie reguluje ten obszar Polityka Antymobbingowa. Oprócz obowiązującej Polityki w ramach edukacji pracowników każdy z pracowników zobowiązany jest do odbycia e-learningowego szkolenia z zakresu zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji.

Podobnie jak w latach poprzednich, w 2019 roku zgłoszenia mobbingowe zostały bardzo dokładnie zbadane przez komisję. W toku prowadzonych postępowań nie wykazano znamion mobbingu, jednakże profilaktycznie zostały przeprowadzone m.in. rozmowy dyscyplinujące.

Grupa Impel gwarantuje wolność poglądów, sumienia i religii oraz swobodę przekonań i wypowiedzi. Przestrzega zakazu pracy dzieci poniżej 16 roku życia, pracy przymusowej, stosowania kar cielesnych, przymusu psychicznego i fizycznego oraz znieważania, a także zakazu dotyczącego molestowania seksualnego, a miejsce pracy uznaje za wolne od tego typu praktyk. W Grupie Impel nie zidentyfikowano przypadków naruszenia praw człowieka, pracy dzieci lub pracy przymusowej, w tym również u podwykonawców. Nie wpłynęły żadne skargi w zakresie poszanowania praw człowieka.

Ilość zgłoszonych przypadków mobbingu S.6.2.





S.9. SPOŁECZNOŚCI LOKALNE I ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE

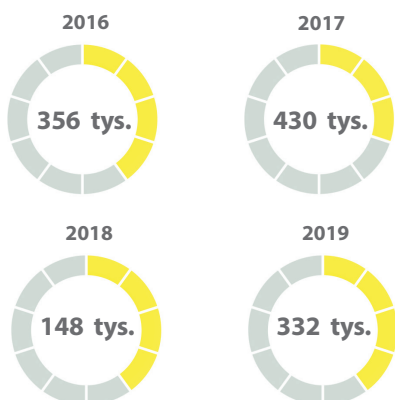
Grupa Impel jest świadoma, że celem działania firmy jest nie tylko i wyłącznie zysk, ale również wymiar społeczny prowadzonego biznesu, wartość firmy i wrażliwość na potrzeby otoczenia społecznego.

Odpowiedzialność społeczna jest jedną z zasad, na której Grupa buduje swe relacje z otoczeniem, uwzględniając interesy wszystkich podmiotów związanych z jego działalnością, czyli swych interesariuszy: klientów, inwestorów, pracowników, partnerów biznesowych oraz lokalne społeczności.

Adekwatnie do zasięgu swojej działalności, Grupa angażuje się w 3 rodzaje projektów:

- na rzecz społeczności lokalnych w obrębie Dolnego Śląska
- ogólnopolskie działania społeczne
- pomoc dla potrzebujących poprzez darowizny i wsparcie finansowe a także wolontariat pracowniczy

Kwota wydatkowana na działalność charytatywną (S.9.4.)



WIELOKULTUROWOŚĆ

W związku z osobistym zaangażowaniem Grzegorza Dzika, prezesa zarządu Impel S.A. i pełnieniem przez niego funkcji Konsula Honorowego Ukrainy we Wrocławiu, aktywnie uczestniczymy w integracji osób narodowości ukraińskiej ze społecznością miasta Wrocławia i Dolnego Śląska poprzez wsparcie Centrum Ukraińskiej Kultury i Rozwoju.



S.9.4. DAROWIZNY

Od wielu lat Grupa Impel wspiera Fundację ProCuro, której celem jest aktywizacja społeczna oraz wzrost poziomu samodzielności niepełnosprawnych dzieci poprzez wspieranie ich zainteresowań.

fundacja
PROCURUO

Fundacja wspiera rozwój utalentowanych, niepełnosprawnych dzieci w zakresie sztuki i poprzez działalność artystyczną. Zapewnia im możliwości wychodzenia poza ośrodki, w których przebywają na co dzień. Dbą o to, aby brały udział w ciekawych wydarzeniach, przez co nabywają nowych umiejętności społecznych. Pracownicy Grupy Impel w ramach wolontariatu angażują się w działalność Fundacji ProCuro.



Fundacja
Rozwoju
Politechniki
Wrocławskiej

Wspieramy również Fundację Rozwoju Nauki Politechniki Wrocławskiej, przekazując środki pieniężne na stypendia dla niepełnosprawnych studentów tej uczelni.



Od kilku lat nasi pracownicy biorą udział w Biegu Firmowym łączącym dobroczynność i promocję zdrowego stylu życia wśród pracowników firm i instytucji we Wrocławiu i Warszawie. Fundusze zebrane dzięki wpłatom za zgłoszenia do Biegu przeznaczone są na cele charytatywne.



S.9.5. SPONSORING

Zgodnie z założeniami Polityki sponsoringowej Grupy Impel wspieramy aktywizację sportową dzieci i młodzieży, będąc jednym z fundatorów Volley Wrocław (do 2019 r. Fundacji Kraina Siatkówki). Fundacja we współpracy z Gminą Wrocław prowadzi program Volleymania, polegający na krzewieniu zdrowego stylu życia oraz organizacji czasu pozalekcyjnego dla chłopców i dziewczynek z 28 szkół podstawowych na terenie Wrocławia. Podobny program we współpracy z Urzędem Marszałkowskim Województwa Dolnośląskiego prowadzony jest w kilkunastu gminach Dolnego Śląska.



Grupa Impel działa w lokalnych i ogólnopolskich organizacjach wspierających przedsiębiorczość. Jesteśmy członkiem Zachodniej Izby Gospodarczej i partnerujemy organizowanemu przez ZIG Dolnośląskim Gryfom – Nagrodzie Gospodarczej dla najbardziej innowacyjnych firm Dolnego Śląska. Wspieramy również nagrodę Wektory przyznawaną wybitnym osobowościom ze świata gospodarki i życia publicznego. Gospodarzem konkursu jest stowarzyszenie Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, do którego należymy, jako jeden z największych pracodawców w Polsce. Co roku jesteśmy partnerem – a w osobach naszych prelegentów również uczestnikiem – Europejskiego Kongresu Gospodarczego – najbardziej opiniotwórczej konferencji ekonomicznej będącej platformą wymiany idei dla przedsiębiorców i ekonomistów, działaczy społecznych, przedstawicieli samorządów w Europie Środkowo-Wschodniej.

Dokumentem regulującym na poziomie Grupy Impel zagadnienia dotyczące sponsoringu jest Polityka sponsoringowa.

Nie unikamy również promocji sportu na szczeblu krajowym. Od kilku sezonów wspieramy drużynę piłkarską Zagłębie Lubin. Ponadto jesteśmy partnerem wyścigu Elite UCI Tour de Pologne, który przyciąga uwagę kibiców kolarstwa na całym świecie.

1 **OBSZARY WSPARCIA DZIAŁAŃ SPONSORINGOWYCH GI**



- sport, w szczególności aktywizacja sportowa dzieci i młodzieży,
- kultura,
- nauka oraz szkolnictwo, w szczególności na poziomie szkół wyższych,
- zdrowie, w szczególności dzieci i młodzieży,
- inicjatywy prospołeczne.



- 2 Wszystkie inicjatywy sponsoringowe muszą być realizowane zgodnie z obowiązującym prawem w poszanowaniu przyjętych norm społecznych. Nie mogą zawierać one treści dyskryminujących i kontrowersyjnych, mogących obrazić grupy społeczne lub nadużywać zaufania odbiorców



- 3 Grupa Impel nie angażuje się w inicjatywy sponsoringowe propagujące działalność partii politycznych, a także stanowiące ryzyko dla życia i zdrowia związane z uzależnieniami i niezdrowymi nawykami czy powodujące zagrożenie dla środowiska.



- 4 Sponsoring w Grupie Impel prowadzony jest na poziomie lokalnym, ogólnopolskim oraz międzynarodowym.



S.10. PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

Grupa Impel przestrzega zasad uczciwej konkurencji, zapobiegania przekupstwu, nielegalnym płatnościami i korupcji. Wobec Grupy Impel, ani też wobec żadnej spółki z Grupy, nie były podejmowane kroki prawne dotyczące przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji.

Grupa Impel jest partnerem dla wielu dostawców: producentów środków i sprzętu, maszyn, urządzeń, surowców oraz technologii, w tym: informatycznych i telekomunikacyjnych. Aby dać wyraz trosce o transparentność i uczciwość wszelkich postępowań zakupowych, zarząd Grupy Impel wydał dokument **Polityka zakupowa Grupy Impel**, regulujący zasady prowadzenia procesów zakupowych, dzięki czemu dostawcy Grupy Impel mogą mieć pewność, że składane przez nich oferty oceniane są na gruncie merytorycznym. W relacjach partnerskich z naszymi dostawcami kluczowa jest dla nas zasada *fair play*.

Niewątpliwie ważną rolę w tych działaniach odgrywa Dział Kontroli Wewnętrznej GI, który przeprowadza kontrole w zakresie:

- Audytu zatrudnienia pracowników i zleceńobiorców – audyt w zakresie zawierania, finansowania i dokumentowania umów cywilno-prawnych, UoP pracowników administracyjnych oraz liniowych

PODSTAWOWE CELE POLITYKI ZAKUPOWEJ:

- 1** Dostarczenie wszystkim spółkom Grupy Impel wiedzy o zasadach organizacji i realizacji procesów zakupowych w organizacji oraz towarzyszących im regulacjach.
- 2** Zapewnienie Grupie Impel maksymalnych korzyści płynących z centralizacji procesów zakupowych poprzez wymóg ich koordynacji przez Biuro Zakupów GI.
- 3** Pozyskiwanie dla spółek Grupy Impel najlepszych warunków zakupu materiałów, usług, towarów, w tym towarów do odsprzedaży we właściwym czasie, miejscu oraz w ramach ustalonego limitu kosztów w sposób zgodny z Kodeksem Etyki dla organizacji zakupowej Grupy Impel i oczekiwaniami spółek GI.
- 4** Wyznaczenie jednolitych standardów działania w ramach realizowanych w GI procesów zakupowych poprzez wprowadzanie obowiązujących w tym zakresie regulacji wewnętrznych.
- 5** Określenie ról zaangażowanych w procesy zakupowe spółek GI oraz ich pracowników.
- 6** Zapewnienie Biura Zakupów GI posiadania pełnej informacji o realizowanych w GI zakupach w celu zarządzania procesami zakupowymi oraz przejęcia odpowiedzialności za ich efektywność i kontrolę związanych z nimi wydatków.

- Audytu poniesionych kosztów w regionach operacyjnych, spółkach GI



S.12. KOMUNIKACJA MARKETINGOWA

W 2019 roku kontynuowaliśmy działania określone w Polityce Zarządzania marką Impel na lata 2018-2020 w zakresie budowania, rozwijania, pozycjonowania i komunikowania marki.



Budowanie jednego, silnego i spójnego wizerunku Grupy Impel poprzez prowadzenie komunikacji pod parasolem marki Impel Group.



Budowa wizerunku marki dostarczającej innowacyjne usługi i rozwiązania. Wsparcie rozwoju i promocja nowych, innowacyjnych produktów.

Grupa Impel, podobnie jak w latach ubiegłych, nie otrzymała żadnych kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z rzetelnością i etyką komunikacji marketingowej.





S.13. OCHRONA PRYWATNOŚCI

Grupa Impel od czasu uchwalenia w 1997 roku ustawy o ochronie danych osobowych przestrzegała określonych w niej regulacji prawnych.

W związku z rozpoczęciem obowiązywania na terenie Rzeczypospolitej Polskiej od 25 maja 2018 r. rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych, w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) opracowane zostały w Grupie Impel nowe, zastrzone Polityki Ochrony Danych Osobowych. W Spółkach zostali powołani Inspektorzy Ochrony Danych i jednocześnie zgłoszeni do UODO. Wszyscy pracownicy przetwarzający dane osobowe zostali przeszkoleni w tym zakresie i posiadają stosowne upoważnienia.

Grupa Impel kładła nacisk na szkolenie i uświadamianie pracowników w kontekście zagrożeń wynikających z przetwarzania danych osobowych. Dlatego też pracownicy mieli stały dostęp do profesjonalnego szkolenia e-learningowego porządkującego wiedzę i zawierającego praktyczne przykłady.

W 2019 roku w firmowym intranecie została przeprowadzona akcja uświadamiająca, do której został załączony obszerny materiał szkoleniowy o przetwarzaniu danych w specyficie Grupy Impel. Na zakończenie akcji przeprowadzono konkurs wiedzy o RODO.

RODO_{WSKAZ}

Jednocześnie w Intranecie powstała specjalna zakładka RODO_{WSKAZ} w pełni poświęcona zagadnieniom przetwarzania danych osobowych. Zamieszczane są na niej:

- instrukcja bezpiecznej wysyłki e-mailowej,
- comiesięczny newsletter zawierający aktualności dotyczące naruszeń i zmian prawnych,
- zestawienie najczęściej zadawanych przez pracowników pytań wraz z odpowiedziami,
- e-booki.



S.13.1. W Grupie Impel nie odnotowano zdarzeń dotyczących wycieku lub nieuprawnionego wykorzystania danych osobowych (klientów, pracowników).

S.13.2. Przeciwnie żadnej ze spółek z Grupy Impel nie toczą się żadne postępowania administracyjne związane z ochroną danych osobowych

S.13.3. Na żadną ze spółek Grupy Impel nie nałożono kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z ochroną danych osobowych

Impel S.A.
ul. Ślężna 118
53-111 Wrocław