

WIELTON GROUP

RAPORT NIEFINANSOWY 2019

SPRAWOZDANIE NIEFINANSOWE WIELTON S.A.
I GRUPY KAPITAŁOWEJ WIELTON ZA ROK 2019



2019 rok

w Grupie Wielton to:



20 824 szt.
naczep i przyczep



2 343 mln zł
przychodów



132 206 MWh
zużytej energii



41 820 Mg CO₂e
(Scope 1+2)



78 375 m³
wykorzystanej wody



14 572 Mg
wytworzonych odpadów

Przeciętna naczepa Wielton:

w całym swoim cyklu życia
20 razy okrąży kulę ziemską

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

ale zaledwie **2,5 promila** tych
emisji gazów cieplarnianych
(**2,0 Mg**) to emisje
„wbudowane” w nią
przez producenta

do jej wyprodukowania
wykorzystano:
2,69 Mg stali
324 kg aluminium
385 kg drewna
56 kg farb i lakierów



zużyto:
6,3 MWh energii
3,8 m³ wody

i wytworzono:
700 kg odpadów
3,7 m³ ścieków

Ponad **3 100 pracowników** Grupy Wielton na jej zaprojektowanie, wyprodukowanie,
dostarczenie do klienta i serwis przeciętnie poświęca w ciągu roku **365 godzin** pracy

2. List Prezesa Zarządu

Szanowni Państwo,

Po raz trzeci przekazujemy na Państwa ręce sprawozdanie niefinansowe Wielton S.A. i Grupy Kapitałowej Wielton. W roku 2019 rynek postawił przed producentami pojazdów użytkowych wiele wyzwań mających nie tylko aspekty czysto finansowe. W niniejszym sprawozdaniu chcemy przekazać Państwu kompletny obraz niefinansowego wymiaru procesów zachodzących w Grupie Wielton. W kolejnym roku raportowym, czerpiąc z dotychczasowego doświadczenia, staramy się zapewnić jeszcze wyższą przejrzystość i jakość informacji.

Realizujemy Cele Strategiczne

Rok 2019 był czasem wyzwań i przemian dla struktury organizacyjnej Grupy Wielton. Konsekwentnie trzymamy się celów, które wyznaczyliśmy sobie w „Strategii Wzrostu Grupy Wielton na lata 2017–2020”. W raportowanym roku przeprowadziliśmy kompleksowe inwestycje w nasze moce produkcyjne m.in. zlikwidowaliśmy skutki pożaru z listopada 2018 roku. Wzbogaciliśmy naszą ofertę o nowe produkty - jest to 5 nowych modeli naczep kurtynowych Curtain Master. Są to wielozadaniowe naczepy charakteryzujące się dużą wytrzymałością, niskimi kosztami eksploatacji i długą żywotnością. W 2019 roku do sprzedaży powróciły pojemne naczepy kubaturowe Wielton Floor Master. Do naszych naczep wprowadziliśmy innowacyjny system dokowania wózków widłowych. Dbając o relacje z naszymi klientami usprawniliśmy również proces ofertowania. Dzięki konfiguratorowi sprzedażowego CRM Pivotal nasze oferty zyskały na przejrzystości i wartości informacyjnej.



Nasza odpowiedzialność środowiskowa

Jesteśmy świadomi odpowiedzialności branży motoryzacyjnej wobec środowiska naturalnego. W Grupie Wielton sukcesywnie zwiększamy nasz zasób wiedzy o kryzysie klimatycznym i modyfikujemy nasze oddziaływanie uwzględniając w procesach decyzyjnych wpływ na środowisko. W niniejszym raporcie po raz kolejny prezentujemy zestawienia liczbowe zakreślające efektywność działań Grupy Wielton w obszarze odpowiedzialności środowiskowej. W 2019 roku udało się obniżyć emisję gazów cieplarnianych na jednostkę finalnego produktu o 5,9% względem bazowego roku 2018. Udoskonaliliśmy naszą strukturę zagospodarowania odpadów w Grupie czego wyrazem jest zwiększenie odsetku odpadów trafiających do recyklingu do 70% względem 2018, kiedy to do recyklingu trafiało 7,8% odpadów. Wprowadzając do naszych produktów innowacyjne rozwiązania w oparciu o działalność prowadzoną w Dziale Badawczo-Rozwojowym oraz dzięki prowadzonym przez nas testom i innowacjom wdrażanym przez naszą załogę jesteśmy w stanie z roku na rok zmniejszać wpływ środowiskowy naszych produktów podczas eksploatacji.

Rozwój w miejscu pracy

Ludzie stanowią dla nas podstawową wartość i kapitał rozwojowy. Realizując założenia naszego podejścia do zarządzania kapitałem ludzkim z roku na rok wdrażamy nowe projekty umożliwiające naszym pracownikom - obecnym i przyszłym - rozwijanie swoich kompetencji. W 2019 roku kontynuowaliśmy współpracę z ZS nr 2 w Wieluniu. W ramach programu 18 z 22 absolwentów klasy objętej patronatem w 2019 podjęło zatrudnienie w zakładzie Wielton. W prowadzonym w roku 2019 programie mentoringowo-coachingowym „Akademia Młodego Lidera/Kierownika” udział wzięło 60 pracowników. Prowadzimy działania nad rozwojem polityk i strategii w obszarach społecznym i pracowniczym. Zakończyliśmy w 2019 roku pierwszy etap budowy Strategii Employer Brandingu, dzięki której chcemy w dalszym ciągu tworzyć atrakcyjne i konkurencyjne miejsca pracy.

Podnosimy sprawność zarządczą

Zakup akcji Lawrence David Ltd. w 2018 rozpoczął proces przebudowy struktur organizacyjnych w naszej Grupie. Proces ten trwał dalej w roku 2019, jego celem jest pełna optymalizacja i synchronizacja procesów zachodzących we wszystkich jednostkach naszej Grupy Kapitałowej. W rok 2019 poprzez zmiany organizacyjne, kadrowe i optymalizację zarządzania zamówieniami udało nam się m.in skrócić czas wytwarzania o 50%.

Pandemia COVID-19

Od początku 2020 roku Europa zmagą się z pandemią COVID-19. Sytuacja epidemiologiczna ma ogromny i trudno przewidywalny wpływ na gospodarkę na całym świecie. Chciałbym zapewnić wszystkich naszych Interesariuszy, że od początku pojawienia się epidemii COVID-19 robimy wszystko, aby zminimalizować jej skutki wykorzystując czas przestoju w zakładach produkcyjnych na prace modernizacyjne i optymalizacyjne przy liniach produkcyjnych.

Serdecznie zapraszam Państwa do lektury raportu niefinansowego Grupy Wielton za 2019 rok.

Z wyrazami szacunku,

Mariusz Golec, Prezes Zarządu Wielton S.A.

3. Spis treści

| | |
|---|-----------|
| 1. PODSUMOWANIE INFORMACJI NIEFINANSOWYCH ZA ROK 2019 | 2 |
| 2. LIST PREZESA ZARZĄDU..... | 3 |
| 3. SPIS TREŚCI..... | 4 |
| 4. MODEL BIZNESOWY I ŁAD ZARZĄDCZY | 5 |
| 4.1. MODEL BIZNESOWY | 5 |
| 4.2. ŁAŃCUCH WARTOŚCI | 10 |
| 4.3. GRUPA KAPITAŁOWA | 11 |
| 4.4. STRUKTURA ZARZĄDZANIA | 12 |
| 4.5. SYSTEMY ZARZĄDZANIA | 14 |
| 4.6. ZARZĄDZANIE RYZYKIEM | 15 |
| 4.7. ETYKA I PRAWA CZŁOWIEKA W WIELTON | 16 |
| 4.8. ISTOTNE RYZYKA ZARZĄDCZE | 17 |
| 5. KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI GRUPY WIELTON..... | 19 |
| 6. ZAGADNIENIA PRACOWNICZE..... | 20 |
| 6.1. POZIOM ZATRUDNIENIA I WYNAGRODZEŃ..... | 22 |
| 6.2. ROZWÓJ I EDUKACJA PRACOWNIKÓW ORAZ POZYSKIWANIE KANDYDATÓW DO PRACY..... | 25 |
| 6.3. INTERNACJONALIZACJA KADRY WIELTON I RÓŻNORODNOŚĆ PRACOWNIKÓW | 28 |
| 6.4. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY | 29 |
| 6.5. POZOSTAŁE ZAGADNIENIA PRACOWNICZE..... | 31 |
| 6.6. ISTOTNE RYZYKA ZWIĄZANE Z ZAGADNIENIAMI PRACOWNICZYMI | 32 |
| 7. ZAGADNIENIA SPOŁECZNE I ANTYKORUPCYJNE..... | 33 |
| 7.1. BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW | 33 |
| 7.2. SPOŁECZNOŚCI LOKALNE | 34 |
| 7.3. PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI | 35 |
| 7.4. POZOSTAŁE ZAGADNIENIA SPOŁECZNE..... | 36 |
| 7.5. ISTOTNE RYZYKA ZWIĄZANE Z ZAGADNIENIAMI SPOŁECZNYMI I ANTYKORUPCYJNYMI | 37 |
| 8. ZAGADNIENIA ŚRODOWISKOWE..... | 38 |
| 8.1. ZMIANA KLIMATU..... | 39 |
| 8.2. ZUŻYCIE PALIW I ENERGII | 41 |
| 8.3. EMISJE DO ATMOSFERY | 45 |
| 8.4. ZUŻYCIE SUROWCÓW I MATERIAŁÓW..... | 48 |
| 8.5. WODA I ŚCIEKI..... | 49 |
| 8.6. ODPADY..... | 50 |
| 8.7. POZOSTAŁE ZAGADNIENIA ŚRODOWISKOWE | 51 |
| 8.8. ISTOTNE RYZYKA ŚRODOWISKOWE | 52 |
| 9. O RAPORCIE | 53 |
| 9.1. ISTOTNOŚĆ INFORMACJI W RAPORCIE | 53 |
| 9.2. ISTOTNI INTERESARIUSZE | 53 |
| 9.3. ISTOTNE ZAGADNIENIA NIEFINANSOWE | 54 |
| 9.4. TABELY ZGODNOŚCI..... | 55 |
| 10. ZAŁĄCZNIKI | 62 |
| 10.1. ZAŁĄCZNIK NR 1 KPI JEDNOSTKI DOMINUJĄCEJ..... | 62 |
| 10.2. ZAŁĄCZNIK NR 2 DANE DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA | 63 |

4. Model biznesowy i ład zarządczy

4.1. Model biznesowy

[G.1.2] Wielton S.A. jest największym w Polsce producentem naczep, przyczep i zabudów samochodowych dla transportu drogowego i rolnictwa. Jednocześnie należy do grona trzech największych wytwórców tych pojazdów w Europie oraz dziesięciu największych producentów na świecie.

W 2019 roku Grupa Wielton posiadała 3 co do wielkości udziały w rynku polskim pod względem ilości zarejestrowanych pojazdów.

Na koniec 2019 roku Grupa Kapitałowa Wielton składała się z Jednostki Dominującej Wielton S.A. oraz 18 spółek zależnych (w tym siedmiu zależnych pośrednio), które posiadają swoje siedziby w Polsce, Niemczech, Francji, Wielkiej Brytanii, Rosji, Kazachstanie, na Ukrainie i Białorusi, we Włoszech oraz w Afryce.

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



W 2019 Grupa Wielton skupiła działania na konsolidacji silnej struktury organizacyjnej. Po nabyciu w II półroczu 2018 roku 75% udziałów w spółce Lawrence David Ltd. w roku 2019 trwała finalizacja integracji spółki. Grupa Wielton skupiała się na pełnym wykorzystaniu posiadanych mocy produkcyjnych. W tym roku zakład w Wieluniu planuje dostarczyć do Lawrence David ponad 2 tys. podwozi do produkowanych przez nią pojazdów.

Grupa Wielton stara się prowadzić swoje działania świadomie i z poszanowaniem swojego otoczenia. Naszymi działaniami przyczyniamy się do realizacji celów Agendy Celów Zrównoważonego Rozwoju 2030. Więcej informacji na temat naszych działań w poszczególnych obszarach niefinansowych znajduje się w kolejnych rozdziałach.

Naczepy:

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

- ▶ naczepy z ruchomą podłogą

Przyczepy:

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

Zestawy kubaturowe:

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

Inne pojazdy:

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

Produkty Agro:

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

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

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

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

Spółka od lat rozwija własną myśl technologiczną, optymalizuje procesy produkcyjne oraz wprowadza nowości techniczne. W ramach całej Grupy Wielton zatrudnienie znajduje już 3141 pracowników, którzy dbają o optymalizację procesu produkcyjnego oraz wprowadzanie nowości technologicznych.

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

Otoczenie rynkowe

Mimo pewnego spowolnienia, szczególnie widocznego w ostatnim kwartale w 2019 roku, polska gospodarka nadal należała do najszybciej rozwijających się w Unii Europejskiej. Według wstępnych danych GUS, w 2019 roku Produkt Krajowy Brutto wzrósł w Polsce o 4,1% wobec 5,1% w poprzednim roku. Kołem zamachowym rozwoju pozostała konsumpcja gospodarstw domowych. Jednakże tempo jej wzrostu obniżyło się do 3,9% (wobec 4,3% w 2018 roku). Co może świadczyć, że wypłaty dodatkowych świadczeń socjalnych nie generowały dodatkowego impulsu popytowego. Ostrożność w wydawaniu środków mogła być efektem nasilających się oczekiwań inflacyjnych, pogorszenia się perspektyw gospodarczych oraz stabilizacji sytuacji na rynku pracy.

Polska

Polski rynek pojazdów użytkowych jest dużym rynkiem, na którym panuje silna konkurencja. W 2019 roku w nowych rejestracjach przyczep i naczep o DMC powyżej 3,5 t, pomimo zanotowanego spadku liczby rejestracji, umocnił swoją pozycję lider tego rynku, tj. SCHMITZ CARGOBULL (udział na poziomie 22,1% wzrost udziału o 0,6 p.p. w porównaniu z 2018 rokiem). Drugie miejsce zajmował KRONE (17,4%, -0,3 p.p.). Producenci ci są od lat obecni w Polsce i posiadają własne struktury sprzedażowe, a także sprzedają swoje produkty za pośrednictwem dużych dealerów. Trzeci w rankingu WIELTON zmniejszył swój udział w rejestracjach do poziomu 14,1% (spadek udziału o 1,4 p.p. w porównaniu do 2018 roku). Na polskim rynku coraz bardziej widoczni stali się też azjatyccy uczestnicy, tacy jak największy producent na świecie, chińska firma CIMC VEHICLES, która posiada montownię naczep w Gdyni. Pojawili się na nim także tureccy producenci, którzy poszukują nowych rynków zbytu w związku z trudną sytuacją gospodarczą swego kraju.

Czynniki wpływające w 2019 roku na zmiany zachodzące na polskim rynku to m.in.:

- ▶ Rozwój handlu internetowego w Polsce i powstanie kolejnych centrów logistycznych.
- ▶ Złożona sytuacja w budownictwie.
- ▶ Niepewna przyszłość polskiego górnictwa.
- ▶ Rozwój wymiany handlowej z zagranicą.
- ▶ Tendencje występujące na międzynarodowym rynku przewozów:
 - ▶ Istnienie tzw. sojuszu drogowego.
 - ▶ Rosnąca konkurencja na rynku transportowym, prowadząca do obniżki marż przewoźników.
 - ▶ Brak kierowców, który nie pozwala przewoźnikom na podjęcie większej liczby zleceń.
 - ▶ Niepewność co do przyszłych warunków funkcjonowania firm transportowych na rynkach międzynarodowych wynikająca z prac KE nad Pakietem Mobilności oraz braku ostatecznej umowy w sprawie stosunków UE z Wielką Brytanią.

Francja

W 2019 roku utrzymał się wysoki popyt na samochody ciężarowe o DMC powyżej 3,5 t. Wydano dowody rejestracji dla 56 261 nowych pojazdów (wzrost o 1,5% w porównaniu z 2018 rokiem). Przy czym także i na francuskim rynku od września 2019 roku zaobserwowano mniejszy popyt na pojazdy użytkowe.

W przypadku przyczep i naczep dla 2019 roku liczby te wynosiły: 28 389 jednostek, czyli o 1,5% więcej niż w poprzednim roku. Z uwagi na silną konkurencję, francuski rynek producentów pojazdów użytkowych charakteryzuje się dużą innowacyjnością. Główni gracze na tym rynku to: FRUEHAUF, BENALU GROUP, CHEREAU, LAMBERET, MAGYAR I LEGRAS ORAZ ASCA.

Głównymi czynnikami wpływającymi na zmiany na rynku francuskim w 2019 są:

- ▶ Zakłócenia w branży transportowej związane z ruchem żółtych kamizelek.
- ▶ Braki kierowców i mechaników.
- ▶ Wsparcie finansowe rządu francuskiego dla małych i średnich firm.

Niemcy

W 2019 roku zarejestrowano w Niemczech dużo więcej nowych pojazdów ciężarowych o DMC powyżej 3,5 t niż w poprzednim roku. Rejestracji było 98 399, co oznacza wzrost o 4,2% w relacji do 2018 roku. Wynik ten uzyskano w warunkach istotnego spadku rejestracji w ostatnim miesiącu roku (spadek o 12,2% w ujęciu rocznym).

W 2019 roku niemiecki rynek naczep i przyczep nieco skurczył się, osiągając poziom 50 123 zarejestrowanych w tym czasie pojazdów (o 3,2% mniej w stosunku do 2018 roku). Ponad 40% tego rynku przypadała na dwóch niemieckich producentów – KRONE i SCHMITZ CARGOBULL.

Włochy

W 2019 roku zarejestrowano 23 622 nowe ciężarówki o DMC powyżej 3,5 t, tj. o 7,6% mniej niż w poprzednim roku. Natomiast dla naczep i przyczep dane te wynosiły: 14 494 jednostki i spadek o 8,1% w porównaniu z poprzednim rokiem.

W odróżnieniu od innych rynków europejskich, włoski rynek producentów naczep jest rozdrobniony. Wśród pięciu najsilniejszych marek na rynku znajdują się dwie firmy włoskie. Stagnacja gospodarcza oraz niepewna sytuacja polityczna spowodowały, że po okresie wzrostu zmniejszyła się liczba rejestracji nowych samochodów użytkowych.

Wielka Brytania

Okolo 80% przewozów pomiędzy Wielką Brytanią a Unią Europejską odbywa się drogą lądową. Rocznie do Wielkiej Brytanii wjeżdża ponad dwa miliony ciężarówek, z tego aż prawie jedna czwarta pojazdów pochodzi z Polski. W ostatnich latach polskie firmy transportowe stały się liderem na rynku przewozów na Wyspach, wyprzedzając nawet rodzime firmy brytyjskie.

W 2019 roku liczba nowych rejestracji pojazdów użytkowych o DMC powyżej 3,5 t wyniosła 58 568, czyli wzrosła o 9,5% w relacji do 2018 roku.

W 2019 roku zarejestrowano w Wielkiej Brytanii 24 885 nowych naczep i przyczep (o 5,2% więcej niż w 2018 roku). Były to głównie pojazdy wyprodukowane przez angielskie firmy – w pierwszej dziesiątce zarejestrowanych pojazdów według marek znajdowały się tylko dwie zagraniczne firmy.

Rynek brytyjski różni się od rynków Europy Kontynentalnej. Jest to rynek odizolowany, na którym dominują krajowi producenci. Wytwarzane tu pojazdy użytkowe charakteryzują się innymi wymiarami niż w krajach UE. Inny jest też sposób prowadzenia biznesu – pojazdy są wytwarzane głównie na indywidualne zamówienie.

Głównymi czynnikiem zmian na rynku brytyjskim jest Brexit i związane z nim przemiany systemu transportowego.

Rosja

Zapotrzebowanie na usługi transportowe w Rosji jest ogromne. Rosja jest największym krajem na świecie, w którym większość ludności mieszka na zachodzie, podczas gdy jego bogactwa naturalne znajdują się na wschodzie. Kolej jest głównym środkiem transportu, ale w ostatnich latach coraz większą część przewozów przejmuje transport samochodowy z uwagi na jego szybkość i elastyczność. Rosyjski rząd przygotował strategię rozwoju transportu do 2030 roku, zakładającą budowę nowoczesnego systemu transportu i logistyki oraz wsparcie dla krajowych fabryk pojazdów użytkowych. Aby pomóc lokalnym producentom, rząd wstrzymał import używanych przyczep z Europy, który w ostatnich latach zajmował prawie 50% całego rynku. Import pojazdów utrudniają ponadto nałożone sankcje. Jednakże obserwowane w 2019 roku niskie tempo wzrostu gospodarczego, opóźnienia w zakresie realizacji strategii rozwoju transportu, wprowadzenie wyższego podatku VAT, zapaść w sektorze wydobywania węgla (na skutek zakazu eksportu energii na Ukrainę) oraz stłumienie handlu drewnem z Chinami, miały niekorzystny wpływ na rynek pojazdów użytkowych. Skutki tych zjawisk w szczególności były widoczne w zakresie zapotrzebowania na naczepy wywrotki.

W ciągu 2019 roku w Rosji zarejestrowano 32 336 przyczep i naczep, czyli o 2,6% mniej niż w poprzednim roku.

Znaczny potencjał rosyjskiego rynku dostrzegła już większość globalnych producentów pojazdów użytkowych, lokalizując w Rosji w ostatnich latach swoje montownie i centra serwisowe.

Strategia Grupy Wielton

Misja Grupy Wielton

Tworzymy i dostarczamy najlepsze rozwiązania transportowe dla biznesu

[G.1.1]

Wartości Grupy Wielton:

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

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

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

Grupa konsekwentnie realizuje przyjętą strategię poprzez akwizycje, inwestycje w moce produkcyjne oraz rozwój oferty produktowej. Działania prowadzone w roku 2019 skupione były na optymalizacji mocy produkcyjnych oraz zacieśnianiu relacji z klientami.

Pełne informacje o poszczególnych działaniach w ramach Strategii znajdują się w **Raporcie Rocznym Grupy Wielton za 2019**.

Inwestycje w moce produkcyjne

Niektórymi z działań prowadzonych w 2019 roku, mających na celu optymalizację mocy produkcyjnych były: zwiększenie powierzchni magazynowych, wyposażonych w zautomatyzowane systemy magazynowania komponentów oraz wyposażenie Wydziału Przygotowania Produkcji w nowe maszyny, takie jak: wypalarki laserowe w technologii światłowodowej, prasy krawędziowe oraz tokarkę sterowaną numerycznie – nowoczesny sprzęt gwarantujący wysoką przejrzystość, wydajność oraz dynamikę procesu gięcia i cięcia blach.

Prowadzono także prace nad odbudową mocy produkcyjnych, w dotkniętej pożarem w listopadzie 2018 roku, lakierni. Plan jej odbudowy zakładał dwa etapy:

- ▶ Etap I – polegający na odbudowie hali i wyposażenie jej w dwie kabiny lakiernicze, suszarnię, kabinę śrutowni i system aplikacji farb.
- ▶ Etap II – obejmuje wykonanie systemu automatycznego transportu i uruchomienie pracy w ciągu technologicznym, montaż drugiej komory śrutowni.

Nowe produkty

Jesienią 2019 roku Wielton S.A. zaproponował klientom pięć modeli naczep kurtynowych Curtain Master, przeznaczonych do różnorodnych zadań (w tym do przewozu ładunków na paletach, dla branży budowlanej oraz naczepy o zwiększonej pojemności).

Produkty ponownie dostępne w ofercie

Naczepa Wielton Floor Master powróciła do oferty Wieltonu w sierpniu 2019 roku. Produkt oferowany jest w trzech wersjach kubaturowych – 90, 92, a nawet 94 m³. Zwiększenie pojemności ładunkowej modelu, o 4m³, korzystnie wpłynęło na redukcję kosztów transportu towarów.

Nowe rozwiązania w 2019 roku

Wielton S.A. uzupełnił swoją ofertę produktową o kolejne specjalistyczne rozwiązania. Od końca 2019 roku klienci mogą zamawiać zestawy przestrzenne wyposażone w innowacyjny system dokowania wózków widłowych wewnątrz nadwozia.

Zarządzanie relacjami z klientami

W celu zacieśnienia relacji z klientami, Grupa Wielton udostępniła im:

- ▶ CRM Pivotal – konfigurator sprzedaży zintegrowany z CRM, będący narzędziem do zarządzania procesem ofertowania i obsługi zamówień sprzedażowych. Wdrożone narzędzie poprawia jakość ofert, uzupełniając je o szczegółowe informacje nt. produktów. W konfiguratorze znajdują się kluczowe grupy produktowe, znajdujące się w ofercie. Trwają prace nad uzupełnieniem kolejnych grup produktów.
- ▶ Sprzedaż produktów przeznaczonych dla rolnictwa na francuskim rynku (projekt Agro Francja). Pod koniec marca 2019 roku podpisano umowę z oficjalnym dystrybutorem produktów Wielton na rynek francuski.

Ponadto, Wielton S.A. był obecny na targach Transpotec Logitec 2019 w Weronie, Międzynarodowych Targach Specjalistycznych Maszyn Budowlanych, Sprzętu i Urządzeń Stosowanych w Budownictwie oraz Maszyn Górniczych Bauma w Monachium, Międzynarodowej Wystawie Pojazdów Użytkowych COMTRANS 2019 w Moskwie oraz na targach w Maroku. Uczestniczył także w konferencji organizowanej przez Polsko-Afrykańską Izbę Gospodarczą w Warszawie. Dodatkowo, Wielton S.A. zorganizował dla swoich klientów Demo Tour, czyli imprezę promującą ofertę naczep wywrotek.

Zmiany w systemie zarządzania

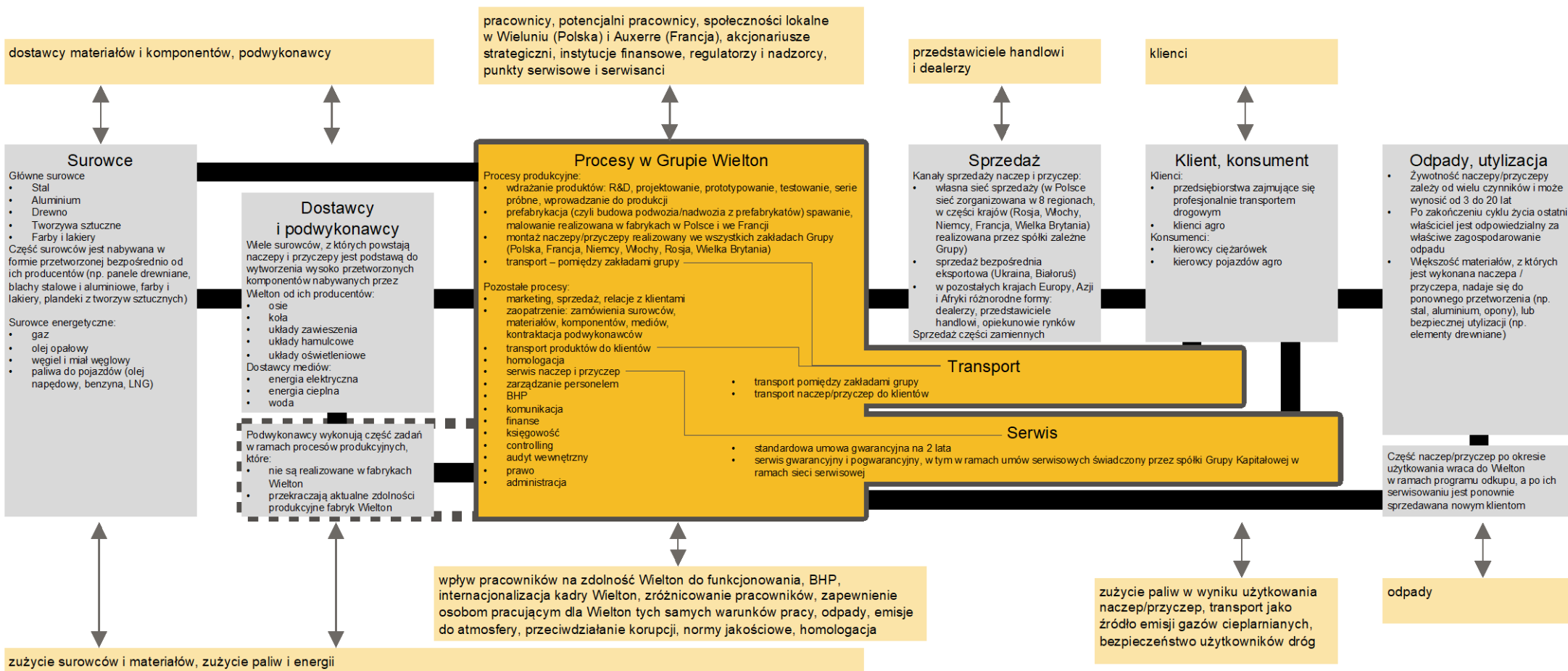
Pod koniec 2019 roku Grupa Wielton zakończyła następujące projekty:

- ▶ Skrócenie Lead Time o 50%. Poprzez zmianę sposobu funkcjonowania komórek organizacyjnych zaangażowanych w proces zarządzania zamówieniami i utworzenie zespołów łączących zasoby kadrowe działów zajmujących się technologią, planowaniem, zakupami, produkcją i handlem, czas wytwarzania został skrócony o 50%.
- ▶ Zintegrowane planowanie Wielton S.A. – celem projektu było zrównoważenie popytu z możliwościami wykonawczymi Spółki, by w sposób optymalny osiągnąć cele rynkowe i finansowe zdefiniowane w strategii Grupy. Projekt ZIP służy określeniu wielkości produkcji w przedziałach czasowych, określeniu wielkości zapasów oraz poziomu obsługi klienta.

4.2. Łańcuch wartości [G.1.2]

ŁAŃCUCH WARTOŚCI GRUPY WIELTON

zidentyfikowani istotni interesariusze mający styczność z procesami w ramach łańcucha wartości

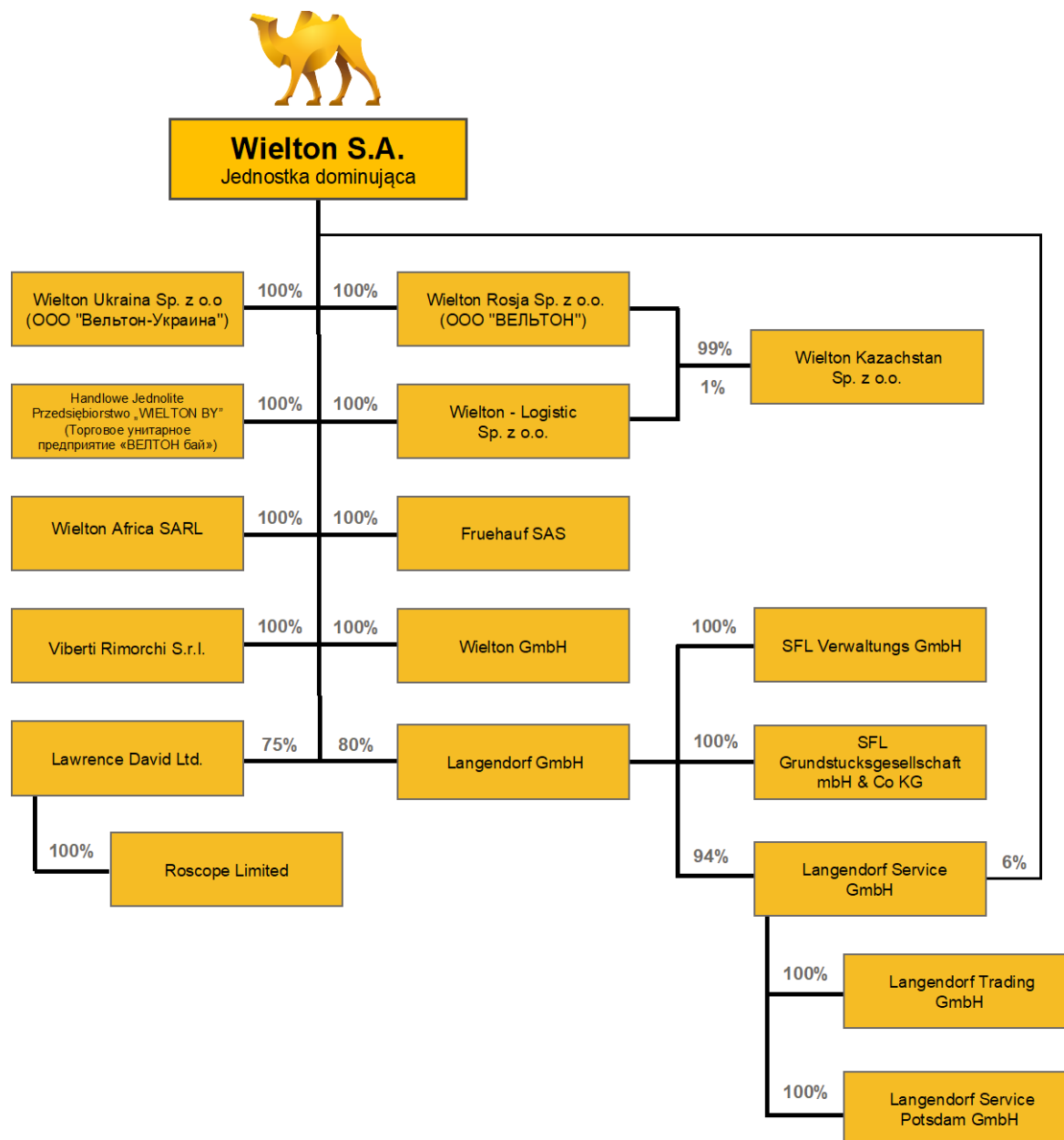


zidentyfikowane istotne zagadnienia niefinansowe i obszary jedno- i dwukierunkowego wpływu

4.3. Grupa kapitałowa

[G.2.1] Grupa Kapitałowa Wielton składa się z Jednostki Dominującej Wielton S.A. oraz 17 spółek zależnych (w tym siedmiu zależnych pośrednio), które posiadają swoje siedziby w Polsce, Niemczech, Francji, Wielkiej Brytanii, Rosji, Kazachstanie, na Ukrainie i Białorusi, we Włoszech oraz w Afryce.

W 2019 roku nie doszło do zmian w strukturze Grupy Kapitałowej. Schemat struktury według stanu na dzień zatwierdzenia raportu do publikacji prezentowany jest poniżej.



W 2019 roku w skład Grupy wchodziła także spółka Wielton Investment Sp. z o.o., w której 100% udziałów posiadała spółka Wielton S.A. W dniu 22 kwietnia 2020 roku w Krajowym Rejestrze Sądowym zostało zarejestrowane połączenie poprzez przeniesienie całego majątku spółki przejmowanej Wielton Investment Sp. z o.o. na spółkę przejmującą Wielton S.A.

4.4. Struktura zarządzania

Struktura akcjonariatu Wielton S.A

Na poniższym wykresie prezentowana jest struktura akcjonariatu na dzień 31 grudnia 2019 i na dzień zatwierdzenia do publikacji niniejszego raportu:



* MP Inwestors S.à r.l. jest podmiotem zależnym od MP Inwestors Fundusz Inwestycyjny Zamknięty Aktywów Niepublicznych, zarządzanym przez Forum TFI S.A. Beneficjentem rzeczywistym reprezentowanego podmiotu są Panowie Mariusz i Paweł Szataniak, których udział w sprawowaniu kontroli jest równy.

** Wspólnikami spółki MPSZ Sp. z o.o. posiadającymi po 50% udziałów w kapitale zakładowym są Mariusz i Paweł Szataniak.

Zarząd

Na dzień zatwierdzenia do publikacji niniejszego sprawozdania skład Zarządu Wielton S.A. prezentował się następująco:

- ▶ Mariusz Golec – Prezes Zarządu,
- ▶ Tomasz Śniatała – Wiceprezes Zarządu,
- ▶ Włodzimierz Masłowski – Wiceprezes Zarządu,

W dniu 18 marca 2019 roku Rada Nadzorcza Spółki podjęła uchwałę, na mocy której do składu Zarządu Spółki, na wspólną kadencję, z dniem 18 marca 2019 roku został powołany Pan Piotr Bogaczyński, któremu powierzono funkcję Członka Zarządu ds. Operacyjnych i stanowisko Dyrektora Zarządzającego Zakładem Produkcyjnym Wielton S.A. w Wieluniu.

W dniu 31 marca 2020 roku Rada Nadzorcza Spółki podjęła uchwałę o odwołaniu z dniem 31 marca 2020 roku ze składu Zarządu Spółki Pana Piotra Bogaczyńskiego pełniącego funkcję Członka Zarządu Spółki.

Rada Nadzorcza

Na dzień 31 grudnia 2019 roku i na dzień zatwierdzenia do publikacji niniejszego sprawozdania Radę Nadzorczą Wielton S.A. stanowili:

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

W dniu 20 marca 2019 roku zmarł współzałożyciel Spółki i wieloletni Członek Rady Nadzorczej Pan Ryszard Prozner. W latach 2005-2010 Pan Ryszard Prozner pełnił funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej Wielton S.A.

W dniu 25 czerwca 2019 roku Zarząd Spółki otrzymał rezygnację Pana Piotra Kamińskiego z pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej Spółki z dniem 30 czerwca 2019 roku.

Od stycznia 2018 w Wielton S.A. funkcjonuje organ Rady Dyrektorów. Nadrzędnym celem Rady Dyrektorów jest integracja struktur i procesów, które mają zapewnić uzyskanie efektu synergii zakupowej, produkcyjnej i sprzedażowej, gwarantując jednocześnie zwiększenie efektywności biznesowej całej Grupy oraz umacniając jej pozycję na kluczowych rynkach międzynarodowych.

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

Rada Dyrektorów w 2018 roku i 2019 roku spotykała się co 3 miesiące. Celem spotkań było omówienie projektów i inicjatyw realizowanych i wdrażanych w Grupie.

Główne zagadnienia poruszane przez Radę Dyrektorów dotyczą obszarów:

- ▶ strategiczne aspekty zarządzania, sprzedaży i finansów w Grupie Wielton;
- ▶ plany, działania i projekty operacyjne i zakupowe Grupy Wielton.

Komitet Audytu

W związku z rezygnacją Pana Piotra Kamińskiego z pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej Spółki z dniem 30 czerwca 2019 roku (informację o tej rezygnacji Wielton S.A. przekazał w raporcie bieżącym nr 20/2019 z dnia 25 czerwca 2019 roku), Rada Nadzorcza wybrała w dniu 29 lipca 2019 roku Pana Krzysztofa Półgrabię w skład Komitetu Audytu Rady Nadzorczej Wielton S.A. na kadencję równą kadencji Rady Nadzorczej Wielton S.A.

Na dzień 31 grudnia 2019 roku i na dzień zatwierdzenia do publikacji niniejszego raportu Komitet Audytu Rady Nadzorczej Wielton S.A. działał w składzie:

- ▶ Waldemar Frąckowiak – Przewodniczący,
- ▶ Tadeusz Uhl – Członek,
- ▶ Krzysztof Półgrabia – Członek.

Do ustawowych zadań Komitetu Audytu należą w szczególności:

- ▶ monitorowanie:
 - ▶ procesu sprawozdawczości finansowej,
 - ▶ skuteczności systemów kontroli wewnętrznej i systemów zarządzania ryzykiem oraz audytu wewnętrznego, w tym w zakresie sprawozdawczości finansowej,
 - ▶ wykonywania czynności rewizji finansowej, w szczególności przeprowadzania przez firmę audytorską badania, z uwzględnieniem wszelkich wniosków i ustaleń Komisji Nadzoru Audytowego wynikających z kontroli przeprowadzonej w firmie audytorskiej;
- ▶ kontrolowanie i monitorowanie niezależności biegłego rewidenta i firmy audytorskiej, w szczególności w przypadku, gdy na rzecz Spółki są świadczone przez firmę audytorską inne usługi niż badanie;
- ▶ informowanie Rady Nadzorczej o wynikach badania oraz wyjaśnianie, w jaki sposób badanie to przyczyniło się do rzetelności sprawozdawczości finansowej w Spółce, a także jaka była rola Komitetu Audytu w procesie badania;
- ▶ dokonywanie oceny niezależności biegłego rewidenta oraz wyrażanie zgody na świadczenie przez niego dozwolonych usług niebędących badaniem w Spółce;
- ▶ opracowywanie polityki wyboru firmy audytorskiej do przeprowadzania badania;
- ▶ opracowywanie polityki świadczenia przez firmę audytorską przeprowadzającą badanie, przez podmioty powiązane z tą firmą audytorską oraz przez członka sieci firmy audytorskiej dozwolonych usług niebędących badaniem;
- ▶ określanie procedury wyboru firmy audytorskiej przez Spółkę;
- ▶ przedstawianie Radzie Nadzorczej rekomendacji, o której mowa w art. 16 ust. 2 rozporządzenia nr 537/2014, zgodnie z politykami, o których mowa powyżej;
- ▶ przedkładanie zaleceń mających na celu zapewnienie rzetelności procesu sprawozdawczości finansowej w Spółce.

Ponadto Komitet Audytu zapoznaje się z pisemnymi informacjami firmy audytorskiej o istotnych kwestiach dotyczących czynności rewizji finansowej, w tym w szczególności o znaczących

nieprawidłowościach systemu kontroli wewnętrznej jednostki w odniesieniu do procesu sprawozdawczości finansowej, zagrożeniach niezależności firmy audytorskiej oraz czynnościach zastosowanych w celu ograniczenia tych zagrożeń.

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

4.5. Systemy zarządzania

[G.2.2] W Grupie Wielton nie funkcjonują certyfikowane systemy zarządzania, które obowiązywałyby we wszystkich spółkach Grupy Kapitałowej. W poszczególnych wybranych spółkach wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Wielton są wdrożone odrębne Systemy Zarządzania Jakością, certyfikowane zgodnie z normą ISO 9001:2015.

Poniżej prezentowane jest zestawienie obowiązujących, certyfikowanych systemów zarządzania jakością:

| Spółka | System Zarządzania Jakością | | | Jednostka certyfikująca |
|------------------|-----------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------------|
| | ISO 9001:2015 | ISO 14001:2004 | BS OHSAS 18001:2007 | |
| Wielton S.A. | tak (ważny do 05.06.2021) | tak (ważny do 05.06.2021) | tak (ważny do 11.03.2021) | Urząd Dozoru Technicznego (UDT) |
| Fruehauf | tak (ważny do 06.04.2020) | nie | nie | Veritas |
| Langendorf | tak (ważny do 21.08.2020) | nie | nie | TÜV-Hessen |
| Viberti Rimorchi | tak (ważny do 13.07.2021) | nie | nie | Lloyd's Register |
| Lawrence David | tak (ważny do 05.12.2021) | nie | nie | BSI |
| Wielton Rosja | tak (ważny do 05.09.2021) | nie | nie | SAMT-FUND Agency |

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

Wielton Quality System obejmuje następujące obszary:

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

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

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

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

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

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

[G.2.3] Funkcje kontroli finansowej są realizowane w ramach Działu Finansowego. Do zadań zespołu należą:

- ▶ opracowywanie planów płatności finansowych,
- ▶ akceptacja dokumentów kosztowych (w zakresie kwot o wartości nieprzekraczającej progów, od których akceptacja leży w gestii Zarządu),
- ▶ prowadzenie spraw związanych z należnościami przeterminowanymi (m.in. wystawianie wezwań do zapłaty i kierowanie spraw na drogę sądową).

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

4.6. Zarządzanie ryzykiem

[G.3.1] Realizując wyznaczone cele strategiczne Grupa Wielton dba o odpowiednie badanie warunków otoczenia. Dążąc do usprawnienia funkcjonowania Grupy Kapitałowej we wszystkich obszarach działalności, Spółka opracowała i wdrożyła nowy system audytu wewnętrznego obejmujący wszystkie spółki Grupy Wielton. Od stycznia 2018 roku w Grupie funkcjonuje Dział Audytu Wewnętrznego stanowiący podstawowy element systemu zarządzania ryzykiem.

Menedżerowie zarządzający poszczególnymi obszarami biznesowymi są zobowiązani do identyfikowania, monitorowania i zarządzania ryzykiem zgodnie ze swoimi zakresami odpowiedzialności.

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

Dodatkowym wsparciem dla menedżerów w zarządzaniu ryzykiem są:

- ▶ Dział Audytu Wewnętrznego w Grupie Wielton, który w swoich zadaniach ma szacowanie i analizę potencjalnego ryzyka wynikającego z prowadzonej działalności.
- ▶ Zespół radców prawnych usytuowany w Biurze Zarządu odpowiadający za obszar compliance.
- ▶ Zespół kontroli finansowej w ramach Działu Finansowego zajmujący się planami płatności finansowych i należnościami przeterminowanymi.

Dział Audytu Wewnętrznego

Do zadań Działu Audytu Wewnętrznego należą:

- ▶ przegląd i ocena ustanowionych mechanizmów kontroli zarządczej oraz wiarygodności i rzetelności informacji zarządczych
- ▶ szacowanie i analiza potencjalnego ryzyka wynikającego z prowadzonej działalności oraz systematyczna ocena kontroli wewnętrznej, jej adekwatności, skuteczności i efektywności w celu eliminowania lub ograniczenia ryzyka
- ▶ dostarczanie opinii i racjonalnego zapewnienia na temat skuteczności mechanizmów kontrolnych w Wielton S.A. i spółkach zależnych.

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

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

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

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

Istotne ryzyka

[G.3.2] Poniżej prezentujemy zestawienie istotnych dla Grupy Wielton ryzyk niefinansowych

- ▶ Ryzyko kradzieży własności intelektualnej Wielton
- ▶ Ryzyko niekorzystnej zmiany (np. zaostżenia) przepisów wpływających na klientów Wielton
- ▶ Ryzyko niedochowania jakości przez podwykonawców / dostawców
- ▶ Ryzyko niedostatecznych standardów systemu usług serwisowych Wielton
- ▶ Ryzyko wybuchu, pożaru lub wycieku w lakierni
- ▶ Ryzyko konieczności wdrożenia zmian konstrukcyjnych w celu ograniczenia zużycia paliwa
- ▶ Ryzyko wystąpienia wypadku w zakładzie produkcyjnym
- ▶ Ryzyko naruszeń praw pracowników zagranicznych (np. z Ukrainy) w zakładach w Polsce
- ▶ Ryzyko wystąpienia mobbingu lub przypadku molestowania
- ▶ Ryzyko braku pracowników
- ▶ Ryzyko presji płacowej

Opisy poszczególnych ryzyk znajdują się w odpowiednich rozdziałach tematycznych.

4.7. Etyka i prawa człowieka w Wielton

[G.4.1] [G.4.2] [G.4.3] [G.4.4] [G.4.5] [G.4.6] [G.4.7] Grupa Kapitałowa Wielton i wchodzące w jej skład spółki to organizacje działające w sposób otwarty i transparentny. W zgodzie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi, dokładają wszelkich starań do promowania i zapewniania etycznego podejścia w biznesie. Grupa Kapitałowa Wielton działa z poszanowaniem globalnie uznanych porozumień zakreślających obszar praw człowieka, są to:

- ▶ Powszechna Deklaracja Praw Człowieka
- ▶ Ratyfikowane konwencje MOP (Międzynarodowej Organizacji Pracy), wśród których znajduje się m.in. konwencja nr.29 Dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej
- ▶ Agenda Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ 2030

Firma na bieżąco monitoruje zgodność prowadzonych działań z obowiązującymi powszechnie normami etyki biznesowej.

Obecnie prowadzone są prace nad wprowadzeniem zunifikowanej i zaktualizowanej **Polityki zgłaszania nadużyć w Wielton S.A.** Polityka ma na celu zapewnienie osobie zgłaszającej – tzw. sygnaliście – szerszej niż dotychczas ochrony i anonimowości oraz podniesienie przejrzystości samego procesu zgłaszania. Polityka jest obecnie przedłożona zarządowi do prac finalizacyjnych.

Zarówno w Spółce Wielton S.A., jak i Grupie Wielton nie istnieje formalnie wdrożony dokument pod nazwą Kodeks Etyki. Grupa Wielton w dalszym ciągu prowadzi prace nad ujednoczeniem podejścia do obszaru zarządzania etyką.

W roku 2019 nie były przeprowadzane audyty etyczne u dostawców Grupy Wielton, nie stosowano także zapisów odnoszących się do etyki w umowach z dostawcami i kontrahentami ani nie były prowadzone szkolenia w obszarze etyki.

W 2019 roku nie były też prowadzone w Grupie Wielton audyty etyczne na żądanie jej odbiorców.

W 2019 roku Wielton S.A. podlegał zbiorowi zasad ładu korporacyjnego określonego w załączniku do Uchwały nr 26/1413/2015 Rady Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie z dnia 13 października 2015 roku *Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016*.

Zbiór zasad ładu korporacyjnego jest publicznie dostępny na stronie internetowej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.: <https://www.gpw.pl/dobre-praktyki>. Szczegółowe informacje dotyczące stosowania przez Wielton SA poszczególnych zasad znajdują się w Sprawozdaniu z Działalności Wielton S.A. i Grupy Kapitałowej Wielton za rok 2019.

Polityka Antymobbingowa

[S.3.4] Celem ustalenia Polityki Antymobbingowej w firmie Wielton S.A. jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu w tym określenie procedur dotyczących postępowania w sytuacji zaistnienia mobbingu. Jednym z podstawowych postanowień Polityki jest zobowiązanie do zaznajomienia z jej elementami wszystkich pracowników spółki.

W Polityce zjawisko mobbingu definiowane jest w oparciu o przepisy prawa krajowego. Zakres zachowań niewłaściwych, zdefiniowanych w ramach polityki i co do których stosują się procedury przeciwdziałania i procedowania zgłoszenia, obejmuje również dyskryminację i molestowanie seksualne (zgodnie z definicją w art.183akp).

Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, lub który zaobserwował zjawisko mobbingu, molestowania seksualnego, nierównego traktowania lub dyskryminacji jest uprawniony do zgłoszenia tego faktu swojemu przełożonemu, kierownictwu, zgłosić do działu personalnego lub osoby, do której ma zaufanie.

Pracownik zgłaszający skargę nie może być narażony na żadne konsekwencje z tego tytułu. W przypadku zgłoszenia skarg na pracownika, które jednakże nie zostaną potwierdzone, skargi te nie zostaną odnotowane nigdzie w jego aktach personalnych i nie poniesie on z tego tytułu żadnych konsekwencji. Każdy pracownik, na którego zgłoszone zostaną skargi, ma prawo do przedstawienia swojej wersji.

W 2019 roku w ramach funkcjonujących systemów komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej nie zostały zgłoszone także skargi związane z potencjalnymi naruszeniami standardów etycznych.

Istotne ryzyka z obszaru praw człowieka

[G.3.1] Przeprowadzone badanie istotności wykazało istnienie istotnych ryzyk związanych z obszarem praw człowieka, przypisanych do obszaru pracowniczego. Ich opis znajduje się w rozdziale 6.

W Grupie Wielton poszanowanie praw człowieka jest traktowane jako wartość podstawowa, wpisana w działalność wszystkich wchodzących w jej skład spółek. Etyczne postępowanie jest dla całej organizacji tak samo istotne jak osiągnięte przez nią wyniki finansowe.

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

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

4.8. Istotne ryzyka zarządcze

[G.3.1] [G.3.2] Opis podejścia do zarządzania ryzykiem i uwzględnienia w nim aspektów społecznych i środowiskowych

Lista zidentyfikowanych ryzyk zarządczych wraz z ich krótką charakterystyką

| | |
|---|--|
| Ryzyko kradzieży własności intelektualnej Wielton Spółka od lat rozwija własną myśl technologiczną oraz wprowadza nowości techniczne. Kradzież własności intelektualnej mogłaby oznaczać uzyskanie przewagi nad Spółką przez konkurencję. | Spółka monitoruje ryzyko i aktywnie nim zarządza wdrażając działania ograniczające prawdopodobieństwo jego wystąpienia lub zmniejszające skutki jego wystąpienia. Podejmowane działania: ▶ Spółka uzyskuje patenty na nowe rozwiązania techniczne. |
|---|--|

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Pracownicy R&D informowani są o obowiązku zachowania w poufności tajemnicy przedsiębiorstwa. ▶ Zewnętrzne podmioty współpracujące w ramach działań R&D zawierają ze Spółką umowy o zachowaniu poufności obostrzone karami umownymi za naruszenie tego rodzaju zobowiązań. |
| <p>Ryzyko niekorzystnej zmiany przepisów wpływającej na klientów Wielton Wprowadzenie przepisów, które mogą potencjalnie wpłynąć na klientów Wielton, ich możliwości rozwoju lub utrzymania się na rynku, a tym samym na popyt na produkty Wielton, np. ewentualna nowelizacja dyrektywy o pracownikach delegowanych.</p> | <p>Spółka monitoruje ryzyko i aktywnie nim zarządza wdrażając działania ograniczające skutki jego wystąpienia. Podejmowane działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Monitorowanie sytuacji prawnej i bieżąca analiza potencjalnych skutków dla Spółki. ▶ Opiniowanie proponowanych rozwiązań prawnych, m.in. za pośrednictwem organizacji branżowych, do których firma należy. ▶ Wprowadzanie instrumentów finansowych zwiększających dostępność produktów Wielton dla Klientów. ▶ Otoczenie prawne jest monitorowane przez Spółkę zarówno poprzez prawników wewnętrznych, jak i działu merytorycznie odpowiedzialne za dane obszary. ▶ Spółka jest informowana o planowanych zmianach prawnych przez organizacje branżowe i organizacje przedsiębiorców, których jest członkiem. ▶ Spółka we współpracy z podmiotami zewnętrznymi z branży finansowej prowadzi swój własny program finansowania zakupu produktów. |
| <p>Ryzyko niedochowania jakości przez podwykonawców i dostawców Wielton korzysta z gotowych podzespołów i produktów w łańcuchu wartości, zatrudnia również podwykonawców do wykonywania prac związanych z montażem gotowych produktów lub innymi pracami (np. lakierowaniem). Niedochowanie przez nich jakości może stanowić ryzyko operacyjne i finansowe dla Wielton.</p> | <p>Spółka monitoruje ryzyko i aktywnie nim zarządza wdrażając działania ograniczające prawdopodobieństwo jego wystąpienia. Podejmowane działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Zintegrowany System Zarządzania obejmujący System Zarządzania Jakością ISO ISO 9001:2015. ▶ Wdrożenie własnego systemu doskonalenia procesów w Wielton S.A. pod nazwą Wielton Quality System. |
| <p>Ryzyko niedostatecznych standardów systemu usług serwisowych Wielton Usługi serwisowe prowadzi dla Wielton ponad 600 punktów w 28 krajach. Niedostateczna jakość usług obciąża wizerunek Wieltonu, a jednocześnie spółka ma ograniczoną możliwość operacyjnego wpływania na te podmioty.</p> | <p>Spółka monitoruje ryzyko i aktywnie nim zarządza wdrażając działania ograniczające prawdopodobieństwo jego wystąpienia. Podejmowane działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Zintegrowany System Zarządzania obejmujący System Zarządzania Jakością ISO ISO 9001:2015. ▶ Wdrożenie własnego systemu doskonalenia procesów w Wielton S.A. pod nazwą Wielton Quality System. ▶ Opracowanie projektu rozbudowy sieci serwisowej w Unii Europejskiej. Przewiduje on podpisanie umów o współpracy, przeszkolenie personelu serwisu i zapewnieniu dostępu do narzędzi informatycznych. |

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

5. Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności Grupy Wielton

| | Jednostka | wartość | | zmiana r/r | cel |
|---|---------------------------|---------|--------|------------|---------------|
| | | 2018 | 2019 | | |
| Obszar zarządczy | | | | | |
| Pozycja rynkowa Grupy Wielton na kluczowych rynkach na podstawie rejestracji pojazdów | | | | | |
| Świat | nr | Top 10 | Top 10 | Bez zmian | top 10 |
| Polska | nr | 3 | 3 | Bez zmian | 1 |
| Francja | nr | 1 | 1 | Bez zmian | 1 |
| Niemcy | nr | 9 | 9 | Bez zmian | 5 |
| Włochy | nr | 5 | 6 | -1 | 3 |
| Rosja | nr | 8 | 7 | +1 | 8 |
| Wielka Brytania | nr | 2 | 5 | -3 | 2 |
| Obszar pracowniczy | | | | | |
| Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych) | | 28 | 61 | +116,0% | 0 |
| Wskaźnik rotacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony | | 4,3% | 10,5% | +6,2pp | minimalizacja |
| Obszar środowiskowy | | | | | |
| Zużycie energii w MWh na jednostkę produktu | MWh/szt. | 6,0 | 6,3 | +5,6% | minimalizacja |
| Masa emitowanych do atmosfery gazów cieplarnianych w ramach Scope 1 i 2 na jednostkę produktu | Mg CO ₂ e/szt. | 2,1 | 2,0 | -5,9% | minimalizacja |
| Masa odpadów w Mg na jednostkę produktu | Mg/szt. | 0,74 | 0,70 | -5,8% | minimalizacja |

Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności są monitorowane na poziomie Grupy Kapitałowej. Informacje o wynikach KPI dla jednostki dominującej znajdują się w **Załączniku Nr 1**.

6. Zagadnienia pracownicze

LUDZIE jako najważniejszy kapitał i dobro firmy

Jedna z czterech kluczowych wartości zdefiniowanych w Strategii wzrostu Grupy Wielton

W roku 2019 w dalszym ciągu obserwowalna była zwiększona dynamika na rynku pracy. Zwrot w stronę rynku pracownika wymaga od pracodawców zdecydowanych działań w celu utrzymania konkurencyjności zatrudnienia. Dla Grupy Wielton pracownicy stanowią podstawowy kapitał rozwojowy. Przeprowadzone badanie istotności wykazało wysoką istotność pracowników jako kluczowej dla spółki Wielton S.A. i Grupy Wielton grupy interesariuszy. Należy przy tym podkreślić, że wysoka istotność została wykazana zarówno w stosunku do obecnych pracowników Grupy Wielton, jak również w stosunku do pracowników potencjalnych – zwłaszcza w kontekście wysoko oszacowanego ryzyka braku pracowników. Do istotnych zaliczono również relacje z pracownikami tymczasowymi i migracyjnymi.

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

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

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

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

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

Regulaminy:

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

Procedury:

1. procedura rekrutacji,
2. procedura szkoleniowa,
3. procedura przedłużania umowy i awansu płacowego,

4. procedura onboardingu,
5. procedura Oceny 360 dla kadry dyrektorskiej.

Cele zdefiniowane w 2017 roku w Strategii HR Wielton S.A. były konsekwentnie realizowane w 2019 roku. Działania były skoncentrowane głównie na głębokiej przebudowie systemu wynagrodzeń, rozwojowi narzędzi pozyskiwania kandydatów do pracy, rozwojowi pracowników oraz budowaniu przyjaznego, efektywnego miejsca pracy.

W ramach działań prowadzonych w 2019 roku została zaktualizowana i szerzej opisana Procedura szkoleniowa. Wcześniejsza procedura zawierała podstawowe informacje, natomiast aktualna szerzej opisuje definicje i procedury m.in. korzystanie ze szkoleń, tworzenia budżetu szkoleń, dokumentowanie, rozliczanie szkoleń. Do procedury, został stworzone nowe wzory wniosków, ankiet i innych dokumentów co pozwoliło na usprawnienie praktycznego zastosowania procedury.

Grupa Wielton nie posiadała w 2019 roku polityki personalnej obowiązującej w całej Grupie, jednak wiele z zaprojektowanych procesów jest wdrażanych stopniowo również w spółkach Grupy.

Strategia Komunikacji Wewnętrznej

W roku 2018 opracowano i wdrożono Strategię Komunikacji Wewnętrznej Grupy Wielton. Dokument obejmuje wszystkie najważniejsze elementy strategii komunikacyjnej na poziomie Grupy Wielton. Został opracowany na podstawie wniosków z audytu komunikacji wewnętrznej oraz warsztatu z udziałem Rady Dyrektorów.

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

W ramach Strategii Komunikacji Wewnętrznej uwzględniono 5 najważniejszych kierunków w trendach komunikacji wewnętrznej:

- ▶ Optymalizacja pod kątem urządzeń mobilnych
- ▶ Korzystanie z sieci społecznościowych
- ▶ Grywalizacja
- ▶ Blogi
- ▶ Komunikacja w formie wideo

Celem wdrożenia strategii jest:

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

Strategia komunikacji wewnętrznej została zatwierdzona przez Zarząd i Radę Dyrektorów w grudniu 2018 roku i jest wdrażana od początku 2019 roku.

Zakresem strategii objęta została tematyka zapewnienia płynności komunikacji pracowniczej w sytuacjach kryzysowych. Dzięki digitalizacji komunikacji pracowniczej możliwe jest utrzymanie sprawnej komunikacji w sytuacjach takich jak trwająca od grudnia 2019 roku sytuacja epidemiologiczna.

Zmiany wprowadzane w ramach Strategii Komunikacji Wewnętrznej

- ▶ W Wielton S.A. powstało stanowisko specjalisty ds. relacji pracowniczych, który odpowiada za realizację założeń wynikających ze Strategii Komunikacji Wewnętrznej.
- ▶ Powstał Zespół Komunikacji, składający się z przedstawicieli każdej ze spółek Grupy Wielton, którego zadaniem jest spójna komunikacja i sprawna wymiana informacji. Odbył się pierwszy grupowy warsztat Zespołu Komunikacji oraz wdrożono comiesięczne wideokonferencje całego zespołu.
- ▶ Powstały cztery pierwsze wydania magazynu dla pracowników Grupy Wielton „On the road” dostępnego w każdej ze spółek w wersjach językowych: polskiej, angielskiej, niemieckiej, francuskiej, włoskiej oraz rosyjskiej.
- ▶ Rozpoczęto wdrażanie ustandaryzowanych tablic informacyjnych na wydziałach produkcyjnych (we wszystkich spółkach) oraz ujednoczenie komunikacji dla pracowników umysłowych oraz

produkcyjnych (poprzez zamieszczanie na produkcji informacji i komunikatów rozsyłanych dotąd wyłącznie mailowo w formie HR Newslettera).

6.1. Poziom zatrudnienia i wynagrodzeń

[S.2.1] [S.2.2] [S.2.3] [S.2.4] W dniu 31 grudnia 2019 roku Grupa Wielton zatrudniała 3 141 pracowników wobec 3 380 pracowników na koniec 2018 rok. Poziom zatrudnienia obniżył się zarówno w Wielton S.A., jak i w większości spółek wchodzących w skład Grupy. Na koniec 2019 roku Wielton S.A. zatrudniał 1 755 osób (1 909 osób rok wcześniej).

Zatrudnienie w Grupie Wielton (z pracownikami tymczasowymi i uczniami) [w osobach]

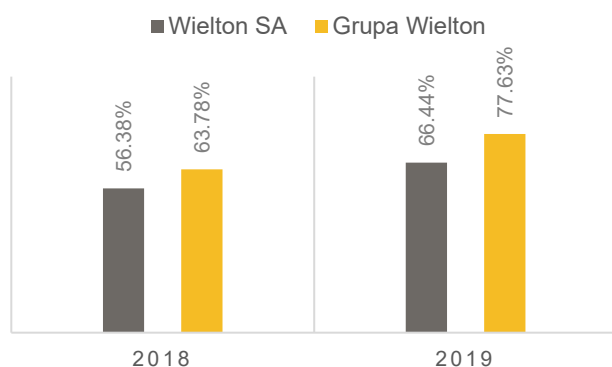
| | 31.12.2019 | 31.12.2018 |
|------------------------------|------------|------------|
| Grupa Wielton ogółem, w tym: | 3 141 | 3 380 |
| Wielton S.A. | 1 755 | 1 909 |

Szczegółowe informacje na temat struktury zatrudnienia są przedstawione w tabelach w Załączniku Nr 2. Dane tam prezentowane różnią się od prezentowanych powyżej o kilka osób z uwagi na fakt, iż powyższe dane przedstawiają stan zatrudnienia w osobach, a dane w Załączniku Nr 2 są przeliczone na pełne etaty.

[S.2.14] W 2019 roku, podobnie jak w roku poprzednim, nie było przypadków, w których kobiety po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy zrezygnowały z niej w ciągu 12 miesięcy.

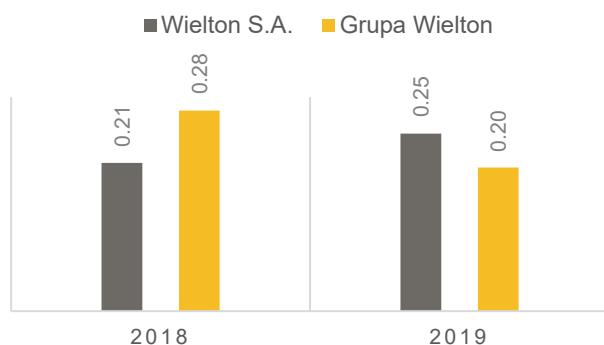
Wskaźniki w obszarze zatrudnienia

Odsetek pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony



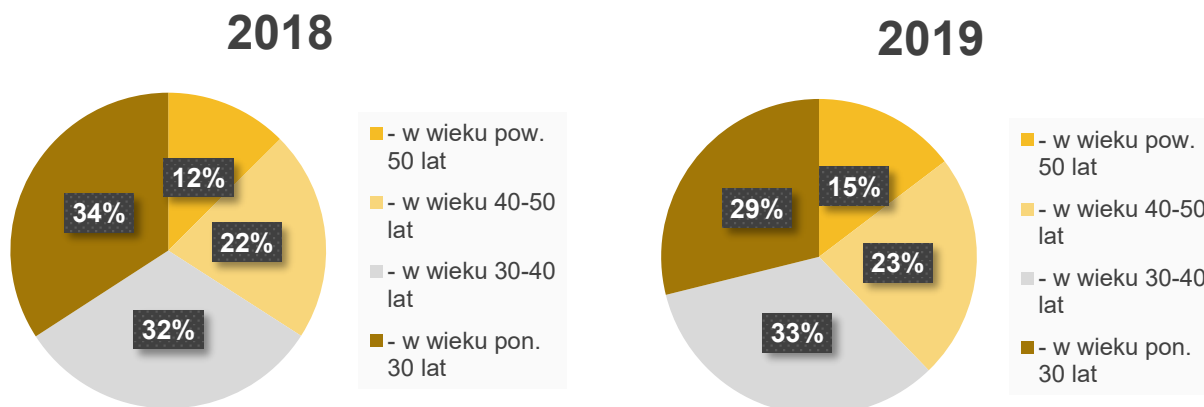
Grupa Wielton stawia na tworzenie stabilnego i konkurencyjnego środowiska pracy. Wyrazem dbałości o stabilizację zatrudnienia jest rosnący z roku na rok w Grupie i w jednostce dominującej odsetek pracowników zatrudnionych na umowie na czas nieokreślony. Tworząc stałe miejsca pracy Wielton mityguje potencjalne zagrożenia dla ciągłości operacyjnej takie jak rotacja pracowników lub utrata kluczowej kadry.

Wskaźnik rotacji dla wszystkich pracowników Grupy Wielton i Wielton S.A.



Zarówno w jednostce dominującej, jak i całej Grupie Kapitałowej wskaźnik rotacji pracowników utrzymuje się na poziomie, nie wskazującym na występowanie w raportowanym okresie istotnych problemów kadrowych. Wyniki dla wskaźnika mieszczą się w trendach na rynku pracy w 2019 roku.

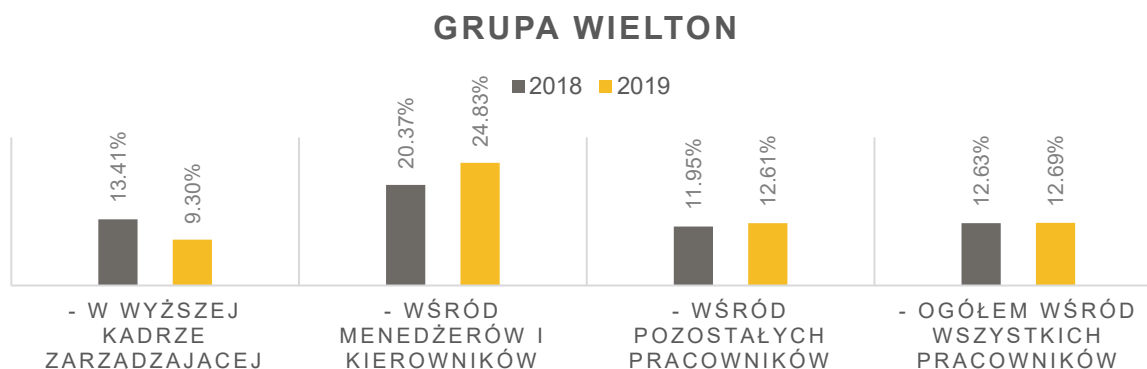
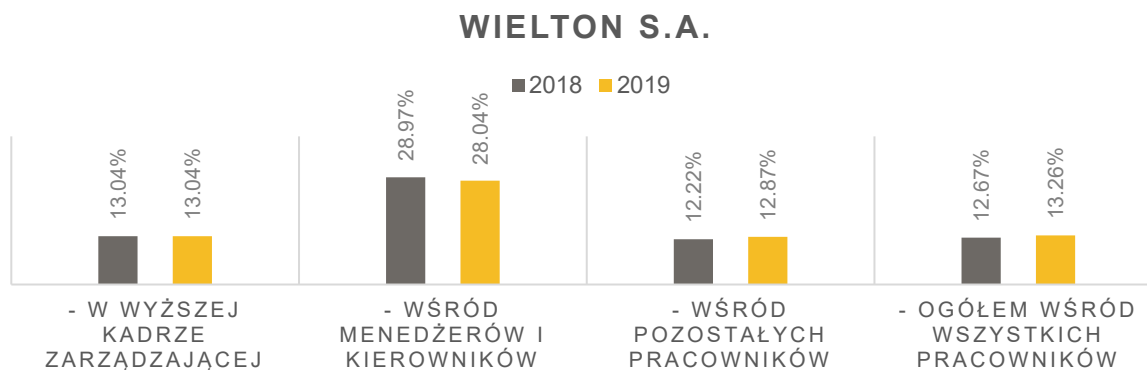
Struktura wiekowa pracowników Grupy Wielton*



Przemiany demograficzne społeczeństwa mają swoje odbicie również w statystykach dotyczących zatrudnienia. Jednym z trendów ostatnich lat jest coraz bardziej widoczne starzenie się społeczeństwa. Trend wiąże się z ryzykiem wystąpienia trudności z pozyskaniem nowych pracowników, zwiększeniem rotacji pracowników oraz potrzebą dostosowania istniejących polityk zatrudnienia do nowych warunków. Grupa Wielton prowadzi odpowiedzialną politykę personalną uwzględniającą korzyści, jakie płyną ze zdwersyfikowanego zatrudnienia. Równe traktowanie pracowników i zapewnianie każdemu godnych warunków pracy i rozwoju zawodowego stanowią podstawy systemu etyki Grupy.

*na diagramach kołowych prezentowane są dane dla jednostki dominującej Wielton S.A.; stanowią one próbę reprezentatywną odzwierciedlającą sytuację Grupy Kapitałowej; pełne dane dotyczące struktury wiekowej pracowników Grupy Wielton znajdują się w rozdziale 11.Załączniki

Odsetek kobiet zatrudnionych w Grupie Wielton



Kierując się wytyczonymi wartościami, Grupa Wielton stara się wspierać rozwój zawodowy kobiet. W ramach obowiązującej polityki szkoleniowej prowadzone są programy podnoszenia kwalifikacji, w których udział jest otwarty dla każdego pracownika spełniającego kryteria udziału.

W zakładach Grupy Wielton istnieje stosunkowo niewielki odsetek zatrudnienia kobiet, będący odzwierciedleniem trendów branżowych. Grupa Wielton oferuje możliwości rozwoju i awansu bez względu na płeć, wiek i inne kryteria różnorodności. Pozytywnym wynikiem w tym zakresie jest widoczny na powyższym wykresie wzrost odsetka kobiet wśród kadry menadżerskiej i kierowniczej.

System wynagrodzeń

Dażąc do utrzymania konkurencyjności i zapewnienia pracownikowi uczciwych warunków zatrudnienia, Grupa Wielton i Wielton S.A. dopasowuje poziom wynagrodzeń do warunków rynkowych i stanowiska, wykonywanej pracy, umiejętności i doświadczenia. Grupa w sposób ciągły monitoruje rynek pracy analizując dane benchmarkowe oraz uczestnicząc w badaniach wynagrodzeń dbając, aby system wynagrodzeń był konkurencyjny wobec warunków rynkowych.

Tabele prezentujące informacje o wynagrodzeniach nie uwzględniają danych Fruehauf SAS z powodu różnic w zbieraniu i konsolidacji danych.

[S.2.7] Przeciętne średnie wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na umowy o pracę

| PLN | Wielton S.A. | | | | | | Grupa Wielton | | | | | |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2018 | | | 2019 | | | 2018 | | | 2019 | | |
| | K | M | średnia | K | M | średnia | K | M | średnia | K | M | średnia |
| Wyższa kadra zarządzająca | 16 600 | 44 354 | 40 304 | 18 538 | 52 820 | 48 348 | 16 905 | 27 518 | 26 094 | 13 903 | 43 423 | 40 677 |
| Menedżerowie i kierownicy | 6 878 | 9 095 | 8 440 | 8 017 | 9 662 | 9 200 | 8 343 | 18 990 | 16 820 | 9 441 | 12 346 | 11 624 |
| Pozostali pracownicy | 3 855 | 4 833 | 4 719 | 3 669 | 4 510 | 4 402 | 6 586 | 8 944 | 8 663 | 4 159 | 5 277 | 5 136 |
| Wszyscy pracownicy | 4 249 | 5 240 | 5 118 | 4 096 | 5 257 | 5 103 | 7 161 | 10 236 | 8 756 | 4 695 | 6 303 | 5 709 |

Dane w ujęciu r/r dla Grupy Wielton nie są porównywalne, gdyż w przypadku roku 2019 dane skonsolidowane nie obejmują danych o wynagrodzeniach w spółce Fruehauf SAS (największej pod względem liczby pracowników spółki zależnej), w której poziom wynagrodzeń istotnie wpłynął na wysokość średnich dla roku 2018. Ponadto w powyższej tabeli w odniesieniu do Grupy Wielton dane za rok 2018 i 2019 nie obejmują informacji ze spółek należących do Grupy Langendorf z powodu różnic w metodologii zbierania danych; dane sumaryczne w komórkach zaznaczonych kolorem zawierają dane ze spółek należących do Grupy Langendorf, przez co nie są one porównywalne do pozostałych danych w tabeli.

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

| % | Wielton S.A. | | | Grupa Wielton | | |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
| | 2018 | 2019 | zmiana r/r | 2018 | 2019 | zmiana r/r |
| Wyższa kadra zarządzająca | 37,4% | 35,1% | -2,3% | 61,4% | 32,0% | -29,4% |
| Menedżerowie i kierownicy | 75,6% | 83,0% | +7,3% | 43,9% | 76,5% | +32,5% |
| Pozostali pracownicy | 79,8% | 81,3% | +1,6% | 73,6% | 78,8% | +5,2% |
| Wszyscy pracownicy | 81,1% | 77,9% | -3,2% | 70,0% | 74,5% | +4,5% |

[S.2.10] Stosunek przeciętnego wynagrodzenia członków zarządu do przeciętnego uposażenia w przedsiębiorstwie (w przeliczeniu na pełny etat)

| krotność | Wielton S.A. | | | Grupa Wielton | | |
|--|--------------|------|------------|---------------|------|------------|
| | 2018 | 2019 | zmiana r/r | 2018 | 2019 | zmiana r/r |
| Stosunek przeciętnego wynagrodzenia członków zarządu do przeciętnego wynagrodzenia pracowników | 28,8 | 25,5 | -3,4 | 16,9 | 22,8 | +5,9 |

6.2. Rozwój i edukacja pracowników oraz pozyskiwanie kandydatów do pracy

System edukacji i szkolenia pracowników

Grupa Wielton dba o udostępnienie swoim obecnym i przyszłym pracownikom przyjaznego środowiska pracy, sprzyjającego rozwojowi zawodowemu.

W Grupie Kapitałowej Wielton nie funkcjonuje ujednoczone podejście do kwestii organizacji szkoleń i edukacji pracowniczej. W Wielton S.A. funkcjonuje procedura regulująca politykę szkoleniową i model budżetowy. W każdym roku w Wielton S.A. jest tworzony plan szkoleń wraz z dostosowanym do niego budżetem. Zawiera on szkolenia dopasowane do stanowisk pracy o tematyce technicznej, administracyjnej, księgowej i finansowej, kadrowo-płacowej, prawnej, handlowej oraz szkolenia w zakresie umiejętności zarządczych. Większość menadżerów średniego szczebla to osoby z rekrutacji wewnętrznej, dla których tym bardziej istotny jest rozwój umiejętności menadżerskich awansowanych ekspertów. W pozostałych spółkach Grupy Kapitałowej występują pewne różnice w modelu zarządzania systemem szkoleń.

[S.5.1] Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika (wg płci i kategorii pracowników, dotyczy szkoleń organizowanych przez pracodawcę)

| | Wielton S.A. | | | | | | Grupa Wielton | | | | | |
|---|--------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2018 | | | 2019 | | | 2018 | | | 2019 | | |
| liczba godzin szkoleniowych na osobę w roku | K | M | średnia | K | M | średnia | K | M | średnia | K | M | średnia |
| Wyższa kadra zarządzająca | 110,5 | 77,8 | 82,1 | 98,8 | 51,5 | 57,6 | 35,0 | 28,7 | 29,5 | 74,1 | 28,1 | 32,4 |
| Menedżerowie i kierownicy | 39,4 | 40,2 | 40,0 | 56,9 | 64,4 | 62,3 | 22,1 | 19,9 | 20,4 | 41,4 | 41,2 | 41,3 |
| Pozostali pracownicy | 13,9 | 7,8 | 8,5 | 12,8 | 10,2 | 10,6 | 13,8 | 8,1 | 8,8 | 13,0 | 9,5 | 9,9 |
| Wszyscy pracownicy | 16,6 | 9,3 | 10,2 | 16,3 | 11,9 | 12,5 | 15,5 | 9,6 | 7,6 | 16,0 | 11,0 | 11,6 |

W powyższej tabeli w odniesieniu do Grupy Wielton dane za rok 2018 i 2019 nie obejmują informacji ze spółek należących do Grupy Langendorf i Fruehauf SAS z powodu różnic w metodologii zbierania danych; dane sumaryczne w komórkach zaznaczonych kolorem zawierają dane ze spółek należących do Grupy Langendorf, przez co nie są one porównywalne do pozostałych danych w tabeli.

[S.5.2] Liczba pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe, którym przysługują określone uprawnienia z tego tytułu w stosunku do pracodawcy (np. urlopy szkoleniowe)

| | Wielton S.A. | | | | | | Grupa Wielton | | | | | |
|---------------------------|--------------|------------|------------|------------|------------|--------------|---------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| | 2018 | | | 2019 | | | 2018 | | | 2019 | | |
| liczba osób | K | M | razem | K | M | razem | K | M | razem | K | M | razem |
| Wyższa kadra zarządzająca | 17 | 55 | 72 | 22 | 61 | 83 | 19 | 77 | 96 | 22 | 61 | 83 |
| Menedżerowie i kierownicy | 26 | 45 | 71 | 48 | 93 | 141 | 38 | 110 | 148 | 49 | 101 | 150 |
| Pozostali pracownicy | 59 | 550 | 609 | 111 | 778 | 889 | 63 | 632 | 695 | 117 | 811 | 928 |
| Wszyscy pracownicy | 102 | 650 | 752 | 181 | 932 | 1 113 | 120 | 819 | 939 | 188 | 973 | 1 161 |

W powyższej tabeli w odniesieniu do Grupy Wielton dane za rok 2018 i 2019 nie obejmują informacji ze spółek należących do Grupy Langendorf i Fruehauf SAS z powodu różnic w metodologii zbierania danych; dane sumaryczne w komórkach zaznaczonych kolorem zawierają dane ze spółek należących do Grupy Langendorf, przez co nie są one porównywalne do pozostałych danych w tabeli.

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

W 2019 roku szkolenia nadające uprawnienia ukończyła następująca liczba pracowników:

- ▶ szkolenia UDT (suwnice, wózki widłowe, podesty ruchome): 174 osoby,
- ▶ spawalnicze: 189 osoby,
- ▶ jakościowe (badanie spoin): 1 osoba.

Prowadzony jest również cykl szkoleń językowych (przede wszystkim język angielski, ale też francuski i polski), według autorskiego programu oraz materiałów opracowanych wspólnie ze szkołą językową, który w 2019 roku objął grupę 50 pracowników.

Ponadto Spółka organizuje warsztaty dla kadry menedżerskiej różnego szczebla (dyrektorzy, kierownicy, mistrzowie) mające na celu podnoszenie ich umiejętności przywódczych, komunikacyjnych oraz – w związku z wdrożonym systemem MBO – podnoszenie umiejętności angażującego stawiania celów.

Program „Akademia Młodego Lidera” miał swoją kontynuację w 2019 roku pod nazwą „Akademia Lidera/Kierownika”. W programie uczestniczyć mogli również menadżerowie średniego szczebla. Program obejmował sześć modułów szkoleniowych wraz z indywidualnymi sesjami coachingowymi, dzięki którym uczestnicy programy zyskują większą świadomość własnych kompetencji i umiejętności.

Do podstawowych założeń Akademii należało:

- ▶ Zbudowanie tożsamości kierownika jako osoby realizującej cele poprzez ludzi i z ludźmi, a nie za ludzi,
- ▶ Wzbudzenie większej odpowiedzialności kadry kierowniczej w związku z realizacją założeń i celów,
- ▶ Rozwiązywanie problemów grupowo – nie w pojedynkę,
- ▶ Zaangażowanie swoich zespołów w osiąganie coraz to lepszych wyników,
- ▶ Rozwój praktycznych umiejętności kierowania swoimi zespołami.

W ramach modułów uczestnicy Akademii brali udział w warsztatach grupowych, a następnie indywidualnych coachingowo-mentoringowych spotkaniach z trenerem. Akademię Kierownika/Lidera ukończyło 60 osób, pracujących na stanowiskach: kierownik, zastępca kierownika, mistrz, lider. Na zakończenie wszyscy absolwenci Akademii otrzymali certyfikat ukończenia, przygotowaną „pigułkę wiedzy menadżera” oraz książkę.

Adaptacja pracowników

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

W Spółce funkcjonuje program „Witaj w Wieltonie” w którego ramach w 2019 roku została przeszkolona większość nowych pracowników. Szkolenia dla nich odbywają się w trzech blokach tematycznych:

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

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

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

Pozostałe spółki Grupy Kapitałowej stosują własne procesy onboardingu.

Ścieżki kariery

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

Wielton Academy

W 2019 został opracowane założenia i schemat funkcjonowania Wielton Academy. Program opracowany na podstawie współpracy z Dyrektorami zarządzającymi poszczególnymi spółkami w Grupie. Określa kluczowe KPI's i zakłada dwa kierunki: Wymiana wiedzy w Grupie oraz Akademia talentów. W ramach wymiany wiedzy w Grupie w 2019 pierwsza grupa wyselekcjonowanych spawaczy została oddelegowana do naszej spółki we Francji.

Podczas wymiany nasi doświadczeni pracownicy mieli możliwość spojrzenia na swoją pracę z nieco innej strony i poznania specyfiki pracy w nowym miejscu. Wyjazd był szansą, by sięgnąć po dobre praktyki stosowane we francuskiej firmie, ale również przekazać kolegom z zachodu nieco swojego doświadczenia i umiejętności.

Choć charakter pracy naszych spawaczy we Fruehauf był zbliżony do tego, co wykonują na co dzień w wieluńskim zakładzie, to mieli okazję w pewnym sensie wrócić do korzeni. W Wieltonie obsługują zrobotyzowane linie i ciągi, a we Francji większość prac spawalniczych wciąż wykonuje się ręcznie.

Drugi kierunek Akademii to program talentowy składający się z trzech etapów:

- ▶ 3 miesięczne szkolenie z wiedzy ogólnej oraz 3 miesięczny program poznania poszczególnych spółek z pełnym procesem produkcyjnym,
- ▶ 6 miesięczny program specjalizacyjny,
- ▶ 6 miesięczny program menadżerski

Program jeszcze nie wystartował.

Pozyskiwanie kandydatów do pracy w procesach edukacyjnych

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

Od wielu lat Spółka współpracuje z Zespołem Szkół Zawodowych nr 2 w Wieluniu, gdzie została uruchomiona klasa patronacka. Spółka współpracuje ze szkołą w zakresie wyposażenia sal dydaktycznych i pracowni, przygotowania specjalnych stanowisk pracy.

Dla młodzieży decydującej się na podjęcie pracy w Spółce Wielton zbudował ścieżkę kariery dla absolwentów szkoły zawodowej tak, aby mogli uzyskać maturę, a potem kontynuować kształcenie na uczelni.

W roku szkolnym 2019/2020, ze względu na duże zainteresowanie, powstały dwie klasy patronackie w ZS nr 2 w Wieluniu o profilu mechanik-monter maszyn i urządzeń oraz jedna klasa politechniczna pod patronatem Politechniki Łódzkiej i Wieltonu w II Liceum Ogólnokształcącym w Wieluniu. Uczniowie objęci patronatem w obu szkołach otrzymali nagrody pieniężne za najlepsze wyniki w nauce. Dla każdej ze szkół na rozpoczęcie roku szkolnego w Dziale Badawczo-Rozwojowym Wieltonu stworzono na drukarce 3D model osi pneumatycznej, który posłuży do celów edukacyjnych. W 2019 roku przeprowadzono internetowy konkurs wiedzy o Wieltonie dla uczniów szkół ponadpodstawowych z terenu Wielunia, w którym zwyciężył uczeń klasy politechnicznej.

Spośród 22 uczniów, którzy ukończyli w 2019 roku edukację z ZS2 i praktyki w Wieltonie, 18 zdecydowało się na podjęcie pracy (ponad 80% zdecydowało się zostać w firmie).

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

Od 2018 roku trwa współpraca Wielton S.A. z Politechniką Łódzką. W ramach współpracy, Spółka nie tylko dba o to, by program kształcenia był dopasowany do potrzeb rynkowych polskich przedsiębiorstw, ale także udostępnia swoją infrastrukturę badawczą w Dziale Badawczo-Rozwojowym w Wieluniu. Spółka pragnie zachęcić młodych ludzi do podejmowania studiów na politechnice, a następnie powrotu do Wielunia i zasilenia kadry Firmy. Prowadzi w tym celu liczne działania na rzecz kształcenia młodych osób, by na wczesnym etapie edukacji wprowadzać ich w świat nowych technologii, robotów, nowoczesnego przemysłu, a także zasad funkcjonowania firmy. Konkurs Wielton Go jest kolejną wspólną inicjatywą z Politechniką Łódzką. Bazą konkursu była interaktywna gra, skierowana do uczniów wieluńskich szkół ponadpodstawowych, którym chciano pokazać, jak wygląda praca w Wieltonie i zachęcić ich do dalszego rozwoju na kierunkach inżynierskich Politechniki Łódzkiej. Wielton GO stanowiło odpowiedź na rosnące z każdym rokiem zapotrzebowanie Wieltonu na wykształconych specjalistów. Projekt był nowoczesnym, ale co najważniejsze skutecznym sposobem dotarcia do młodych ludzi, o czym świadczy liczba uczestników i finalistów konkursu. Współpraca z Politechniką Łódzką jest kontynuowana i w jej ramach realizowane są wspólne studia dualne, a także program staży.

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

z zakresu współpracy poszczególnych spółek z Grupy Wielton z instytucjami edukacyjnymi analogiczne do działań prowadzonych przez Wielton S.A.

Employer Branding

Wielton jest po pierwszym etapie projektu budowy Strategii Employer Brandingu. Strategiczne i konsekwentne budowanie atrakcyjnej marki pracodawcy stało się koniecznością w obliczu niedoboru talentów, niskiego bezrobocia i spadku zaangażowania pracowników. Według badań przygotowanych przez Manpower Group 51% polskich pracodawców deklarowało w 2019 roku, że ma problemy ze znalezieniem pracowników z niezbędnymi umiejętnościami – to najwyższy niedobór talentów od 12 lat. Na wagę złota są zwłaszcza wykwalifikowani pracownicy fizyczni (elektrycy, spawacze, mechanicy, lakiernicy), kierownicy, pracownicy sektora produkcji przemysłowej, inżynierowie. Raport Aon Best Employers wskazuje natomiast, że w ubiegłym roku (2019) aż 52% polskich pracowników nie czuło się zaangażowanych w wykonywaną pracę, a różnica między Polską i Europą w tym zakresie osiągnęła zaskakującą wartość – 14%.

Biorąc pod uwagę powyższe przygotowana jest kontynuacja projektu przesuniętego z 2019 na 2020 budowy Strategii Employer Brandingu dla całej firmy.

Przygotowany wspólnie z firmą MJCC plan działania przewiduje następujące punkty:

1. Analiza dostępnych danych powiązanych z postrzeganiem marki i pracy w Wielton (przekazaliśmy wszystkie materiały i opis działań jakie dotychczas podejmowaliśmy a które stanowią elementy EB)
2. Wywiady grupowe i indywidualne z wybraną grupą pracowników Wielton
3. Wywiady z pracownikami konkurencyjnych firm
4. Opracowanie kompleksowej strategii EB
5. Opracowanie koncepcji kreatywnej do zastosowań employerbrandingowych

6.3. Internacjonalizacja kadry Wielton i różnorodność pracowników

[S.2.5] [S.2.6] [S.2.8] [S.2.12] [S.2.13] Ze względu na coraz większą różnorodność zatrudnianych pracowników, głównie w kontekście zatrudniania osób w różnym wieku, różnej płci oraz obcokrajowców, Grupa Wielton tworzy takie warunki pracy, w których reprezentanci poszczególnych grup czują, że mają równe prawa i są traktowani z szacunkiem.

Informacje statystyczne na temat liczby i przeciętnego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w outsourcingu, liczby pracowników niepełnosprawnych, wysokości składek odprowadzanych na PFRON oraz liczby i przeciętnego wynagrodzenia obcokrajowców świadczących pracę na rzecz Grupy Wielton pochodzących z krajów znajdujących się w gorszej od Polski sytuacji ekonomicznej lub z krajów, w których uprawdopodobnione jest łamanie praw człowieka zostały przedstawione w tabelach Z2.5., Z2.6., Z2.7., Z2.8., Z2.9. w Załączniku Nr 2.

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

Sytuacja na rynku pracy powoduje, że zwiększa się liczba zatrudnionych w Wielton S.A. pracowników migracyjnych. Na koniec 2019 roku w Wielton S.A. było zatrudnionych 31 pracowników etatowych własnych pochodzących z Ukrainy, Rosji i Białorusi oraz 83 pracowników z Ukrainy zatrudnionych poprzez podmioty zewnętrzne świadczące usługi na rzecz Wielton S.A.

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

W celu ułatwienia procesu adaptacji Spółka realizuje dodatkowe działania:

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

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

[S.3.4] [S.6.1] Stosowane przez Spółkę praktyki w obszarze pracowniczym wykluczają rozróżnienia pracowników ze względu na płeć, narodowość, rasę, wyznanie, wiek a także dyskryminację

jakiegokolwiek grupy społecznej. Organizacja przestrzega praw i obowiązków zapisanych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i stosuje się do uznanych i ratyfikowanych Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Uchwałą Zarządu z dnia 11 lipca 2016 roku Spółka wdrożyła *Regulamin Polityki Antymobbingowej Wielton S.A.* Celem tej polityki jest przeciwdziałanie zjawiskom mobbingu, molestowania oraz dyskryminacji oraz określenie procedur postępowania w przypadku wystąpienia tych zjawisk. Więcej informacji na temat Regulaminu znajduje się w podrozdziale **4.7 Etyka i prawa człowieka**.

[S.6.2] [S.6.3] [S.6.4] W 2019 roku w Grupie Wielton nie odnotowano żadnego przypadku mobbingu, molestowania ani dyskryminacji.

Rozwiązanie w postaci polityki przeciwdziałającej mobbingowi funkcjonuje w sposób uregulowany w Wielton S.A., natomiast nie funkcjonowały rozwiązania jednolite dla całej Grupy Kapitałowej Wielton, z powodów analogicznych do opisanych na początku rozdziału *Zagadnienia pracownicze* w odniesieniu do jednolitej polityki pracowniczej. W 2019 roku nie były też przeprowadzane audyty pod kątem przeciwdziałania dyskryminacji u podwykonawców.

Różnorodność wyższego kierownictwa

Spółka nie opracowała i nie stosuje polityki różnorodności w odniesieniu do władz spółki oraz jej kluczowych menedżerów. Spółka nie zapewnia zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w Zarządzie i Radzie Nadzorczej. Na dzień zatwierdzenia do publikacji niniejszego sprawozdania w skład trzyosobowego Zarządu i sześciuosobowej Rady Nadzorczej wchodzi wyłącznie mężczyźni.

Funkcje członków organu zarządzającego i nadzorczego powierzone zostały konkretnym osobom niezależnie od ich płci, kierunku wykształcenia czy wieku, ale według merytorycznego przygotowania oraz doświadczenia tych osób. Niemniej skład organów Wielton S.A. w dużej mierze uzależniony jest od Rady Nadzorczej i akcjonariuszy Spółki, zatem nie można wykluczyć, iż w przyszłości organy Spółki będą zróżnicowane pod względem powyższych kryteriów.

6.4. Bezpieczeństwo i higiena pracy

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

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

Od 2009 roku w Wielton S.A. obowiązuje system Zintegrowanego Systemu Zarządzania ISO 9001:2015, ISO 14001:2004 i OHSAS 18001:2007 w zakresie rozwoju, projektowania, produkcji, sprzedaży i serwisu przyczep, naczep, zabudów, sprzedaży i serwisu części zamiennych.

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

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

Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania zawiera m.in. zobowiązanie Spółki do zapobiegania urazom i chorobom, poprzez zero tolerancji dla niebezpiecznych działań i warunków pracy.

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

| NAZWA PROCEDURY | CEL PROCEDURY |
|---|--|
| Gotowość i reagowanie na zdarzenia wypadkowe i awarie | Zidentyfikowanie zagrożeń wypadkowych, zapobieganie ich wystąpieniu, reagowanie w przypadku wystąpienia oraz usuwanie ich wpływu na pracowników oraz środowisko pracy. Identyfikowanie możliwych sytuacji niebezpiecznych i awaryjnych. Zapobieganie awariom i ograniczanie niekorzystnego wpływu ewentualnych awarii na środowisko. |
| Monitorowanie i pomiary w systemie BHP | Stała kontrola zgodności działań WIELTON S.A. z wymaganiami prawnymi dotyczącymi bezpieczeństwa pracy i ochrony przeciwpożarowej, z przyjętą |

| | |
|--|---|
| | polityką ZSZ i wynikającymi z niej celami oraz wymaganiami wdrożonego Zintegrowanego Systemu Zarządzania. Dostarczenie danych do sterowania operacyjnego. |
| Identyfikacja zagrożeń i ocena ryzyka zawodowego | Identyfikacja zagrożeń oraz ocena ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy wynikających z działalności WIELTON S.A. |
| Ocena zgodności systemu zarządzania BHP | Zapewnienie okresowej oceny zgodności z wymaganiami prawnymi i innymi wymaganiami mającymi zastosowanie. |
| Sterowanie operacyjne w systemie BHP | Zapewnienie nadzoru nad operacjami związanymi ze zidentyfikowanymi zagrożeniami BHP i ppoż., w celu zmniejszenia ryzyka. Spełnienie zobowiązań polityki ZSZ, osiągnięcie celów i realizacja zadań BHP, utrzymanie zgodności z wymaganiami prawnymi i innymi. |

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

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

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

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

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

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

W Wielton S.A. za realizację zagadnień z obszaru BHP i ochrony przeciwpożarowej odpowiedzialny jest Główny Specjalista ds. BHP i PPOŻ., który podlega Dyrektorowi Zakładu Produkcyjnego Wielton S.A.

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

- ▶ Dyrektor Zakładu Produkcyjnego Wielton S.A. (jako Przewodniczący Komisji),
- ▶ Dyrektor Operacyjny,
- ▶ Główny Specjalista ds. BHP i PPOŻ.,
- ▶ lekarz medycyny pracy,
- ▶ przedstawiciele pracowników.

[S.4.9] [S.4.10] [S.4.11] W Wielton S.A. nie istnieją związki zawodowe. Pracownicy reprezentowani są przez przedstawicieli pracowników, którzy wchodzi w skład Komisji BHP w Wielton S.A.

W Wielton S.A. funkcjonuje organ Przedstawiciela Pracowników. W przeprowadzanych wśród pracowników Spółki wyborach wyłanianych jest troje Przedstawicieli. Dwoje z nich reprezentuje pracowników produkcji, jeden administracji. Kadencja Przedstawicieli trwa 4 lata. Przedstawiciele stanowią organ konsultacyjno-doradczy, wszelkie zmiany wpływające na sytuacje pracowników spółki np. zmiany w politykach i regulaminach, są przedkładane Przedstawicielom.

Wielton nie stosuje klauzul BHP w umowach z kontrahentami, wyjątek stanowią kontrahenci wykonujący prace na terenie zakładu produkcyjnego. U podwykonawców nie są przeprowadzane audyty pod kątem przestrzegania zasad BHP.

[S.4.1] [S.4.2] [S.4.3] [S.4.4] [S.4.5] [S.4.6] [S.4.7] **Zestawienie wskaźników dotyczących BHP**

| | Wielton S.A. | | | Grupa Wielton | | |
|--|--------------|-------|---------------|---------------|-------|---------------|
| | 2018 | 2019 | zmiana r/r | 2018 | 2019 | zmiana r/r |
| Wypadki wśród pracowników | | | | | | |
| Liczba wypadków, w tym: | 12 | 20 | 66,7% | 95 | 191 | 101,1% |
| - wypadki lekkie | | 19 | | | 94 | |
| - wypadki ciężkie | | 1 | | | 54 | |
| - wypadki śmiertelne | 0 | 0 | | 0 | 0 | |
| - w tym wypadki śmiertelne | | | | | | |
| Wypadki wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu | | | | | | |
| Liczba wypadków, w tym: | 1 | 2 | 100,0% | 46 | 71 | 54,3% |
| - wypadki lekkie | | 2 | | | 14 | |
| - wypadki ciężkie | | 0 | | | 54 | |
| - wypadki śmiertelne | 0 | 0 | | 0 | 0 | |
| Wskaźniki wypadkowości | | | | | | |
| Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych) | 6 | 11 | 80,3% | 28 | 65 | 129,6% |
| Liczba dni niezdolności do pracy spowodowanych wypadkami | 841 | 1 309 | 55,6% | 3 007 | 4 456 | 48,2% |
| Wskaźnik ciężkości wypadków (liczba dni niezdolności do pracy na jeden wypadek) | 70,00 | 65,45 | -6,5% | 31,65 | 23,33 | -26,3% |
| Choroby zawodowe | | | | | | |
| Liczba stwierdzonych w danym roku przypadków chorób zawodowych | 0 | 0 | - | 9 | 4 | -55,6% |
| Praca w warunkach przekroczenia norm | | | | | | |
| Liczba pracowników pracujących w danym roku w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN) | 0 | 0 | - | 4 | 0 | -100,0% |

W powyższej tabeli w odniesieniu do Grupy Wielton dane za rok 2018 i 2019 nie obejmują informacji ze spółek należących do Grupy Langendorf i Fruehauf SAS z powodu różnic w metodologii zbierania danych; dane sumaryczne w komórkach zaznaczonych kolorem zawierają dane ze spółek należących do Grupy Langendorf, przez co nie są one porównywalne do pozostałych danych w tabeli.

[S.4.8] W 2019 w jednostce dominującej w przeważającej większości dochodziło do wypadków lekkich. Wzrost w prezentowanej sumie wypadków dla całej Grupy Kapitałowej wynika z większego niż w roku 2018 poziomu szczegółowości skonsolidowanych danych. Ani w Wielton S.A., ani w Grupie Wielton nie odnotowano wypadków śmiertelnych, ciężkich ani zbiorowych.

6.5. Pozostałe zagadnienia pracownicze

[S.2.15] Dbając o zapewnienie konkurencyjnych i przyjaznych miejsc pracy Grupa Wielton tworzy sprawiedliwy transparentny system wynagrodzeń, warunków do rozwoju pracowników i kształtuje odpowiednią angażującą kulturę organizacyjną. Ponadto Wielton zapewnia pracownikom szereg benefitów pozapłacowych oraz oferuje wsparcie w trudnych sytuacjach zawodowych i prywatnych. Od 2018 roku pracownicy Wielton S.A. są objęci również systemem prywatnej opieki medycznej.

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

Budując zaangażowanie pracowników, Wielton S.A. prowadzi lub wspiera szereg działań integrujących pracowników. Działania integracyjne są często połączone z aktywnością charytatywną, np. organizacja turniejów piłkarskich w których wpisowe jest przeznaczone na cel charytatywny, lub turniejów, w których zwycięzcy mają prawo wskazać instytucję - beneficjenta wygranej nagrody.

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

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

6.6. Istotne ryzyka związane z zagadnieniami pracowniczymi

[G.3.1]

| Istotne ryzyko i jego opis | Opis sposobu zarządzania ryzykiem |
|---|--|
| <p>Ryzyko braku pracowników Ryzyko związane z dynamicznie zmieniającym się rynkiem pracy i występującymi w wielu zakładach problemami zarówno z pozyskaniem wykwalifikowanych pracowników jak również ich zatrzymaniem już po wyszkoleniu. Problem dotyczy przede wszystkim obszarów produkcji, ale może dotyczyć również sprzedaży i innych obszarów biznesowych Spółki.</p> | <p>Spółka monitoruje ryzyko i aktywnie nim zarządza wdrażając działania ograniczające prawdopodobieństwo jego wystąpienia lub zmniejszające skutki jego wystąpienia. Podejmowane działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Opracowanie i realizacja Strategii HR. ▶ Pozyskiwanie pracowników w procesach edukacyjnych. ▶ Zatrudnianie pracowników migracyjnych, również w formule umów o pracę. ▶ Działania w obszarze Employer Brandingu. |
| <p>Ryzyko utraty kluczowej kadry inżynierskiej Utrzymanie i umacnianie pozycji firmy na rynku zależy od jej innowacyjności, umiejętności wdrażania nowych rozwiązań konstrukcyjnych odpowiadających na potrzeby klientów. Do tego niezbędna jest stała wysoko wykwalifikowana kadra inżynierska, która jest grupą pracowniczą bardzo wymagającą, mogącą korzystać z bogatej oferty pracodawców w kraju i za granicą.</p> | <p>Spółka monitoruje ryzyko i aktywnie nim zarządza wdrażając działania ograniczające prawdopodobieństwo jego wystąpienia. Podejmowane działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stworzenie siatki wynagrodzeń w oparciu o benchmark rynkowy. ▶ Stwarzanie możliwości rozwoju (szkolenia MBO, realizowania doktoratów wdrożeniowych, udział w projektach międzynarodowych w ramach Grupy Wielton, udział w projektach rozwojowych realizowane we współpracy z NCBiR). ▶ Budowa przyjaznej kultury organizacyjnej i tworzenia dobrej jakości miejsc pracy. |
| <p>Ryzyko presji płacowej Brak pracowników na rynku oraz ich duża rotacja generująca dodatkowe koszty powodują determinację firm do utrzymania pracowników. Jednak ich dostępność i ograniczenie rotacji niesie ryzyko wyższych oczekiwań płacowych.</p> | <p>Spółka monitoruje ryzyko i aktywnie nim zarządza wdrażając działania ograniczające prawdopodobieństwo jego wystąpienia. Podejmowane działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Stworzenie siatki wynagrodzeń w oparciu o benchmark rynkowy. ▶ Transparentny system wynagrodzeń, stałe wynagrodzenie zasadnicze spójne w obszarach biznesowych. ▶ Budowa przyjaznej kultury organizacyjnej i tworzenia dobrej jakości miejsc pracy. |
| <p>Ryzyko wystąpienia wypadku w zakładzie produkcyjnym Ryzyko wystąpienia wypadku w z udziałem pracownika etatowego, pracownika tymczasowego, podwykonawcy lub gościa zarówno bezpośrednio przy procesie produkcji lub montażu, jak również w obszarze załadunku, transportu czy komunikacji na terenie zakładu.</p> | <p>Spółka monitoruje ryzyko i aktywnie nim zarządza wdrażając działania ograniczające prawdopodobieństwo jego wystąpienia. Podejmowane działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Szczegółowo zdefiniowany proces onboardingu nowych pracowników obejmujący instrukcje stanowiskowe. ▶ Szkolenia BHP. ▶ System Zarządzania i Procedury BHP. ▶ Zasady poruszania się po terenach produkcyjnych Wielton S.A. |
| <p>Ryzyko naruszenia praw pracowników zagranicznych w zakładach w Polsce Zdecydowana większość pracowników zagranicznych (migracyjnych) zatrudniana jest przez agencje pośrednictwa pracy. Pracownicy często nie znają języka ani przysługujących im praw i istnieje większe ryzyko, że Spółka nie będąc dla nich pracodawcą nie będzie miała informacji o tym, że prawa tych pracowników są naruszane.</p> | <p>Spółka monitoruje ryzyko i aktywnie nim zarządza wdrażając działania ograniczające prawdopodobieństwo jego wystąpienia. Podejmowane działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Dedykowane pracownikom z Ukrainy dodatkowe elementy w procesie onboardingu. ▶ Regulamin polityki antymobbingowej. ▶ Dedykowany pracownik w zespole HR. |
| <p>Ryzyko wystąpienia przypadku mobbingu lub molestowania Ryzyko występujące zwłaszcza w przypadku pracowników z zagranicy nie pozostających w stosunku pracy i nieznających języka kraju, w którym znajduje się zakład.</p> | <p>Spółka monitoruje ryzyko i aktywnie nim zarządza wdrażając działania ograniczające prawdopodobieństwo jego wystąpienia. Podejmowane działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Regulamin polityki antymobbingowej. ▶ Budowa przyjaznej kultury organizacyjnej nieakceptującej przypadków zachowań noszących znamiona mobbingu, molestowania czy dyskryminacji. |

7. Zagadnienia społeczne i antykorupcyjne

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

Badanie istotności wskazało na cztery istotne zagadnienia społeczne:

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

W 2019 roku w spółce Wielton S.A. i Grupie Kapitałowej Wielton nie funkcjonowała jednolita polityka w obszarze społecznym. W 2019 roku w dalszym ciągu trwały prace nad ujednoczeniem systemów zarządzania w poszczególnych spółkach Grupy Kapitałowej.

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

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

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

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

- ▶ Śląski Klaster Lotniczy,
- ▶ Związek Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”,
- ▶ Partnerstwo w ramach Start-Up Spark z Łódzką Specjalną Strefą Ekonomiczną,
- ▶ Przemysłowy Instytut Motoryzacji (Pimot),
- ▶ Rada Biznesu przy Politechnice Łódzkiej i Politechnice Śląskiej,
- ▶ ICT Polska Centralna Klaster-od kwietnia 2019.

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

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

7.1. Bezpieczeństwo produktów

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

Homologacja

Produkowane w Grupie Wielton przyczepy i naczepy podlegają obowiązkowi uzyskania świadectwa homologacji. Jest to dokument identyfikacyjny potwierdzający możliwość użytkowania pojazdu w ruchu drogowym zgodnie z normami i przepisami odpowiednimi dla danego kraju. Świadectwo homologacji jest wydawane po przeprowadzeniu badań homologacyjnych obejmujących sprawdzenie wymagań zawartych w obowiązujących dokumentach prawnych dotyczących bezpieczeństwa czynnego i biernego pojazdu oraz ochrony środowiska.

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

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

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

► rolnicze kategorii R.

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

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

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

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

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

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

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

[S.11.1] [S.11.2] W 2019 roku w Grupie Wielton nie odnotowano przypadków naruszenia procedur dotyczących bezpieczeństwa produktów i usług.

W 2019 roku nie zostały wszczęte, zakończone ani nie toczyły się postępowania przeciwko Wielton S.A. lub pozostałym spółkom z Grupy Wielton prowadzone przez UOKiK lub analogiczne urzędy w innych krajach, nie zostały też nałożone żadne kary za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z bezpieczeństwem klientów.

7.2. Społeczności lokalne

Grupa Wielton jest świadoma istotności społeczności lokalnych dla poprawnego i odpowiedzialnego funkcjonowania procesów operacyjnych. Wielu pracowników zakładów produkcyjnych Grupy wywodzi się ze społeczności wokół danej lokalizacji. Zdajemy sobie sprawę, że są to również społeczności najbardziej narażone na potencjalne uciążliwości związane z funkcjonowaniem zakładów produkcyjnych w bezpośrednim sąsiedztwie mieszkańców. Przeprowadzone badanie istotności wskazało na szczególną istotność relacji ze społecznościami w Wieluniu w Polsce (siedziba Wielton S.A.) i w Auxerre we Francji (siedziba Fruehauf SAS), jako miastami, w których spółki Grupy Wielton są znaczącymi pracodawcami w stosunku do wielkości miejscowości. W przypadku pozostałych lokalizacji zakładów produkcyjnych i montowni Grupy wpływ ten jest relatywnie mniejszy.

[S.9.1] Prowadząc działalność operacyjną oraz planując inwestycje Grupa Wielton z najwyższą starannością dąży do uniknięcia jakichkolwiek uciążliwości dla mieszkańców, np., związanych z poziomem hałasu, emisjami czy ze zwiększonym ruchem samochodów ciężarowych na lokalnych drogach.

[S.9.2] W 2019 roku nie odnotowano żadnych przypadków skarg zgłoszonych przez społeczność lokalną dotyczących oddziaływania Wielton S.A.

[S.9.3] Grupa Wielton nie posiadała w 2019 roku spisanej polityki w obszarze społecznym, trwały prace nad jej przygotowaniem. Jednocześnie jako jeden z największych pracodawców oraz jeden z największych podatników w regionach, gdzie zlokalizowane są zakłady Grupy, zarówno Wielton S.A. jak również spółki zależne aktywnie wspierają lokalne społeczności.

Wielton S.A.

[S.9.4] [S.9.5] W 2019 roku Wielton S.A. przeznaczył na działania w obszarze społecznym ponad 108 tys. zł.

Wielton S.A. prowadzi działalność charytatywną głównie na rzecz społeczności lokalnej, ale realizuje również działania o szerszym obszarowo charakterze, wspierające konkretne przedsięwzięcia z zakresu dobroczynności. Spółka regularnie wspomaga wieluńską fundację *Dotknij pomocy*, organizując turnieje charytatywne *Łączy nas sport* i przekazując zebrane środki na rzecz fundacji. W 2019 roku wsparła także Polskie Towarzystwo Ratowników Medycznych, Ochotniczą Straż Pożarną w Wieluniu oraz Muzeum Ziemi Wieluńskiej. Pomogła również finansowo lokalnym placówkom edukacyjnym i sportowym, między innymi organizując zawody pływackie i przekazując darowizny. Sponsorowała także zarówno wydarzenia lokalne, np. Dni Wielunia, jak i branżowe m.in. Master Truck Show 2019.

W ramach wsparcia lokalnych instytucji edukacyjnych, Wielton S.A. od lat współpracuje z Zespołem Szkół nr 2 im. Jana Długosza w Wieluniu. Efektem wspólnych działań było uruchomienie w 2014 roku klasy patronackiej o specjalności mechanik-monter maszyn i urządzeń. Uczniowie tej klasy poznają technologie konstruowania pojazdów transportowych i tajniki funkcjonowania firmy produkcyjnej, w tym działalność Działu Badawczo-Rozwojowego.

Na początku roku szkolnego 2018/2019 Wielton S.A. uruchomił także klasę politechniczną w II Liceum Ogólnokształcącym w Wieluniu. Uczniowie tej klasy nabywają rozszerzoną wiedzę ścisłą i inżynierską pod patronatem zarówno Politechniki Łódzkiej, jak również Spółki.

7.3. Przeciwdziałanie korupcji

[S.10.1] Przeprowadzone badanie istotności w Grupie Wielton wskazało, że potencjalnymi obszarami narażonymi na zachowania korupcyjne są dwa obszary działalności biznesowej: kontraktowanie dostaw do Wielton oraz sprzedaż produktów przez Wielton klientom. Nie zidentyfikowano jednak istotnych ryzyk w tym zakresie.

[S.10.2] [S.10.3] Zgodnie ze stanem na dzień 31 grudnia 2019 roku nie stwierdzono przypadków zachowań noszących znamiona korupcji.

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

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

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

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

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

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

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

W ramach tworzonej od 2019 roku Polityki zgłaszania nadużyć w Wielton S.A. planuje się zaktualizować podejście do przeciwdziałania sytuacjom mającym znamiona korupcji.

7.4. Pozostałe zagadnienia społeczne

W związku ze swoją aktywną działalnością zarówno w obszarze biznesowym jak i społecznym Wielton S.A. otrzymał w 2019 roku szereg nagród i wyróżnień:

| Nazwa nagrody | Opis |
|---|---|
| Menadżer Roku Regionu Łódzkiego 2018 – zwycięzca w kategorii duża firma | Mariusz Golec, Prezes spółki Wielton S.A. zwyciężył w konkursie Menadżer Roku 2018 Regionu Łódzkiego w kategorii duże firmy. XI edycja plebiscytu organizowana była przez Dziennik Łódzki oraz Łożę Łódzką Business Centre Club |
| Gięłdowa Spółka Roku 2018 – zwycięzca plebiscytu | Na potrzeby Gięłdowej Spółki Roku Kantar przebadał na przełomie 2018/2019 analityków, maklerów i zarządzających (ogółem 98 osób), którzy ocenili spółki pod kątem innowacyjności, kompetencji i perspektywy rozwoju. Oceniający poleciliby Wielton, jako spółkę, której akcje warto posiadać w swoim portfelu. Wielton znalazł się także wśród Najlepiej Zarządzanych Spółek (8 pozycja) w kategorii Kompetencje zarządu. |
| Nagroda Dziesięciolecia konferencji motoryzacyjnej Moto Idea | Z okazji dziesiątego Jubileuszu konferencji Moto Idea wyróżniono firmy, które w ciągu ostatnich lat wywarły znaczący wpływ na sektor motoryzacyjny w Polsce. Dostrzeżono nie tylko ubiegłoroczne zasługi, ale przede wszystkim efekty wieloletniej działalności na rynku. Kapituła konkursu, czyli specjaliści z branży automotive i firma doradcza Deloitte, doceniła wpływ Wieltonu na branżę motoryzacyjną w Polsce połączoną z nieustannym dążeniem do rozwoju firmy. |
| Diamenty Forbesa 2019 województwa łódzkiego - laureat w kategorii firmy z przychodami powyżej 250 mln zł województwo łódzkie | |
| 8. edycja Nagrody Polskiej Rady Biznesu w kategorii SUKCES – zwycięzca nagrody | Nagroda przyznana dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej Pana Pawła Szataniaka |
| „Firma Roku” i „Człowiek Roku” Money.pl – nominacja do nagród | Nominacja do „Firmy Roku” Nagrody gospodarczej Money.pl. i nominacja w kategorii „Człowiek Roku” dla Prezesa Mariusza Golca |
| Przyznanie nagrody „Firmy Roku” według serwisu Money.pl. | Przyznanie nagrody „Firmy Roku” dla Wielton ex aequo z eObuwie.pl |
| „Medal 100 – lecia Odzyskania Niepodległości” – przyznanie medalu | Z okazji obchodów 100-lecia odzyskania przez Polskę niepodległości, w uznaniu zasług dla rozwoju polskiej gospodarki, Prezes Rady Ministrów Mateusz Morawiecki uhonorował Prezesa Zarządu Mariusza Golca okolicznościowym „Medalem 100-lecia Odzyskania Niepodległości” |
| Nominacja dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej Wieltonu Pawła Szataniaka w 8 Edycji Nagrody Polskiej Rady Biznesu w kategorii „Sukces” | Kapituła Nagrody Polskiej Rady Biznesu wybrała finalistów Nagrody PRB, nazywanej często "biznesowymi Oscarami". Z grona 340 zgłoszonych do konkursu osób wyłoniono po trzech finalistów w każdej kategorii: "Sukces", "Wizja i innowacje" oraz "Działalność społeczna". |
| Miejsce III w VIII edycji konkursu Grant Thornton zorganizowanym w 2019 roku | Przyznanie III miejsca w konkursie „Dynamiczny Przedsiębiorca Roku” dla Mariusza i Pawła Szataniaków. Nagroda została przyznana podczas Forum Przedsiębiorców Grant Thornton. |
| Wyróżnienie dla spółki Wielton S.A. i Fruehauf w drugiej edycji gali | Wyróżnienie spółki w kategorii „Jakość” za sprawność we wprowadzaniu usprawnień (Wielton) i doskonałą zgodność pojazdy z zamówieniem (Fruehauf). |

| | |
|--|---|
| „Supplier Awards” organizowanej przez firmę Fraikin | |
| Zwycięzca pierwszej edycji badania „Corporate Climate Crisis Awareness study” | Przyznanie pierwszej nagrody (spośród 143 spółek giełdowych podlegających obowiązkowi ujawniania informacji niefinansowych za dwa kolejne lata - 2017 i 2018), z wynikiem 7,33 pkt., w pierwszej edycji rankingu badania „Corporate Climate Crisis Awareness study” - świadomości klimatycznej spółek publicznych. Badanie zostało przeprowadzone przez Fundację Standardów Raportowania, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych i Bureau Veritas. |
| Nagroda Ambasady Rzeczypospolitej Polskiej w Paryżu | Nagroda przyznana za znakomite wyniki w eksporcie do Francji w 2018 roku. |

[S.15.1] [S.15.2] [S.15.3] Rzeczywisty okres rotacji zobowiązań wyniósł w Grupie Wielton w 2019 roku 63 dni. Rzeczywisty okres rotacji należności wyniósł w Grupie Wielton w 2019 roku 40 dni. Okres płatności standardowo zapisywany w umowach z dostawcami wyniósł w Grupie Wielton w 2019 roku 90 dni.

7.5. Istotne ryzyka związane z zagadnieniami społecznymi i antykorupcyjnymi

[G.3.1] Przeprowadzone badanie istotności nie wykazało istotnych ryzyk w obszarze społecznym, praw człowieka oraz zagadnień antykorupcyjnych. Ryzyka dotyczące praw człowieka wspólne dla obszaru społecznego i pracowniczego i sposób zarządzania nimi zostały omówione w rozdziale poświęconym sprawom pracowniczym.

W Grupie Wielton poszanowanie praw człowieka jest traktowane jako wartość podstawowa, wpisana w działalność wszystkich wchodzących w jej skład spółek. Etyczne postępowanie jest dla całej organizacji tak samo istotne jak osiągnięte przez nią wyniki finansowe. Dlatego działania prowadzone przez Grupę są realizowane w zgodzie z prawami człowieka, powszechnie przyjętymi standardami etycznymi, a także odzwierciedlają zasady wynikające z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ oraz innych uznanych międzynarodowych norm. Informacje na temat podejścia do tematyki praw człowieka zostały umieszczone w podrozdziale **4.6 Etyka i prawa człowieka**.

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

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

8. Zagadnienia środowiskowe

Grupa Wielton ze szczególną uwagą podchodzi do zarządzania wpływem w obszarze środowiskowym. W przeprowadzonym badaniu istotności pośród istotnych zagadnień w obszarze środowiskowym zidentyfikowano:

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

Wielton jako producent przyczep i naczep i zabudów do pojazdów ciągnikowych ma istotny wpływ środowiskowy, zarówno pośredni jak bezpośredni. Poszukując optymalnych, nowatorskich rozwiązań przy tworzeniu produktów, Wielton przyczynia się m.in. do redukcji emisji gazów cieplarnianych w transporcie drogowym. Grupa Wielton jest również świadoma potencjalnego wpływu zmian klimatycznych na poszczególnych etapach działalności operacyjnej Spółki np. ich wpływu na dostępność i jakość surowców i komponentów potrzebnych do produkcji.

Polityka środowiskowa i Systemy Zarządzania Jakością w obszarze środowiska naturalnego

[G.2.2] Grupa Wielton nie posiada jednolitej polityki środowiskowej obejmującej wszystkie spółki Grupy Kapitałowej. W poszczególnych spółkach wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Wielton kwestie środowiskowe są zarządzane odrębnymi Systemami Zarządzania Jakością, certyfikowane normą ISO 9001:2015. Spółka Wielton S.A. posiada dodatkowo certyfikat normy środowiskowej ISO 14001:2004. Więcej informacji o systemach zarządzania znajduje się w podrozdziale **4.5 Systemy Zarządzania**.

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

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

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

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

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

W ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania sformułowano 5 celów środowiskowych:

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

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

Zasoby pracownicze w Wielton S.A. przypisane zagadnieniom środowiskowym

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

8.1. Zmiana klimatu

Zmiany klimatyczne stanowią wyzwanie jakie stoi obecnie przed całą populacją. Nie ma gałęzi biznesu, której nie dotykałby one w żadnym stopniu. Według raportu IPPC (Intergovernmental Panel on Climate Change) z 2019¹ roku przy obecnym tempie wzrostu temperatury globalnej wzrost o 1,5 °C względem czasów preindustrialnych zostanie osiągnięty pomiędzy 2030 a 2052. Wzrost globalnej temperatury może nieść ze sobą podwyższone bezpośrednie ryzyko wystąpienia zjawisk takich jak: wystąpienie nagłych zjawisk pogodowych, susze i pustoszenie terenów, przesunięcie okresów wegetacyjnych. Następstwami materializacji bezpośrednich ryzyk mogą być trudności w prowadzeniu działalności operacyjnej wynikające z uszkodzenia infrastruktury, braku dostępności surowca produkcyjnego, spadku jakości surowca produkcyjnego, wzrostu cen surowca produkcyjnego itd.

¹ <https://www.ipcc.ch/2019/> [15.04.2020]

Wpływ Grupy Wielton na zmiany klimatu

Grupa Wielton ma pośredni i bezpośredni wpływ na zmiany klimatyczne:

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

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

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

Wpływ zmian klimatu na Grupę Wielton

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

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

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

Ryzyka związane ze zmianami klimatu

| Ryzyko | Wpływ ryzyka | Horyzont czasowy | Sposoby mitygacji ryzyka |
|--|--|------------------|--|
| Zmiany legislacyjne związane z ograniczeniem emisji gazów cieplarnianych | Konieczność redukcji emisji gazów cieplarnianych przez Grupę Wielton (czyli emisji w zakresach 1 i 2) Konieczność tworzenia produktów, które w lepszym stopniu będą odpowiadały na potrzeby klienta w zakresie redukcji emisji gazów cieplarnianych | Krótki-średni | Konieczność podejmowania działań zmierzających do redukcji emisji GHG w zakresach 1 i 2, czyli redukcji zużycia paliw i energii oraz zmiany miksu energii w kierunku OZE Podejmowanie działań badawczo-rozwojowych w celu tworzenia produktów odpowiadających na potrzeby klientów, takich jak np. projekt Falcon |
| Brak standardów branżowych w zakresie odpowiedzialnych środowiskowo rozwiązań technologicznych | W obecnej chwili nie istnieją rozwiązania technologiczne zaakceptowane powszechnie (np. w formie standardów) w branży wytwarzania naczep/przyczep jako całkowicie środowiskowo neutralne | Krótki-średni | Zwiększone zaangażowanie działania partnerskie w branży i we współpracy z innymi branżami pokrewnymi oraz z klientami, zwiększone działania własnych zespołów badawczo-rozwojowych |
| Potrzeba dostosowania produktów do nowych technologii | Branżą motoryzacyjną znajduje się pod presją w zakresie opracowywania technologii niskoemisyjnych, zwłaszcza napędowych, które mogą wymagać dostosowywania do nich konstrukcji innych elementów całego pojazdu. Pośrednimi skutkami może być wzrost presji na wymogi jakościowe, bezpieczeństwa lub spełnianie kryteriów środowiskowych przez produkty | Krótki-średni | Bieżąca obserwacja trendów technologicznych i oparte o nią własne projekty badawcze |

| | | | |
|---|--|---------------|--|
| Ryzyko przerwania ciągłości operacyjnej wskutek nagłych zjawisk pogodowych | Bezpośrednim następstwem zmian klimatycznych jest rosnąca z roku na rok częstotliwość występowania nagłych zjawisk pogodowych (m.in. burze, huragany, gradobicia, powodzie), mogących wpłynąć na sprawność operacyjną ośrodków produkcyjnych, ciągłość łańcucha dostaw, cenę, jakość i dostępność surowców i materiałów | Średni-długi | W zakresie operacji własnych spółek Grupy Wielton adaptacja zakładów produkcyjnych. W zakresie dostaw surowców i materiałów elastyczne zarządzanie łańcuchem dostaw i zapewnienie dostaw surowców i materiałów od alternatywnych dostawców Prowadzenie prac badawczo-rozwojowych w zakresie zwiększonej wytrzymałości produktów, umożliwiających ich wykorzystywanie także w sytuacji występujących nagłych zjawisk pogodowych |
| Ryzyka związane z surowcami produkcyjnymi | Ryzyko wiąże się z koniecznością odchodzenia od wysokoemisyjnych, nieodnawialnych źródeł energii oraz z optymalizacją wykorzystania surowców. Oba trendy wynikają z rosnącej świadomości klimatycznej i zwiększonej presji na firmy produkcyjne | Krótki-średni | Konieczne jest poszukiwanie nowych rozwiązań pozwalających na efektywniejsze korzystanie z surowców, optymalizacja procesów produkcyjnych pod względem zużycia energii elektrycznej i cieplnej, stopniowe odchodzenie od nieodnawialnych źródeł energii w kierunku odnawialnych i nisko- lub zeroemisyjnych źródeł energii |
| Ryzyka związane z implementacją gospodarki cyrkularnej (gospodarka w modelu obiegu zamkniętego) | Presja ze strony rynku oraz regulatorów, a także rosnące wymogi prawne w zakresie gospodarowania surowcami i odpadami stopniowo będą wymuszały wprowadzanie rozwiązań mających na celu zwiększenie udziału surowców pozyskanych z odzysku oraz projektowanie produktów w sposób umożliwiający w większym stopniu ich ponowne wykorzystanie i naprawę, a także odzyskanie surowców wtórnych | Krótki-średni | Konieczny jest monitoring procesów legislacyjnych oraz dostosowywanie mechanizmów gospodarowania surowcami w firmach do wytycznych już na wczesnym etapie (przykładowym działaniem jest program buyback, o którym więcej w podrozdziale 8.6. |

8.2. Zużycie paliw i energii

Zużycie paliw i energii w Grupie Wielton

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

W Wielton S.A. energia cieplna niezbędna do ogrzewania budynków oraz prowadzonych procesów produkcyjnych pochodzi z pieca KTL opalanego miałem węglowym oraz ze spalania gazu ziemnego. Wzrost produkcji z wykorzystaniem KTL w 2019 roku skutkowało zwiększeniem o 129,6% zużycia węgla. Do procesów technologicznych jest stosowany gaz ziemny pochodzący z sieci miejskiej, którego zużycie w 2019 roku utrzymało się na niemal niezmiennym poziomie (wzrost o 0,2% w ujęciu r/r). W lakierni zastosowano instalację rekuperacyjną pozwalającą na odzysk ciepła z procesów produkcyjnych, wykorzystywanego następnie do ogrzewania pomieszczeń.

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

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

W 2019 roku raportowane zużycie energii w Grupie Wielton wzrosło o 19,5% do poziomu 132,2 tys. MWh. Zmieniła się jednocześnie struktura wykorzystywanej przez Grupę energii. Obniżenie zużycia energii kupowanej (o 12,5% w ujęciu r/r) wynikało z rezygnacji z zakupu ciepła sieciowego (odpowiadało ono za 6,2 tys. MWh rok wcześniej) przy jednoczesnym wzroście o 4,4% r/r zużycia energii elektrycznej. Jednocześnie o 51,1% wzrosło zużycie energii uzyskiwanej ze spalania paliw

w budynkach i instalacjach Grupy. W największym stopniu przyczyniło się do tego ponad dwukrotne zwiększenie zużycia węgla w zakładach w Wieluniu oraz wzrost o ponad ¼ zużycia gazu ziemnego. Na tę ostatnią zmianę wpływ miał wzrost o niespełna 13% zużycia gazu ziemnego w spółce Fruehauf oraz zmiana w zakresie kalkulacji danych pochodzących z Lawrence David. W 2018 roku dane o zużyciu gazu w spółce brytyjskiej były szacowane, natomiast w 2019 roku pochodziły z odczytów. W przypadku wyłączenia danych z Lawrence David wzrost zużycia paliw w budynkach wyniósłby 38,0%, a całkowity wzrost wykorzystanej energii 13,0% w ujęciu r/r. Zużycie paliw wykorzystywanych w transporcie uległo niewielkiej zmianie – zanotowano na poziomie Grupy Wielton wzrost o 0,7% w ujęciu r/r.

[E.2.1] Całkowite zużycie energii w MWh wg głównych źródeł jej pozyskania

| | Jednostka | Grupa Wielton | | |
|--|------------|------------------|------------------|---------------|
| | | 2018 | 2019 | zmiana r/r |
| Wskaźnik pewności danych | % | 89,0% | 93,5% | |
| Paliwa zużyte w budynkach i instalacjach | | | | |
| Gaz ziemny | m3 | 3 700 508,8 | 4 706 120,6 | +27,2% |
| Olej opałowy | Mg | 72,7 | 100,4 | +38,1% |
| Węgiel | Mg | 1 670,3 | 3 641,9 | +118,0% |
| Paliwa zużyte w transporcie pojazdami własnymi | | | | |
| Benzyna | Mg | 58,4 | 47,2 | -19,3% |
| Olej napędowy | Mg | 1 413,5 | 1 425,4 | +0,8% |
| LPG | Mg | 189,2 | 199,2 | +5,3% |
| Paliwa zużyte w budynkach i instalacjach | | | | |
| Gaz ziemny | MWh | 37 642,4 | 47 871,7 | +27,2% |
| Olej opałowy | MWh | 815,5 | 1 126,3 | +38,1 |
| Węgiel | MWh | 13 598,3 | 29 648,7 | +118,0% |
| Paliwa zużyte w budynkach i instalacjach łącznie | MWh | 52 056,2 | 78 646,7 | +51,1% |
| Paliwa zużyte w transporcie pojazdami własnymi | | | | |
| Benzyna | MWh | 719,1 | 580,6 | -19,3% |
| Olej napędowy | MWh | 16 883,7 | 17 025,3 | +0,8% |
| LPG | MWh | 2 486,5 | 2 617,3 | +5,3% |
| Paliwa zużyte w transporcie pojazdami własnymi łącznie | MWh | 20 089,3 | 20 223,1 | +0,7% |
| Zakupiona energia | | | | |
| Energia elektryczna | MWh | 31 945,0 | 33 336,1 | +4,4% |
| - w tym odsetek energii elektrycznej pochodzącej z odnawialnych źródeł energii | % | 15,2% | 7,8% | -7,4 p.p. |
| Energia ciepła | MWh | 6 150,8 | 0,0 | -100,0% |
| - w tym odsetek energii cieplnej pochodzącej z odnawialnych źródeł energii | % | 16,6% | - | - |
| Energia zakupiona łącznie | MWh | 38 095,8 | 33 336,1 | -12,5% |
| Łącznie energia ze wszystkich źródeł | MWh | 110 613,3 | 132 205,9 | +19,5% |

| | Jednostka | Wielton S.A. | | |
|--|------------|-----------------|-----------------|---------------|
| | | 2018 | 2019 | zmiana r/r |
| Wskaźnik pewności danych | % | 100,0% | 100,0% | |
| Paliwa zużyte w budynkach i instalacjach | | | | |
| Gaz ziemny | m3 | 1 048 579,0 | 1 050 730,0 | +0,2% |
| Olej opałowy | Mg | 60,4 | 0,0 | -100,0% |
| Węgiel | Mg | 1 586,1 | 3 641,9 | +129,6% |
| Paliwa zużyte w transporcie pojazdami własnymi | | | | |
| Benzyna | Mg | 17,7 | 0,0 | -100,0% |
| Olej napędowy | Mg | 392,2 | 414,3 | +5,6% |
| LPG | Mg | 179,7 | 199,2 | +10,9% |
| Paliwa zużyte w budynkach i instalacjach | | | | |
| Gaz ziemny | MWh | 10 666,4 | 10 688,3 | +0,2% |
| Olej opałowy | MWh | 677,9 | 0,0 | -100,0% |
| Węgiel | MWh | 12 912,4 | 29 648,7 | +129,6% |
| Paliwa zużyte w budynkach i instalacjach łącznie | MWh | 24 256,6 | 40 337,0 | +66,3% |
| Paliwa zużyte w transporcie pojazdami własnymi | | | | |
| Benzyna | MWh | 217,7 | 0,0 | -100,0% |
| Olej napędowy | MWh | 4 684,6 | 4 948,6 | +5,6% |
| LPG | MWh | 2 361,1 | 2 617,3 | +10,9% |
| Paliwa zużyte w transporcie pojazdami własnymi łącznie | MWh | 7 263,4 | 7 565,9 | +4,2% |
| Zakupiona energia | | | | |
| Energia elektryczna | MWh | 19 797,8 | 20 546,0 | +3,8% |
| - w tym odsetek energii elektrycznej pochodzącej z odnawialnych źródeł energii | % | 17,5% | 3,8% | -13,7 p.p. |
| Energia ciepła | MWh | 5 840,6 | 0,0 | -100,0% |
| - w tym odsetek energii cieplnej pochodzącej z odnawialnych źródeł energii | % | 17,5% | - | - |
| Energia zakupiona łącznie | MWh | 25 638,4 | 20 546,0 | -19,9% |
| Łącznie energia ze wszystkich źródeł | MWh | 57 440,4 | 68 448,8 | +19,2% |

Energia ze źródeł odnawialnych i nieodnawialnych

W Grupie Wielton 2,0% energii wykorzystanej w 2019 roku pochodziło ze źródeł odnawialnych (w Wielton S.A. 1,1%). Spadek w ujęciu r/r o 3,4 p.p. (6,7 p.p. dla Wielton S.A.) wynika ze zwiększonego wykorzystania węgla przy jednoczesnej rezygnacji z zakupu energii cieplnej sieciowej oraz ze zmiany metodologii obliczeń odsetka energii ze źródeł odnawialnych w przypadku kupowanej energii elektrycznej.

[E.2.2] Odsetek energii pochodzącej z nieodnawialnych i z odnawialnych źródeł energii (OZE)

| | Jednostka | Grupa Wielton | | |
|--|------------|------------------|------------------|---------------|
| | | 2018 | 2019 | zmiana r/r |
| Wskaźnik pewności danych | % | 89,0% | 93,5% | |
| Energia ze wszystkich źródeł odnawialnych (pochodząca z paliw i z energii zakupionej) | MWh | 5 890,9 | 2 611,4 | -55,7% |
| Odsetek energii ze źródeł odnawialnych | % | 5,3% | 2,0% | -3,4 p.p. |
| Energia ze wszystkich źródeł nieodnawialnych (pochodząca z paliw i z energii zakupionej) | MWh | 104 722,4 | 129 594,6 | +23,8% |
| Odsetek energii ze źródeł nieodnawialnych | % | 94,7% | 98,0% | +3,4 p.p. |
| Łącznie energia ze wszystkich źródeł | MWh | 110 613,3 | 132 205,9 | +19,5% |

| | Jednostka | Wielton S.A. | | |
|--|------------|-----------------|-----------------|---------------|
| | | 2018 | 2019 | zmiana r/r |
| Wskaźnik pewności danych | % | 100,0% | 100,0% | |
| Energia ze wszystkich źródeł odnawialnych (pochodząca z paliw i z energii zakupionej) | MWh | 4 479,0 | 784,9 | -82,5% |
| Odsetek energii ze źródeł odnawialnych | % | 7,8% | 1,1% | -6,7% |
| Energia ze wszystkich źródeł nieodnawialnych (pochodząca z paliw i z energii zakupionej) | MWh | 52 961,4 | 67 663,9 | +27,8% |
| Odsetek energii ze źródeł nieodnawialnych | % | 92,2% | 98,9% | +6,7% |
| Łącznie energia ze wszystkich źródeł | MWh | 57 440,4 | 68 448,8 | +19,2% |

[E.2.3] Wskaźniki intensywności energetycznej

| | Jednostka | Grupa Wielton | | |
|---|--------------------|---------------|--------------|--------------|
| | | 2018 | 2019 | zmiana r/r |
| Wskaźnik pewności danych | % | 89,0% | 93,5% | |
| Energia ze źródeł odnawialnych na jednostkę produktu | MWh/szt. | 0,3 | 0,1 | -60,8% |
| Energia ze źródeł odnawialnych na 1 mln zł przychodu | MWh/1mln zł | 2,8 | 1,1 | -60,9% |
| Energia ze źródeł nieodnawialnych na jednostkę produktu | MWh/szt. | 5,7 | 6,2 | +9,3% |
| Energia ze źródeł nieodnawialnych na 1 mln zł przychodu | MWh/1mln zł | 50,6 | 55,3 | +9,2% |
| Energia ze wszystkich źródeł na jednostkę produktu | MWh/szt. | 6,0 | 6,3 | +5,6% |
| Energia ze wszystkich źródeł na 1 mln zł przychodu | MWh/1mln zł | 53,5 | 56,4 | +5,5% |

| | Jednostka | Wielton S.A. | | |
|---|--------------------|---------------|---------------|---------------|
| | | 2018 | 2019 | zmiana r/r |
| Wskaźnik pewności danych | % | 100,0% | 100,0% | |
| Energia ze źródeł odnawialnych na jednostkę produktu | MWh/szt. | 0,4 | 0,1 | -82,3% |
| Energia ze źródeł odnawialnych na 1 mln zł przychodu | MWh/1mln zł | 4,2 | 0,7 | -82,2% |
| Energia ze źródeł nieodnawialnych na jednostkę produktu | MWh/szt. | 4,7 | 6,0 | +29,1% |
| Energia ze źródeł nieodnawialnych na 1 mln zł przychodu | MWh/1mln zł | 49,4 | 64,0 | +29,5% |
| Energia ze wszystkich źródeł na jednostkę produktu | MWh/szt. | 5,1 | 6,1 | +20,4% |
| Energia ze wszystkich źródeł na 1 mln zł przychodu | MWh/1mln zł | 53,6 | 64,7 | +20,8% |

Raportowane zużycie energii ze wszystkich źródeł (paliwa wykorzystywane w budynkach i instalacjach, w transporcie i energia kupowana) w przeliczeniu na jedną naczepę/przyczepę wyniosło w 2019 roku 6,3 MWh/szt. i było o 5,6% wyższe niż przed rokiem. W przypadku wyłączenia z kalkulacji danych dot. zużycia gazu ziemnego w Lawrence David wskaźnik ten uległby nieznacznemu obniżeniu (o -0,2%).

Zużycie paliw w wyniku użytkowania naczep/przyczep

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

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

Celem projektu jest opracowanie i wdrożenie zoptymalizowanego aerodynamicznie zestawu ciężarówki i naczepy, gwarantującego redukcję o 13% zużycia paliwa i zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych do atmosfery. Zestaw zostanie wyposażony w opony o niskim oporze toczenia, systemy

energooszczędnego wspomaganie jazdy i zarządzania paliwem, a także w ulepszony układ napędowy wykorzystujący system odzysku ciepła Rankine nowej generacji i zoptymalizowane formuły środków smarnych. Naczepa zyska unikalny wygląd i aerodynamiczny charakter. Kompletny zestaw, stanowiący rezultat projektu FALCON, został zaprezentowany podczas targów Solutrans 2019 odbywających się w Lyonie w terminie 19 – 23 listopada 2019 roku.

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

Jesienią 2019 roku Wielton S.A. zaprezentował klientom rodzinę naczep kurtynowych Curtain Master, przeznaczonych do różnorodnych zadań. Rodzina Curtain Master obejmuje pięć głównych modeli, opracowanych z myślą o różnorodnych potrzebach klientów: Curtain Master (do przewozu ładunku na paletach), Curtain Master Mega (o zwiększonej kubaturze), Side Curtain Master (naczepa kurtynowa z burtami), Coil Master (naczepa wyposażona w rynny, np. do przewozu stali w kręgach) oraz Drop Side Master (przeznaczona dla branży budowlanej). Produkty te charakteryzują się wytrzymałością, długą żywotnością i niskimi kosztami eksploatacji co przekłada się na zmniejszone zużycie paliw i emisje eksploatacyjne.

8.3. Emisje do atmosfery

[E.5.1] [E.5.3] Emisje gazów cieplarnianych w wyniku działalności operacyjnej Spółki są monitorowane w Wielton S.A. i w pozostałych spółkach Grupy Wielton. Do oceny poziomu intensywności emisji jest wykorzystywany wskaźnik emisji gazów cieplarnianych na jednostkę produktu na poziomie Grupy Kapitałowej.

Grupa Wielton dąży do obniżania intensywności emisji gazów cieplarnianych. Należy jednocześnie podkreślić, że emisje wbudowane w produkt końcowy w wyniku działalności operacyjnej Wielton stanowią niewielki procent całych emisji, które powstają w wyniku użytkowania produktu w cyklu jego życia. Przy założeniu dystansu 100 tys. km, jakie rocznie przemierza przeciętna naczepa lub przyczepa, i trwałości produktu wynoszącej 8 lat, emisje będące efektem spalania paliwa przez ciągnik siodłowy w transporcie drogowym sięgają ok. 800 ton CO₂e. Wbudowana w wyniku działalności operacyjnej wartość emisji w jednostkę produktu wyniosła w Grupie Wielton w 2019 roku 2,0 tony CO₂e, uzyskując tym samym redukcję o 5,9% względem roku 2018.

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

Granice raportowanych emisji (organizational boundaries) obejmują:

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

Zakres raportowanych emisji (operational boundaries):

- ▶ W przypadku danych zarówno dla Wielton S.A., jak i dla Grupy Wielton raportowane emisje obejmują zakres 1 (Scope 1, emisje bezpośrednie), jak i zakres 2 (Scope 2, emisje pośrednie wynikające z wytwarzania energii kupowanej przez jednostki Grupy Wielton).
- ▶ W odniesieniu do zakresu 1 źródłami emisji gazów cieplarnianych było spalanie paliw w budynkach i instalacjach spółki (gaz ziemny, olej opałowy, węgiel) oraz używanie paliw w pojazdach (benzyna, olej napędowy, LPG). W przypadku zakresu 2 w 2019 roku emisje były pochodną wyłącznie zakupu energii elektrycznej u zewnętrznych dostawców (rok wcześniej spółki Grupy Wielton kupowały energię elektryczną i ciepło sieciowe).

Wskazanie trendów zmiany emisji w czasie:

- ▶ Rok 2018 został uznany za rok bazowy (base year) dla raportowania emisji w przypadku Wielton S.A. i Grupy Wielton.
- ▶ W niniejszym raporcie po raz drugi raportowane są emisje zgodnie z GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard.
- ▶ Podczas kalkulacji emisji na potrzeby niniejszego raportu dokonano rekalkulacji emisji roku bazowego. Emisje w zakresie 1 będące skutkiem zużycia paliw w budynkach i instalacjach zostały powiększone o 173,1 Mg CO₂e dla roku 2018. Jest to efektem zmiany szacunku wielkości zużycia

gazu ziemnego w spółce Lawrence David. Spółka ta, przejęta w 2018 roku i podlegająca konsolidacji w IV kw. 2018 roku z uwagi na trwającą integrację nie była w stanie dostarczyć danych dot. zużycia gazu ziemnego w 2018 roku. Dane te zostały oszacowane na potrzeby ubiegłorocznego raportu. Uzyskanie kompletnych danych na potrzeby raportu za rok 2019 pozwoliło na dokonanie przeszacowania (zwiększenia) danych dotyczących roku 2018. W dalszej części rozdziału dane dot. roku 2018 zawierają już wartości po rekalkulacji roku bazowego.

Emisje zostały obliczone z wykorzystaniem narzędzi udostępnianych przez GHG Protocol (<https://ghgprotocol.org/calculation-tools>). Emisje w zakresie 2 zostały obliczone wg metody location-based. Do kalkulacji użyte zostały wskaźniki intensywności emisyjnej publikowane przez Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami oraz Europejską Agencję Środowiska. Współczynnik tworzenia efektu cieplarnianego (GWP, Global Warming Potential) użyte w kalkulacjach są zgodne z Piątym Raportem IPCC (AR5, *The Fifth Assessment Report of the IPCC*).

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

| | Jednostka | Grupa Wielton | | |
|---|-----------------------------------|---------------|-------------|---------------|
| | | 2018 | 2019 | zmiana r/r |
| Wskaźnik pewności danych | % | 89,0% | 93,5% | |
| Scope 1 | | | | |
| Emisje będące skutkiem zużycia paliw w budynkach i instalacjach | Mg CO ₂ e | 10 938,0 | 18 848,0 | +72,3% |
| Emisje będące skutkiem zużycia paliw w transporcie | Mg CO ₂ e | 5 244,0 | 5 315,7 | +1,4% |
| Łącznie emisje w ramach Scope 1 | Mg CO ₂ e | 16 182,0 | 24 163,8 | +49,3% |
| <i>Emisje Scope 1 na jednostkę produktu</i> | <i>Mg CO₂e/szt.</i> | <i>0,9</i> | <i>1,2</i> | <i>+31,9%</i> |
| <i>Emisje Scope 1 na 1 mln zł przychodu</i> | <i>Mg CO₂e/1mln zł</i> | <i>7,8</i> | <i>10,3</i> | <i>+31,8%</i> |
| Scope 2 | | | | |
| Emisje będące skutkiem zakupu energii elektrycznej | Mg CO ₂ e | 18 458,1 | 17 655,9 | -4,3% |
| Emisje będące skutkiem zakupu energii cieplnej | Mg CO ₂ e | 4 608,3 | 0,0 | -100,0% |
| Łącznie emisje w ramach Scope 2 | Mg CO ₂ e | 23 066,3 | 17 655,9 | -23,5% |
| <i>Emisje Scope 2 na jednostkę produktu</i> | <i>Mg CO₂e/szt.</i> | <i>1,3</i> | <i>0,8</i> | <i>-32,4%</i> |
| <i>Emisje Scope 2 na 1 mln zł przychodu</i> | <i>Mg CO₂e/1mln zł</i> | <i>11,2</i> | <i>7,5</i> | <i>-32,4%</i> |
| Scope 1+2 | | | | |
| Łącznie emisje w ramach Scope 1+2 | Mg CO ₂ e | 39 248,3 | 41 819,7 | +6,6% |
| <i>Emisje Scope 1+2 na jednostkę produktu</i> | <i>Mg CO₂e/szt.</i> | <i>2,1</i> | <i>2,0</i> | <i>-5,9%</i> |
| <i>Emisje Scope 1+2 na 1 mln zł przychodu</i> | <i>Mg CO₂e/1mln zł</i> | <i>19,0</i> | <i>17,8</i> | <i>-6,0%</i> |

| | Jednostka | Wielton S.A. | | |
|---|-----------------------------------|--------------|-------------|--------------|
| | | 2018 | 2019 | zmiana r/r |
| Wskaźnik pewności danych | % | 100,0% | | |
| Scope 1 | | | | |
| Emisje będące skutkiem zużycia paliw w budynkach i instalacjach | Mg CO ₂ e | 6 073,7 | 11 607,0 | 91,1% |
| Emisje będące skutkiem zużycia paliw w transporcie | Mg CO ₂ e | 1 706,4 | 1 922,0 | 12,6% |
| Łącznie emisje w ramach Scope 1 | Mg CO ₂ e | 7 780,0 | 13 528,9 | 73,9% |
| <i>Emisje Scope 1 na jednostkę produktu</i> | <i>Mg CO₂e/szt.</i> | <i>0,7</i> | <i>1,2</i> | <i>75,7%</i> |
| <i>Emisje Scope 1 na 1 mln zł przychodu</i> | <i>Mg CO₂e/1mln zł</i> | <i>7,3</i> | <i>12,8</i> | <i>76,3%</i> |
| Scope 2 | | | | |
| Emisje będące skutkiem zakupu energii elektrycznej | Mg CO ₂ e | 15 309,7 | 15 717,7 | 2,7% |
| Emisje będące skutkiem zakupu energii cieplnej | Mg CO ₂ e | 4 516,5 | 0,0 | -100,0% |
| Łącznie emisje w ramach Scope 2 | Mg CO ₂ e | 19 826,2 | 15 717,7 | -20,7% |

| | | | | |
|--|------------------------------|----------|----------|--------|
| Emisje Scope 2 na jednostkę produktu | Mg CO ₂ e/szt. | 1,7 | 1,4 | -19,9% |
| Emisje Scope 2 na 1 mln zł przychodu | Mg CO ₂ e/1mln zł | 18,5 | 14,9 | -19,6% |
| Scope 1+2 | | | | |
| Łącznie emisje w ramach Scope 1+2 | Mg CO ₂ e | 27 606,2 | 29 246,6 | 5,9% |
| Emisje Scope 1+2 na jednostkę produktu | Mg CO ₂ e/szt. | 2,4 | 2,6 | 7,1% |
| Emisje Scope 1+2 na 1 mln zł przychodu | Mg CO ₂ e/1mln zł | 25,7 | 27,7 | 7,4% |

Łącznie w 2019 roku emisje gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2 wyniosły 41,8 tys. ton ekwiwalentu dwutlenku węgla w Grupie Wielton i 29,2 tys. ton w Wielton S.A.

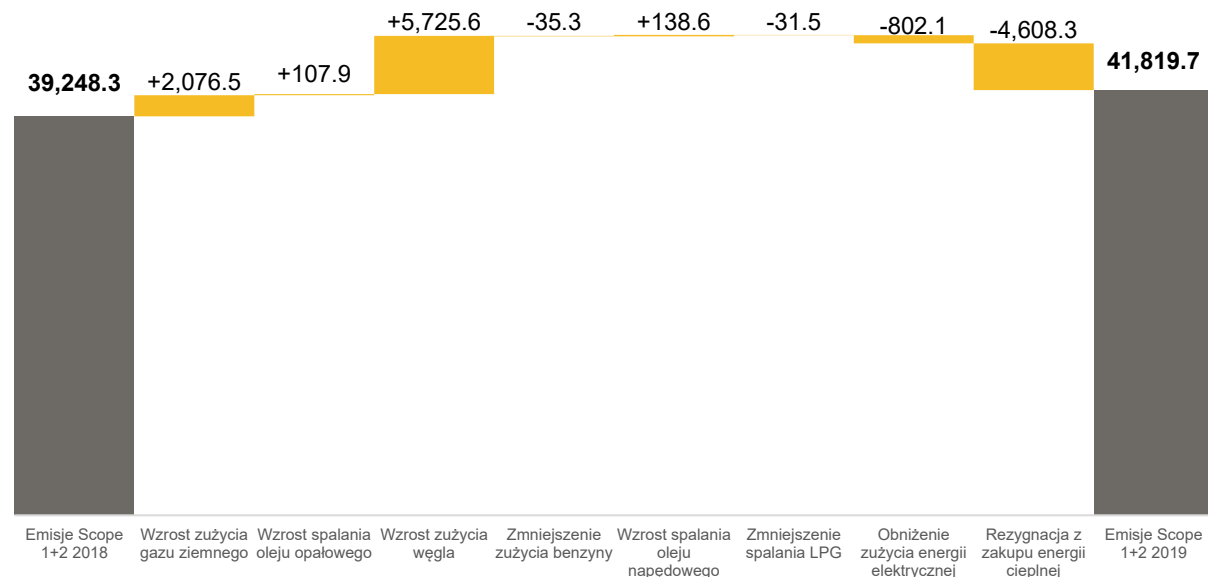
Intensywność emisji gazów cieplarnianych łącznie dla zakresu 1 i 2 w 2019 roku wyniosła w przypadku Grupy Wielton 2,0 tony ekwiwalentu dwutlenku węgla na jednostkę produktu i 2,6 tony w przypadku Wielton S.A.

Dane użyte przy liczeniu emisji obejmują szeroki zakres operacji prowadzonych w spółkach Grupy Kapitałowej Wielton m.in. transport wewnętrzny wykonywany przez spółkę Wielton Logistic Sp z o. o. Łączne emisje gazów cieplarnianych Grupy Wielton wzrosły w 2019 roku o 6,6% do 41,8 tys. ton CO₂e. W największym stopniu przyczyniło się do tego zwiększenie zużycia węgla wykorzystywanego w piecu KTL w zakładach w Wieluniu oraz zwiększenie zużycia gazu ziemnego w spółce Fruehauf. Przeciwnym trendem było obniżenie emisji dzięki rezygnacji z zakupu ciepła sieciowego. Mimo wzrostu zużycia energii elektrycznej o 4,4% emisje gazów cieplarnianych związane z jej wytwarzaniem spadły o 4,3%. W efekcie obu tych czynników emisje w zakresie 2 obniżyły się w 2019 roku o 23,5%, podczas gdy emisje w zakresie 1 wzrosły o 49,3%.

Mimo wzrostu całkowitej masy emitowanych do atmosfery gazów cieplarnianych współczynniki intensywności emisji w Grupie Wielton obniżyły się. Wskaźnik emisji na jedną przyczepę/naczepeę zmniejszył się w 2019 roku o 5,9% do poziomu 2,0 tony CO₂e/szt.

Główne czynniki zmian w wysokości emisji gazów cieplarnianych (Scope 1+2) w Grupie Wielton w roku 2019

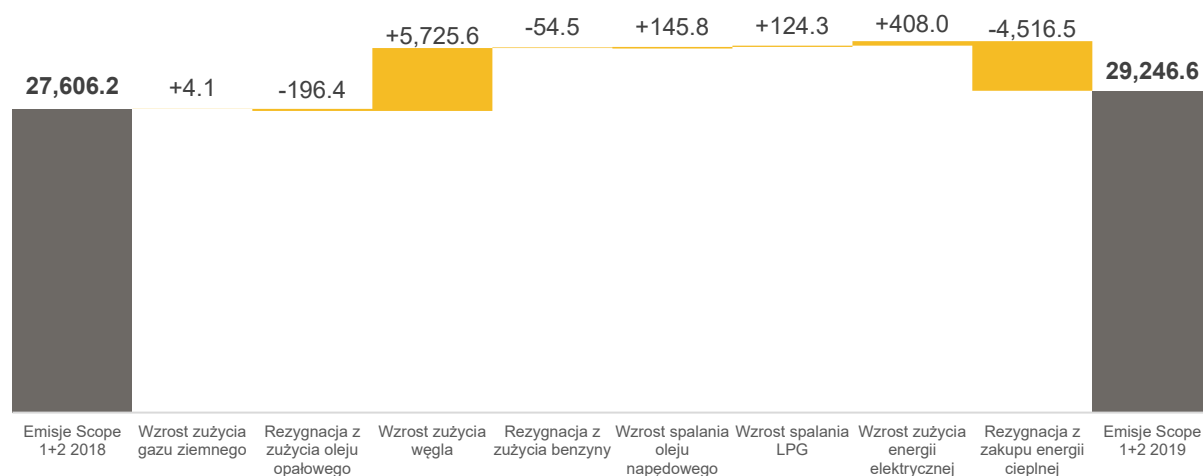
[Mg CO₂e]



Wzrost o 5,9% emisji w zakresach 1 i 2 w Wielton S.A. był spowodowany przede wszystkim znacznym wzrostem zużycia węgla wykorzystywanego w piecu KTL. Emisje spowodowane spalaniem węgla wzrosły do poziomu 9,6 tys. ton CO₂e (rok wcześniej wynosiły one 3,9 tys. ton CO₂e) i nie zostało to zrównoważone spadkiem emisji z tytułu wytwarzania kupowanej przez spółkę energii cieplnej (w 2018 roku wyniosły one 4,5 tys. ton CO₂e, w 2019 roku spółka nie kupowała z zewnątrz energii cieplnej) i zaprzestaniem spalania oleju opałowego (emisje z tego tytułu rok wcześniej wyniosły 0,2 tys. ton CO₂e). Na wzrost emisji gazów cieplarnianych miało też wpływ wyższe zużycie paliw do pojazdów (wzrost zużycia oleju napędowego i LPG łącznie spowodowały wzrost emisji o 0,3 tony CO₂e, czego nie zrównoważyła rezygnacja z zużycia benzyny) oraz zwiększenie zużycia kupowanej energii elektrycznej (spowodowało ono wzrost emisji o 0,4 tys. ton CO₂e)

Główne czynniki zmian w wysokości emisji gazów cieplarnianych (Scope 1+2) w Wielton S.A. w roku 2019

[Mg CO_{2e}]



8.4. Zużycie surowców i materiałów

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

[E.1.2] Z uwagi na charakter produktów wytwarzanych przez Grupę Wielton, wielość rodzin produktowych i ich złożoność, różnorodność oraz nieporównywalność poszczególnych surowców i materiałów wykorzystywanych do produkcji nie ma możliwości wyznaczenia kluczowego surowca lub materiału, którego zużycie na jednostkę produktu lub przychodu miałyby istotne znaczenie analityczne dla odbiorców raportu.

Widoczne w poniższym zestawieniu zmiany w wykorzystaniu materiałów i surowców, przy względnie podobnej całkowitej ilości wyprodukowanych pojazdów, są wynikiem struktury innej niż w poprzednim raportowanym okresie. Optymalizacja produkcji pod względem wykorzystania surowców i innowacyjne, ergonomiczne konstrukcje produktów końcowych wpisują się w globalny trend odpowiedzialnego gospodarowania surowcami naturalnymi.

[E.1.1] Rodzaj i ilość głównych wykorzystywanych surowców/materiałów

| | Jednostka | Grupa Wielton | | |
|---|-----------|---------------|---------------|------------|
| | | 2018 | 2019 | zmiana r/r |
| Wskaźnik pewności danych | % | 95,4% | 100,0% | |
| Główne kategorie surowców i materiałów | | | | |
| Osie | szt. | 116 917 | 39 360 | -66,3% |
| Stal | Mg | 62 143,8 | 56 064,4 | -9,8% |
| Aluminium | Mg | 8 396,7 | 6 747,9 | -19,6% |
| Siłowniki hydrauliczne | szt. | 9 678 | 7 667 | -20,8% |
| Koła | szt. | 109 174 | 100 779 | -7,7% |
| Plandeki | Mg | 13 340,8 | 10 741,6 | -19,5% |
| Systemy hamulcowe | szt. | 17 056 | 14 324 | -16,0% |
| Systemy oświetleniowe | szt. | 16 941 | 13 988 | -17,4% |
| Panele furgonowe | szt. | 2 537 | 4 197 | +65,4% |
| Farby | Mg | 476,8 | 1 155,9 | +142,4% |
| Drewno (sklejka, podłogi) | m3 | 8 386,1 | 8 010,0 | -4,5% |

| | Jednostka | Wielton S.A. | | |
|---|-----------|--------------|----------|------------|
| | | 2018 | 2019 | zmiana r/r |
| Wskaźnik pewności danych | % | 100,0% | 100,0% | |
| Główne kategorie surowców i materiałów | | | | |
| Osie | szt. | 29 978 | 22 985 | -23,3% |
| Stal | Mg | 44 026,0 | 39 363,0 | -10,6% |
| Aluminium | Mg | 6 404,0 | 4 800,0 | -25,0% |
| Siłowniki hydrauliczne | szt. | 5 098 | 3 928 | -23,0% |
| Koła | szt. | 61 125 | 57 761 | -5,5% |
| Plandeki | Mg | 10 484,0 | 8 145,0 | -22,3% |
| Systemy hamulcowe | szt. | 9 978 | 7 790 | -21,9% |
| Systemy oświetleniowe | szt. | 9 960 | 7 694 | -22,8% |
| Panele furgonowe | szt. | 156 | 104 | -33,3% |
| Farby | Mg | 326,2 | 862,1 | 164,3% |
| Drewno (sklejka, podłogi) | m3 | 3 900,0 | 3 860,0 | -1,0% |

8.5. Woda i ścieki

[E.3.1] [E.3.3] [E.6.3] [E.6.5] Woda w Grupie Wielton jest wykorzystywana do celów konsumpcyjnych i higieniczno-sanitarnych. Nie jest ona przy tym istotnym surowcem wykorzystywanym do produkcji w Grupie Wielton - w procesach produkcyjnych jest wykorzystywana przy obróbce skrawaniem – do przygotowania mieszaniny chłodząco-smarującej oraz w lakierni - w procesie malowania na mokro. Roczne zużycie wody w Grupie Wielton wyniosło w 2019 roku 78 375 m³ (wzrost o 56,5% w ujęciu r/r), przy czym 51 603 m³ zostało zużyte w Wielton S.A. (wzrost o 56,9% w ujęciu r/r). W Grupie Wielton woda pochodzi od dostawców zewnętrznych, Grupa nie posiada ujęć własnych. Wzrost zużycia wody był spowodowany zwiększeniem produkcji ram w instalacji KTL w zakładach w Wieluniu.

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

Zużycie wody i emisja ścieków

| | Jednostka | Grupa Wielton | | |
|---|------------|---------------|--------|------------|
| | | 2018 | 2019 | zmiana r/r |
| Wskaźnik pewności danych | % | 89,0% | 91,9% | |
| Zużycie wody | | | | |
| Woda zakupiona | m3 | 50 085 | 78 375 | +56,5% |
| Zużycie wody na jednostkę produktu | m3/szt. | 2,7 | 3,8 | +38,2% |
| Zużycie wody na 1 mln zł przychodu | m3/1mln zł | 24,2 | 33,4 | +38,1% |
| Ścieki | | | | |
| Ścieki odprowadzone do sieci komunalnej | m3 | 49 776 | 77 914 | +56,5% |
| Odprowadzone ścieki na jednostkę produktu | m3/szt. | 2,7 | 3,7 | +38,3% |
| Odprowadzone ścieki na 1 mln zł przychodu | m3/1mln zł | 24,1 | 33,2 | +38,2% |

| | Jednostka | Wielton S.A. | | |
|---|------------|--------------|--------|------------|
| | | 2018 | 2019 | zmiana r/r |
| Wskaźnik pewności danych | % | 100,0% | 100,0% | |
| Zużycie wody | | | | |
| Woda zakupiona | m3 | 32 891 | 51 603 | 56,9% |
| Zużycie wody na jednostkę produktu | m3/szt. | 2,9 | 4,6 | 58,6% |
| Zużycie wody na 1 mln zł przychodu | m3/1mln zł | 30,7 | 48,8 | 59,1% |
| Ścieki | | | | |
| Ścieki odprowadzone do sieci komunalnej | m3 | 32 592 | 52 003 | 59,6% |
| Odprowadzone ścieki na jednostkę produktu | m3/szt. | 2,9 | 4,6 | 61,2% |
| Odprowadzone ścieki na 1 mln zł przychodu | m3/1mln zł | 30,4 | 49,2 | 61,8% |

8.6. Odpady

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

Wielton S.A. prowadzi działania skutkujące wydłużeniem cyklu życia produkowanych naczepek i przyczep. W 2018 roku w Spółce powstał Dział Pojazdów Używanych, który realizuje programy odkupu (buyback) oraz sprzedaży używanych naczepek i przyczep (trading). Działania mające na celu ponowne użycie produktu wpisują się w trend dostosowywania działalności do gospodarki w modelu cyrkularnym.

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

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

[E.6.1] [E.6.2] [E.6.4] W grupie Kapitałowej do utylizacji przekazano 81% odpadów niebezpiecznych i 29% innych niż niebezpieczne. Widoczną zmianą względem roku 2018 jest skokowe zwiększenie w roku 2019 ilości odpadów innych niż niebezpieczne trafiających do recyklingu – wzrost o 1709,8% przy jednoczesnym obniżeniu o 60,7% ilości odpadów przeznaczanych do utylizacji. Jest to efektem przesunięcia zdecydowanej większości odpadów innych niż niebezpieczne wytwarzanych w Wielton S.A. pomiędzy sposobami zagospodarowania: o ile w 2018 roku odpady te były przeznaczane do utylizacji, o tyle w 2019 roku zdecydowana większość z nich poddawana jest recyklingowi. W 2019 roku składowane w poprzednich latach na terenie zakładów spółki Viberti Rimorchi S.R.L. we Włoszech ciecze stanowiące odpady niebezpieczne zostały poddane utylizacji. Wspomniane odpady stanowiły pozostałość po działalności produkcyjnej dawnego zakładu przemysłowego zlokalizowanego na terenie obecnie zajmowanym przez Viberti Rimorchi S.R.L. Odpady te nie pochodziły z działalności produkcyjnej prowadzonej przez Viberti.

Łącznie w 2019 roku w Grupie Wielton wyemitowano 0,04 Mg odpadu niebezpiecznego i 0,66 Mg odpadu innego niż niebezpieczny na 1 sztukę produktu. Łącznie w 2019 roku w Spółce Wielton S.A. wyemitowano 0,06 Mg odpadu niebezpiecznego i 0,82 Mg odpadu innego niż niebezpieczny na 1 sztukę produktu.

Odpady niebezpieczne i inne niż niebezpieczne

| | Jednostka | Grupa Wielton | | |
|--|-------------------|-----------------|-----------------|---------------|
| | | 2018 | 2019 | zmiana r/r |
| Wskaźnik pewności danych | % | 94,9% | 99,5% | |
| Odpady niebezpieczne | | | | |
| Recykling | Mg | 1 093,6 | 63,0 | -94,2% |
| Składowanie na składowiskach odpadów | m3 | 0,0 | 0,0 | - |
| Utylizacja | Mg | 626,9 | 749,6 | +19,6% |
| Ponowne wykorzystanie | Mg | 0,2 | 0,0 | -100,0% |
| Stałe magazynowanie na terenie zakładu | Mg | 1 037,6 | 118,6 | -88,6% |
| Łącznie odpady niebezpieczne | Mg | 2 908,2 | 931,2 | -68,0% |
| <i>Odpady niebezpieczne na jednostkę produktu</i> | <i>Mg/szt.</i> | <i>0,2</i> | <i>0,0</i> | <i>-71,7%</i> |
| <i>Odpady niebezpieczne na 1 mln zł przychodu</i> | <i>Mg/1mln zł</i> | <i>1,4</i> | <i>0,4</i> | <i>-71,7%</i> |
| Odpady inne niż niebezpieczne | | | | |
| Recykling | Mg | 527,7 | 9 550,4 | +1709,8% |
| Składowanie na składowiskach odpadów | m3 | 200,1 | 351,7 | +75,7% |
| Utylizacja | Mg | 9 976,7 | 3 918,4 | -60,7% |
| Ponowne wykorzystanie | Mg | 26,4 | 70,0 | +164,8% |
| Stałe magazynowanie na terenie zakładu | Mg | 23,2 | 14,4 | -38,2% |
| Łącznie odpady inne niż niebezpieczne | Mg | 10 754,2 | 13 641,1 | +26,8% |
| <i>Odpady inne niż niebezpieczne na jednostkę produktu</i> | <i>Mg/szt.</i> | <i>0,6</i> | <i>0,7</i> | <i>+12,1%</i> |
| <i>Odpady inne niż niebezpieczne na 1 mln zł przychodu</i> | <i>Mg/1mln zł</i> | <i>5,2</i> | <i>5,8</i> | <i>+12,0%</i> |

| | Jednostka | Wielton S.A. | | |
|--|-------------------|----------------|----------------|---------------|
| | | 2018 | 2019 | zmiana r/r |
| Wskaźnik pewności danych | % | 100,0% | 100,0% | |
| Odpady niebezpieczne | | | | |
| Recykling | Mg | 0,0 | 0,0 | - |
| Składowanie na składowiskach odpadów | m3 | 0,0 | 0,0 | - |
| Utylizacja | Mg | 585,3 | 719,7 | +23,0% |
| Ponowne wykorzystanie | Mg | 0,0 | 0,0 | - |
| Stałe magazynowanie na terenie zakładu | Mg | 0,0 | 0,0 | - |
| Łącznie odpady niebezpieczne | Mg | 585,3 | 719,7 | +23,0% |
| <i>Odpady niebezpieczne na jednostkę produktu</i> | <i>Mg/szt.</i> | <i>0,1</i> | <i>0,1</i> | <i>+24,3%</i> |
| <i>Odpady niebezpieczne na 1 mln zł przychodu</i> | <i>Mg/1mln zł</i> | <i>0,5</i> | <i>0,7</i> | <i>+24,7%</i> |
| Odpady inne niż niebezpieczne | | | | |
| Recykling | Mg | 0,0 | 8 646,8 | - |
| Składowanie na składowiskach odpadów | m3 | 0,0 | 0,0 | - |
| Utylizacja | Mg | 9 393,4 | 579,6 | -93,8% |
| Ponowne wykorzystanie | Mg | 0,0 | 0,0 | - |
| Stałe magazynowanie na terenie zakładu | Mg | 0,0 | 0,0 | - |
| Łącznie odpady inne niż niebezpieczne | Mg | 9 393,4 | 9 226,4 | -1,8% |
| <i>Odpady inne niż niebezpieczne na jednostkę produktu</i> | <i>Mg/szt.</i> | <i>0,8</i> | <i>0,8</i> | <i>-0,7%</i> |
| <i>Odpady inne niż niebezpieczne na 1 mln zł przychodu</i> | <i>Mg/1mln zł</i> | <i>8,8</i> | <i>8,7</i> | <i>-0,4%</i> |

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

8.7. Pozostałe zagadnienia środowiskowe

[E.8.2] Nie zdefiniowano kryteriów środowiskowych przy realizacji produktów i usług.

[E.7.1] W niniejszym raporcie (powyżej) wskazano wszystkie istotne rodzaje zanieczyszczeń wyemitowane przez Grupę Kapitałową Wielton i Wielton S.A. w 2019 roku.

[E.7.2] W 2019 nie doszło do awarii ze znaczącym skutkiem środowiskowym. Szkody wynikające z pożaru z dnia 23 listopada 2018 roku zostały w dużej mierze usunięte.

[E.7.3] W 2019 roku w Grupie Wielton nie odnotowano naruszeń przepisów środowiska, w związku z którymi wszczęte zostały postępowania administracyjne.

[E.7.4] W 2019 roku na Wielton S.A. nie nałożono żadnych prawomocnych kar w związku z naruszeniem przepisów ochrony środowiska.

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

[E.7.5] [E.7.6] Grupa Wielton nie stosowała w 2019 roku w umowach z kontrahentami klauzul odnoszących się do poszanowania środowiska naturalnego, nie prowadzone były też u podwykonawców audyty pod kątem przestrzegania przez nich przepisów ochrony środowiska.

8.8. Istotne ryzyka środowiskowe

[G.3.1]

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

9. O raporcie

Niniejszy raport obejmuje informacje niefinansowe dotyczące Grupy Kapitałowej Wielton i jej Jednostki Dominującej Wielton S.A. za okres od 1 stycznia 2019 roku do 31 grudnia 2019 roku. Raport jest sprawozdaniem na temat informacji niefinansowych sporządzonym zgodnie z art. 49b Ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości (w odniesieniu do Wielton S.A.) oraz zgodnie z art. 55 ust. 2b-2c (w odniesieniu do Grupy Kapitałowej Wielton).

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

Raport nie został poddany weryfikacji zewnętrznej.

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

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

9.1. Istotność informacji w raporcie

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

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

W badaniu wykorzystano takie narzędzia, jak:

- ▶ analiza procesu budowy wartości, obejmująca analizę procesów operacyjnych przebiegających w Grupie i w łańcuchu dostaw oraz analizę cyklu życia produktu,
- ▶ wywiady indywidualne z wybranymi przedstawicielami kluczowej kadry kierowniczej Grupy,
- ▶ badanie ankietowe przeprowadzone na ponadreprezentatywnej grupie przedstawicieli zarządu i wyższej kadry kierowniczej Spółki i Grupy oraz ekspertów zewnętrznych,
- ▶ wywiady z reprezentatywnymi interesariuszami zewnętrznymi z otoczenia społecznego Spółki,
- ▶ warsztaty z zarządem Spółki i wyższą kadrą kierowniczą Spółki i Grupy,
- ▶ analiza porównawcza zebranych w wyniku badania informacji w stosunku do rekomendacji zawartych w Aneksie 2 SIN ze wskazaniem rozbieżności wynikających z odmienności modelu biznesowego Grupy od przeciętnego modelu biznesowego spółek z branży, do której należy Grupa Wielton.

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

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

9.2. Istotni interesariusze

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

1. Pracownicy
2. Potencjalni pracownicy
3. Dostawcy materiałów i komponentów
4. Podwykonawcy
5. Przedstawiciele handlowi i dealerzy
6. Klienci

7. Punkty serwisowe i serwisanci
8. Regulatorzy i nadzorcy
9. Społeczności lokalne wokół zakładów produkcyjnych (w Wieluniu i Auxerre)
10. Akcjonariusze strategiczni
11. Instytucje finansowe

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

9.3. Istotne zagadnienia niefinansowe

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

Zagadnienia w obszarze pracowniczym

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

Zagadnienia w obszarze społecznym

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

Zagadnienia w obszarze środowiska naturalnego

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

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

9.4. Tabele zgodności

Wymogi Ustawy o Rachunkowości

| Wymóg ustawy o rachunkowości | Rozdział |
|---|----------|
| Model biznesowy (art. 49b ust. 2 pkt 1) | 4.1. |
| Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności (art. 49b ust. 2 pkt 2) | 5. |
| Polityki w obszarach niefinansowych i ich rezultaty (art. 49b ust. 2 pkt 3): | |
| - Polityka w obszarze środowiskowym | 8. |
| - Polityka w obszarze społecznym | 7. |
| - Polityka w obszarze praw człowieka | 4.7. |
| - Polityka w obszarze przeciwdziałania korupcji | 7.3. |
| - Polityka w obszarze pracowniczym | 6. |
| Procedury należytej staranności (art. 49b ust. 2 pkt 4) | 4.5. |
| Istotne ryzyka niefinansowe i sposób zarządzania nimi (art. 49b ust. 2 pkt 5) | 4.6. |

Rekomendacje TCFD

| Rekomendacje TCFD | Rozdział |
|---|----------|
| Ład korporacyjny | |
| a) Opis nadzoru zarządu i rady nadzorczej nad ryzykami i szansami związanymi ze zmianami klimatu | - |
| b) Opis roli zarządu i rady nadzorczej w identyfikacji, ocenie i zarządzaniu ryzykami i szansami związanymi ze zmianami klimatu | 8. |
| Strategia | |
| a) Opis ryzyk i szans związanych ze zmianami klimatu, które organizacja zidentyfikowała w krótkim, średnim i długim horyzoncie czasu | 8.1 |
| b) Opis wpływu ryzyk i szans związanych ze zmianami klimatu na działalność biznesową, strategię i finanse organizacji | 8.1 |
| c) Opis odporności strategii organizacji na zmiany klimatu w różnych scenariuszach, w tym w scenariuszu uwzględniającym wzrost średnich temperatur o dwa lub mniej stopni Celsjusza | - |
| Zarządzanie ryzykiem | |
| a) Opis procesów identyfikacji i oceny ryzyk związanych ze zmianami klimatu | 4.6 |
| b) Opis procesów zarządzania ryzykami związanymi ze zmianami klimatu | - |
| c) Opis sposobu integracji procesów identyfikacji, oceny i zarządzania ryzyk związanych ze zmianami klimatu w całościowych procesach zarządzania ryzykiem w organizacji. | 4.6 |
| Wskaźniki i cele | |
| a) Opis wskaźników wykorzystywanych przez organizację do oceny ryzyk i szans związanych ze zmianami klimatu zgodnie ze strategią i procesami zarządzania ryzykiem | 8.3 |
| b) Ujawnienie emisji gazów cieplarnianych w zakresach 1, 2 i, jeśli ma to znaczenie, 3 oraz odpowiadających im ryzyk. | 8.3 |
| c) Describe the targets used by the organization to manage climate-related risks and opportunities and performance against targets. | - |

Tabela zgodności z SIN

| Wskaźnik | Opis | Strona /-y | Uwagi |
|---------------------|--|------------|-------|
| G: Obszar zarządczy | | | |
| G.1. | Opis modelu biznesowego i strategicznych kierunków rozwoju | | |
| G.1.1. | Opis przyjętej strategii rozwoju z uwzględnieniem aspektów społecznych i środowiskowych | 4.1 | |
| G.1.2. | Charakterystyka przyjętego modelu biznesowego, włączając w to opis łańcucha dostaw, ze szczególnym uwzględnieniem opisu oddziaływania społecznego i środowiskowego | 4.2 | |
| G.2. | Ład zarządczy | | |
| G.2.1. | Opis struktury zarządczej, zawierający informację o tym czy i jak uwzględnione zostało podejście do zarządzania aspektami niefinansowymi (społecznymi, środowiskowymi), jak wygląda system zarządzania ryzykiem i audytu wewnętrznego, | 4.3 | |
| G.2.2. | Wykaz certyfikowanych systemów zarządzania (np. ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, itd.) | 4.5 | |

| Wskaźnik | Opis | Strona /-y | Uwagi |
|-------------------------------|--|------------|--|
| G.2.3. | Opis systemu kontroli wewnętrznej, ze wskazaniem monitorowania społecznych i środowiskowych aspektów działalności. | 4.6 | |
| G.3. | Zarządzanie ryzykiem społecznym i środowiskowym | | |
| G.3.1. | Opis podejścia do zarządzania ryzykiem i uwzględnienia w nim aspektów społecznych i środowiskowych | 4.6 | |
| G.3.2. | Lista zidentyfikowanych ryzyk społecznych lub środowiskowych wraz z ich krótką charakterystyką | 4.6 | |
| G.4. | Zarządzanie etyką | | |
| G.4.1. | Wskazanie czy organizacja posiada formalny Kodeks Etyki lub równoważny dokument odpowiadający na potrzeby organizacji. | 4.7 | |
| G.4.2. | Liczba audytów etycznych zrealizowanych u dostawców, liczba audytów zakończonych identyfikacją nieprawidłowości. | 4.7 | |
| G.4.3. | Liczba audytów etycznych zrealizowanych w organizacji na żądanie jej odbiorców, liczba audytów zakończonych identyfikacją nieprawidłowości. | 4.7 | |
| G.4.4. | Liczba dostawców, którzy podpisali Kartę Etyki / zobowiązanie do przestrzegania standardów etycznych organizacji. | 4.7 | |
| G.4.5. | Liczba zgłaszanych skarg potencjalnych naruszeń standardów etycznych (jeśli to możliwe w podziale na zgłoszenia pochodzące z wewnątrz /z zewnątrz organizacji). | 4.7 | |
| G.4.6. | Liczba przeprowadzonych szkoleń w obszarze etycznym, liczba osób w nich uczestniczących. | 4.7 | |
| G.4.7. | Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do etyki (w ujęciu wartościowym). | 4.7 | |
| G.4.8. | Uwzględnienie zasad etyki w polityce kredytowej banków [dotyczy sektora finansowego]. | - | nie dotyczy |
| E: Obszar środowiskowy | | | |
| E.1. | Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: surowce i materiały | | |
| E.1.1. | Rodzaj i ilość (np. wg wagi, objętości) wykorzystanego surowca/materiału (z ewentualnym wskazaniem tych ze źródeł odnawialnych / z recydingu / posiadających certyfikaty zrównoważonego rozwoju). | 8.4 | |
| E.1.2. | Zużycie kluczowego surowca/materiału na jednostkę produktu lub przychodu przychodu (dla poszczególnych kategorii surowców/materiałów) | 8.4 | |
| E.2. | Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: paliwa i energia | | |
| E.2.1. | Całkowite zużycie energii w GJ wg. głównych źródeł jej pozyskania | 8.2 | |
| E.2.2. | % energii pochodzącej z odnawialnych źródeł energii (OZE) (energia wodna, energia z biomasy, energia wiatrowa, fotowoltaika, energia geotermalna) | 8.2 | |
| E.2.3. | Zużycie energii na jednostkę produktu lub przychodu. | 8.2 | |
| E.3. | Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: woda | | |
| E.3.1. | Całkowite zużycie wody w m ³ (tam gdzie to zasadne, wg źródła). | 8.5 | |
| E.3.2. | Wolumen wody odzyskiwanej i ponownie wykorzystywanej. | | |
| E.3.3. | Zużycie wody na jednostkę produktu lub przychodu. | 8.5 | |
| E.4. | Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: bioróżnorodność | | |
| E.4.1. | Lista i krótka charakterystyka terenów cennych przyrodniczo w sąsiedztwie /sferze oddziaływania przedsiębiorstwa (ze wskazaniem charakteru oddziaływania przedsiębiorstwa na te tereny i siedliska cennej fauny i flory) | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| E.4.2. | Wskazanie typu i częstotliwości prowadzonego monitoringu przyrodniczego. | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| E.4.3. | Opis ewentualnych potwierdzonych straty środowiskowych będących skutkiem działania przedsiębiorstwa. | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| E.4.4. | Opis ewentualnych działań mających na celu monitorowanie stanu środowiska oraz zapobieganie/ograniczanie/rekompensowanie środowisku naturalnemu negatywnych skutków oddziaływania przedsiębiorstwa | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| E.5. | Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: emisje do atmosfery | | |
| E.5.1. | Masa emitowanych do atmosfery gazów cieplarnianych | 8.3 | |
| E.5.2. | Masa pozostałych substancji emitowanych do atmosfery według rodzaju (np. SO _x , NO _x , PM ₁₀ , PM _{2.5}) | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |

| Wskaźnik | Opis | Strona /-y | Uwagi |
|--|--|------------|--|
| E.5.3. | Emisja gazów cieplarnianych na jednostkę produktu lub przychodu. | 8.3 | |
| E.5.4. | Emisja pozostałych substancji na jednostkę produktu lub przychodu | | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| E.6. | Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: odpady i ścieki | | |
| E.6.1. | Całkowita masa odpadów w podziale na niebezpieczne i inne niż niebezpieczne z wyszczególnieniem istotnych ich kategorii. | 8.6 | |
| E.6.2. | Całkowita masa odpadów w podziale wg metody zagospodarowania | 8.6 | |
| E.6.3. | Całkowity wolumen odprowadzanych ścieków ze wskazaniem podziału wg metody oczyszczenia. | 8.5 | |
| E.6.4. | Emisja odpadów na jednostkę produktu lub przychodu. | 8.6 | |
| E.6.5. | Emisja ścieków na jednostkę produktu lub przychodu | 8.5 | |
| E.7. | Pozostałe aspekty bezpośredniego i pośredniego oddziaływania na środowisko | | |
| E.7.1. | Opis pozostałych istotnych rodzajów zanieczyszczeń środowiska emitowanych przez działalność operacyjną spółki (wraz z mierzalnymi miarami, jeśli to możliwe). | 8.7 | |
| E.7.2. | Lista awarii ze skutkiem środowiskowym i ewentualnych skażeń, do których doszło w okresie sprawozdawczym (wraz z opisem ich charakteru). | 8.7 | |
| E.7.3. | Lista potencjalnych naruszeń przepisów ochrony środowiska, w związku z którymi wszczęte zostały postępowania administracyjne. | 8.7 | |
| E.7.4. | Całkowita kwota prawomocnych kar nałożonych w związku z naruszeniem przepisów ochrony środowiska. | 8.7 | |
| E.7.5. | Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do poszanowania środowiska naturalnego (w ujęciu wartościowym). | 8.7 | |
| E.7.6. | Liczba audytów pod kątem przestrzegania przepisów ochrony środowiska u podwykonawców. | 8.7 | |
| E.8. | Rozszerzona odpowiedzialność środowiskowa: produkty i usługi | | |
| E.8.1. | Uwzględnienie ochrony środowiska w polityce kredytowej/pożyczkowej oraz inwestycyjnej [dotyczy sektora finansowego]. | - | nie dotyczy |
| E.8.2. | Przychody z produktów lub usług, opracowanych z uwzględnieniem kryteriów środowiskowych jako % całkowitych przychodów. [dotyczy sektorów: przemysł; usługi]. | 8.7 | |
| E.8.3. | Wartość udzielonych kredytów z wcześniejszą oceną ryzyka środowiskowego / wartość portfela ubezpieczeń z wcześniejszą oceną ryzyka środowiskowego [dotyczy sektora: finanse]. | - | nie dotyczy |
| S: Obszar społeczny i pracowniczy | | | |
| S.1. | Korzystanie z pomocy publicznej i zlecenia publiczne | | |
| S.1.1. | Wartość pomocy publicznej uzyskanej od państwa (wsparcie finansowe i ekwiwalenty dotacji). | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| S.1.2. | Wartość przychodów pochodzących z zamówień publicznych i % udział w całości przychodów. | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| S.2. | Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń | | |
| S.2.1. | Liczba pracowników w etatach wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego. | 11.2 | |
| S.2.2. | Liczba pracowników w etatach nowozatrudnionych wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci). | 11.2 | |
| S.2.3. | Liczba pracowników w etatach, którzy odeszli z pracy w raportowanym okresie (wg. wieku i płci). | 11.2 | |
| S.2.4. | Liczba osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego, liczba zawartych umów cywilno-prawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie, liczba zakończonych umów cywilno-prawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie. | 11.2 | z uwagi na niewielką liczbą osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne wskaźnik zmodyfikowany: obejmuje tylko liczbę umów |
| S.2.5. | Liczba pracowników zatrudnionych w outsourcingu. | 11.2 | |
| S.2.6. | Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz ich % udział w ogóle zatrudnionych . | 11.2 | |
| S.2.7. | Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na umowy o pracę. | 6.1 | |

| Wskaźnik | Opis | Strona /-y | Uwagi |
|-------------|---|------------|--|
| S.2.8. | Liczba oraz przeciętne wynagrodzenie obcokrajowców świadczących pracę na rzecz przedsiębiorstwa i pod jego nadzorem (niezależnie czy są pracownikami własnymi, czy podmiotów trzecich, którym zlecana jest praca), pochodzących z krajów znajdujących się w gorszej od Polski sytuacji ekonomicznej lub krajów w których uprawdopodobnione jest łamane praw człowieka wg kraju pochodzenia. | 11.2 | |
| S.2.9. | Stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do przeciętnego wynagrodzenia brutto mężczyzn w poszczególnych kategoriach zaszerzegowania / grupach pracowniczych (np. dyrektorzy, kierownicy, pozostali pracownicy). | 6.1 | |
| S.2.10. | Stosunek przeciętnego wynagrodzenia członków zarządu do najniższego uposażenia w przedsiębiorstwie (w przeliczeniu na pełen etat). | 6.1 | |
| S.2.11. | Przeciętne wynagrodzenie osób współpracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne i świadczących usługi na terenie przedsiębiorstwa. | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na znikomą liczbę osób zatrudnionych w oparciu o umowy |
| S.2.12. | Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w outsourcingu i wykonujących pracę na terenie przedsiębiorstwa. | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na nieporównywalność usług świadczonych przez poszczególne agencje |
| S.2.13. | Łączna wysokość rocznych składek na PFRON. | 11.2 | |
| S.2.14. | Odsetek kobiet, które po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy, zrezygnowały z pracy w ciągu 12 m-cy od powrotu do pracy. | 6.1 | |
| S.2.15. | Informacja na temat dodatkowych świadczeń pozapłacowych dostępnych dla pracowników (np. dodatkowe ubezpieczenie, pakiety medyczne, pracowniczy program emerytalny, akcjonariat pracowniczy, karty uprawniające do korzystania z obiektów sportowych, pożyczki mieszkaniowe). | 6.5 | |
| S.3. | Relacje ze stroną pracowniczą i wolność zrzeszania | | |
| S.3.1. | Liczba działających w spółce związków zawodowych ogółem (reprezentatywnych i pozostałych) | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| S.3.2. | Odsetek (%) pracowników należących do związków zawodowych (tzw. współczynnik uzwiązkowienia). | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| S.3.3. | Liczba akcji strajkowych w ostatnim roku oraz szacunkowy wpływ na wyniki przedsiębiorstwa z tym związane (w przypadku, w którym odnotowano strajki, należy opisać ich przyczynę, formę, czas trwania oraz poczynione ustalenia). | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| S.3.4. | Informacja, czy w zakładzie funkcjonuje procedura zgłaszania skarg i nieprawidłowości („hot line”) i na jakiej podstawie (np. odpowiedniej polityki). Jeśli tak, jaka jest liczba skarg związanych z obszarem praktyk zatrudnienia, które zostały zgłoszone, rozpatrzone i rozwiązane (ile skarg zostało zaraportowanych, a ile rozstrzygniętych w omawianym okresie). | 4.7 | |
| S.3.5. | Informacja, czy w zakładzie pracy powołano radę pracowników – a w przypadku innych przedstawicieli niż rada pracowników i związki zawodowe, czy tacy przedstawiciele pracowników zostali powołani w drodze wyborów, w których mogli uczestniczyć wszyscy pracownicy. | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| S.3.6. | Informacja o tym, czy, a jeśli tak, to w jaki sposób oraz z jakimi rezultatami, spółka prowadzi udokumentowany dialog, w formie cyklicznych, sformalizowanych spotkań, mających na celu omówienie wzajemnych oczekiwań oraz charakter najczęściej podnoszonych kwestii i sposobu ustosunkowania się do nich przez władze spółki | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| S.4. | Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP) | | |
| S.4.1. | Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników / wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu. | 6.4 | |
| S.4.2. | Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych). | 6.4 | |
| S.4.3. | Liczba wypadków śmiertelnych wśród pracowników / wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu. | 6.4 | |

| Wskaźnik | Opis | Strona /-y | Uwagi |
|-------------|---|------------|--|
| S.4.4. | Łączna liczba dni niezdolności do pracy wśród pracowników spowodowanej wypadkami. | 6.4 | |
| S.4.5. | Wskaźnik ciężkości wypadków (ilość dni niezdolności/1 wypadek). | 6.4 | |
| S.4.6. | Liczba stwierdzonych przypadków chorób zawodowych. | 6.4 | |
| S.4.7. | Liczba pracowników pracujących w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN). | 6.4 | |
| S.4.8. | Wykaz najczęstszych przyczyn wypadków przy pracy, kategorii pracy / czynności wykonywanych przez poszkodowanego w chwili wypadku, rodzajów urazów. | 6.4 | |
| S.4.9. | Opis stopnia zaangażowania związków zawodowych (jeżeli funkcjonują) w obszarze BHP (np. czy został powołany Społeczny Inspektor Pracy, jak sprawują kontrole nad przestrzeganiem przepisów BHP). | 6.4 | |
| S.4.10. | Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do BHP (w ujęciu wartościowym). | 6.4 | |
| S.4.11. | Liczba audytów pod kątem przestrzegania zasad BHP u podwykonawców. | 6.4 | |
| S.5. | Rozwój i edukacja | | |
| S.5.1. | Średnia liczba godzin szkoleniowych (lub dni szkoleniowych) na pracownika (wg płci i kategorii pracowników) – dotyczy szkoleń organizowanych przez pracodawcę. | 6.2 | |
| S.5.2. | Liczba pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe, którym przysługują określone uprawnienia z tego tytułu w stosunku do pracodawcy (np. urlopy szkoleniowe), ze wskazaniem liczby pracowników, którym pracodawca współfinansuje lub finansuje podnoszenie kwalifikacji zawodowych | 6.2 | |
| S.6. | Zarządzanie różnorodnością | | |
| S.6.1. | Informacja, czy u pracodawcy została wdrożona polityka antymobbingowa i polityka antydyskryminacyjna. | 6.3 | |
| S.6.2. | Liczba zgłoszonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp. | 6.3 | |
| S.6.3. | Liczba potwierdzonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp. | 6.3 | |
| S.6.4. | Liczba audytów pod kątem przeciwdziałania dyskryminacji u podwykonawców. | 6.3 | |
| S.7. | Prawa człowieka | | |
| S.7.1. | Liczba zgłoszonych przypadków łamania praw człowieka, w tym u podwykonawców. | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| S.7.2. | Liczba potwierdzonych przypadków łamania praw człowieka, w tym u podwykonawców. | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| S.7.3. | Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do praw człowieka (w ujęciu wartościowym). | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| S.7.4. | Liczba audytów pod kątem przestrzegania praw człowieka u podwykonawców. | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| S.7.5. | Uwzględnienie praw człowieka w polityce kredytowej banków [dotyczy sektora finansowego]. | - | nie dotyczy |
| S.7.6. | Opis zagrożeń dla praw człowieka oraz przypadków łamania praw człowieka poza łańcuchem dostaw (np. wykorzystywanie produktów lub usług świadczonych przez przedsiębiorstwo przez osoby lub podmioty w sposób zagrażający naruszeniem praw innych osób). | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| S.8. | Praca dzieci i praca przymusowa | | |
| S.8.1. | Liczba zgłoszonych przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej (w tym u podwykonawców). | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| S.8.2. | Liczba potwierdzonych przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej (w tym u podwykonawców). | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| S.8.3. | Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do praw człowieka z uwzględnieniem zakazu pracy dzieci lub pracy przymusowej (w ujęciu wartościowym). | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| S.8.4. | Liczba audytów pod kątem poszanowania praw człowieka u podwykonawców w zakresie przeciwdziałania pracy dzieci i pracy przymusowej. | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |

| Wskaźnik | Opis | Strona /-y | Uwagi |
|--------------|--|------------|--|
| S.9. | Społeczności lokalne i zaangażowanie społeczne | | |
| S.9.1. | Opis ewentualnych uciążliwości jakie może odczuwać lokalna społeczność w związku z prowadzeniem działalności operacyjnej przez spółkę, itp. | 7.2 | |
| S.9.2. | Liczba skarg zgłoszonych przez społeczność lokalną, ich tematyka oraz działania spółki w odpowiedzi na nie. | 7.2 | |
| S.9.3. | Opis polityki i kierunków zaangażowania społecznego spółki oraz zrealizowane działania prospołeczne, w tym te na rzecz lokalnej społeczności, w której prowadzona jest działalność. | 7.2 | |
| S.9.4. | Całkowita kwota darowizn na cele społeczne w okresie sprawozdawczym (ze wskazaniem największych obdarowanych). | 7.2 | |
| S.9.5. | Całkowita kwota wydatkowana na sponsoring (ze wskazaniem największych sponsorowanych partnerów). | 7.2 | |
| S.9.6. | Całkowita liczba godzin przepracowanych przez pracowników-wolontariuszy oraz liczba wolontariuszy, w ramach programu wolontariatu (o ile taki istnieje) | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| S.10. | Przeciwdziałanie korupcji | | |
| S.10.1. | Obszary biznesowe potencjalnie narażone na zachowania korupcyjne. | 7.3 | |
| S.10.2. | Liczba zgłoszonych przypadków zachowań noszących znamiona korupcji. | 7.3 | |
| S.10.3. | Liczba potwierdzonych przypadków korupcji. | 7.3 | |
| S.11. | Bezpieczeństwo produktów i konsumentów | | |
| S.11.1. | Liczba przypadków naruszenia procedur dotyczących bezpieczeństwa produktów i usług. | 7.1 | |
| S.11.2. | Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce (np. przez UOKiK) oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z bezpieczeństwem klientów. | 7.1 | |
| S.12. | Komunikacja marketingowa | | |
| S.12.1. | Liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej (w tym reklamy, promocji, sponsoringu). | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| S.12.2. | Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce przez UOKiK oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z rzetelnością i etyką komunikacji marketingowej. | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| S.13. | Ochrona prywatności | | |
| S.13.1. | Liczba zdarzeń dotyczących wycieku lub nieuprawnionego wykorzystania danych osobowych (klientów, pracowników). | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| S.13.2. | Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce (np. przez GIODO) oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z ochroną danych osobowych. | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| S.14. | Oznakowanie produktów | | |
| S.14.1. | Liczba przypadków niezgodności związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu. | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| S.14.2. | Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce, np. przez UOKiK, oraz wartość finansowa kar związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu. | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| S.15. | Pozostałe kwestie społeczne i rynkowe | | |
| S.15.1. | Rzeczywisty okres rotacji zobowiązań. | 7.4 | |
| S.15.2. | Rzeczywisty okres rotacji należności. | 7.4 | |
| S.15.3. | Okres płatności zobowiązań standardowo zapisywany w umowach z dostawcami. | 7.4 | |
| S.15.4. | Odsetek (%) zobowiązań płaconych w terminie umownym (wartościowo). | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |
| S.15.5. | Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce przez UOKiK oraz wartość finansowa kar związanych zachowaniami antykonkurencyjnymi i antyrynkowymi. | - | wskaźnik nieraportowany z uwagi na istotność |

Podpisy Członków Zarządu Wielton S.A.:

Mariusz Golec
Prezes Zarządu

Tomasz Śniatała
Wiceprezes Zarządu

Włodzimierz Masłowski
Wiceprezes Zarządu

Wieluń, 29 kwietnia 2020 roku

10. Załączniki

10.1. Załącznik Nr 1 KPI jednostki dominującej

Tabela Z1.1. Kluczowe Wskaźniki Efektywności na poziomie jednostki dominującej Wielton S.A.

| | Jednostka | wartość | | zmiana r/r |
|---|---------------------------|---|------|------------|
| | | 2018 | 2019 | |
| Obszar zarządczy | | | | |
| Pozycja rynkowa Grupy Wielton na kluczowych rynkach na podstawie rejestracji pojazdów | | | | |
| Świat | nr | pozycja rynkowa nie jest monitorowana odrębnie dla Wielton S.A. | | |
| Polska | nr | | | |
| Francja | nr | | | |
| Niemcy | nr | | | |
| Włochy | nr | | | |
| Rosja | nr | | | |
| Wielka Brytania | nr | | | |
| Obszar pracowniczy | | | | |
| Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych) | | 6 | 11 | +80,3% |
| Wskaźnik rotacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony | | 0,7% | 8,9% | +8,2% |
| Obszar środowiskowy | | | | |
| Zużycie energii w MWh na jednostkę produktu | MWh/szt. | 5,1 | 6,1 | +20,4% |
| Masa emitowanych do atmosfery gazów cieplarnianych w ramach Scope 1 i 2 na jednostkę produktu | Mg CO ₂ e/szt. | 2,4 | 2,6 | +7,1% |
| Masa odpadów w Mg na jednostkę produktu | Mg/szt. | 0,88 | 0,89 | +0,7% |

10.2. Załącznik Nr 2 Dane dotyczące zatrudnienia

[S.2.1] Tabela Z2.1. Liczba pracowników w etatach wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego: pracownicy zatrudnieni na umowach na czas określony i nieokreślony*

| w przeliczeniu na pełne etaty | Wielton S.A. | | | | | | | | | Grupa Wielton | | | | | | | | |
|--|--------------|---------|---------|-------|---------|---------|------------|---------|---------|---------------|---------|---------|-------|---------|---------|------------|---------|---------|
| | 2018 | | | 2019 | | | zmiana r/r | | | 2018 | | | 2019 | | | zmiana r/r | | |
| | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M |
| Wyższa kadra zarządzająca, w tym: | 3,0 | 20,0 | 23,0 | 3,0 | 20,0 | 23,0 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 11,0 | 71,0 | 82,0 | 4,0 | 39,0 | 43,0 | -63,6% | -45,1% | -47,6% |
| w wieku pow. 50 lat | 1,0 | 2,0 | 3,0 | 1,0 | 4,0 | 5,0 | 0,0% | 100,0% | 66,7% | 2,0 | 16,0 | 18,0 | 1,0 | 10,0 | 11,0 | -50,0% | -37,5% | -38,9% |
| w wieku 40-50 lat | 1,0 | 12,0 | 13,0 | 2,0 | 10,0 | 12,0 | 100,0% | -16,7% | -7,7% | 3,0 | 38,0 | 41,0 | 3,0 | 19,0 | 22,0 | 0,0% | -50,0% | -46,3% |
| w wieku 30-40 lat | 1,0 | 6,0 | 7,0 | 0,0 | 6,0 | 6,0 | -100,0% | 0,0% | -14,3% | 5,0 | 11,0 | 16,0 | 0,0 | 10,0 | 10,0 | -100,0% | -9,1% | -37,5% |
| w wieku pon. 30 lat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | - | - | - | 1,0 | 6,0 | 7,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -100,0% | -100,0% | -100,0% |
| Menedżerowie i kierownicy, w tym: | 14,5 | 35,6 | 50,1 | 12,5 | 32,1 | 44,6 | -13,8% | -9,8% | -10,9% | 37,5 | 146,6 | 184,1 | 21,5 | 65,1 | 86,6 | -42,7% | -55,6% | -53,0% |
| w wieku pow. 50 lat | 1,0 | 6,0 | 7,0 | 1,0 | 5,3 | 6,3 | 0,0% | -11,2% | -9,6% | 10,0 | 43,0 | 53,0 | 4,0 | 15,3 | 19,3 | -60,0% | -64,3% | -63,5% |
| w wieku 40-50 lat | 4,5 | 11,0 | 15,5 | 3,5 | 12,0 | 15,5 | -22,2% | 9,1% | 0,0% | 10,5 | 50,0 | 60,5 | 8,5 | 24,0 | 32,5 | -19,0% | -52,0% | -46,3% |
| w wieku 30-40 lat | 9,0 | 14,8 | 23,8 | 8,0 | 14,8 | 22,8 | -11,1% | 0,0% | -4,2% | 16,0 | 43,8 | 59,8 | 9,0 | 21,8 | 30,8 | -43,8% | -50,3% | -48,5% |
| w wieku pon. 30 lat | 0,0 | 3,8 | 3,8 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | - | -100,0% | -100,0% | 1,0 | 9,8 | 10,8 | 0,0 | 4,0 | 4,0 | -100,0% | -59,2% | -63,0% |
| Pozostali pracownicy, w tym: | 222,8 | 1 599,7 | 1 822,4 | 216,1 | 1 462,8 | 1 678,9 | -3,0% | -8,6% | -7,9% | 263,8 | 1 942,7 | 2 206,4 | 259,1 | 1 794,8 | 2 053,9 | -1,8% | -7,6% | -6,9% |
| w wieku pow. 50 lat | 18,0 | 209,5 | 227,5 | 23,0 | 221,9 | 244,9 | 27,8% | 5,9% | 7,6% | 22,0 | 299,5 | 321,5 | 28,0 | 295,9 | 323,9 | 27,3% | -1,2% | 0,7% |
| w wieku 40-50 lat | 53,7 | 326,3 | 380,0 | 53,6 | 322,4 | 376,0 | -0,3% | -1,2% | -1,1% | 64,7 | 429,3 | 494,0 | 66,6 | 426,4 | 493,0 | 2,9% | -0,7% | -0,2% |
| w wieku 30-40 lat | 80,4 | 491,1 | 571,5 | 84,0 | 469,8 | 553,8 | 4,5% | -4,3% | -3,1% | 98,4 | 598,1 | 696,5 | 100,0 | 567,8 | 667,8 | 1,6% | -5,1% | -4,1% |
| w wieku pon. 30 lat | 70,6 | 572,9 | 643,5 | 55,5 | 448,8 | 504,3 | -21,4% | -21,7% | -21,6% | 78,6 | 615,9 | 694,5 | 64,5 | 504,8 | 569,3 | -18,0% | -18,0% | -18,0% |
| Pracownicy wszystkich szczebli struktury | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| w wieku pow. 50 lat | 20,0 | 217,5 | 237,5 | 25,0 | 231,2 | 256,2 | 25,0% | 6,3% | 7,9% | 34,0 | 358,5 | 392,5 | 33,0 | 321,2 | 354,2 | -2,9% | -10,4% | -9,8% |
| w wieku 40-50 lat | 59,2 | 349,3 | 408,5 | 59,1 | 344,4 | 403,5 | -0,2% | -1,4% | -1,2% | 78,2 | 517,3 | 595,5 | 78,1 | 469,4 | 547,5 | -0,2% | -9,3% | -8,1% |
| w wieku 30-40 lat | 90,4 | 511,8 | 602,2 | 92,0 | 490,6 | 582,6 | 1,8% | -4,2% | -3,3% | 119,4 | 652,8 | 772,2 | 109,0 | 599,6 | 708,6 | -8,7% | -8,2% | -8,2% |
| w wieku pon. 30 lat | 70,6 | 576,7 | 647,3 | 55,5 | 448,8 | 504,3 | -21,4% | -22,2% | -22,1% | 80,6 | 631,7 | 712,3 | 64,5 | 508,8 | 573,3 | -20,0% | -19,4% | -19,5% |
| Łącznie dla wszystkich szczebli struktury | 240,3 | 1 655,2 | 1 895,5 | 231,6 | 1 514,9 | 1 746,5 | -3,6% | -8,5% | -7,9% | 312,3 | 2 160,2 | 3 359,5 | 284,6 | 1 898,9 | 3 126,5 | -8,9% | -12,1% | -6,9% |

* Informacje szczegółowe dot. Grupy Wielton nie uwzględniają danych ze spółek Fruehauf SAS oraz Grupy Langendorf z powodu różnic w konsolidacji danych z obszaru HR. W zaznaczonych kolorem komórkach dane łączne/sumaryczne uwzględniają dane pochodzące z Fruehauf SAS oraz Grupy Langendorf.

[S.2.1] Tabela Z2.2. Liczba pracowników w etatach wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego: pracownicy zatrudnieni na umowach na czas nieokreślony*

| w przeliczeniu na pełne etaty | Wielton S.A. | | | | | | | | | Grupa Wielton | | | | | | | | |
|--|--------------|-------|---------|-------|---------|---------|------------|---------|---------|---------------|---------|---------|-------|---------|---------|------------|---------|---------|
| | 2018 | | | 2019 | | | zmiana r/r | | | 2018 | | | 2019 | | | zmiana r/r | | |
| | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M |
| Wyższa kadra zarządzająca, w tym: | 3,0 | 20,0 | 23,0 | 3,0 | 20,0 | 23,0 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 11,0 | 71,0 | 82,0 | 4,0 | 39,0 | 43,0 | -63,6% | -45,1% | -47,6% |
| w wieku pow. 50 lat | 1,0 | 2,0 | 3,0 | 1,0 | 4,0 | 5,0 | 0,0% | 100,0% | 66,7% | 2,0 | 16,0 | 18,0 | 1,0 | 10,0 | 11,0 | -50,0% | -37,5% | -38,9% |
| w wieku 40-50 lat | 1,0 | 12,0 | 13,0 | 2,0 | 10,0 | 12,0 | 100,0% | -16,7% | -7,7% | 3,0 | 38,0 | 41,0 | 3,0 | 19,0 | 22,0 | 0,0% | -50,0% | -46,3% |
| w wieku 30-40 lat | 1,0 | 6,0 | 7,0 | 0,0 | 6,0 | 6,0 | -100,0% | 0,0% | -14,3% | 5,0 | 11,0 | 16,0 | 0,0 | 10,0 | 10,0 | -100,0% | -9,1% | -37,5% |
| w wieku pon. 30 lat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | - | - | - | 1,0 | 6,0 | 7,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -100,0% | -100,0% | -100,0% |
| Menedżerowie i kierownicy, w tym: | 14,5 | 31,8 | 46,3 | 12,5 | 28,8 | 41,3 | -13,8% | -9,6% | -10,9% | 37,5 | 141,8 | 179,3 | 21,5 | 58,8 | 80,3 | -42,7% | -58,6% | -55,2% |
| w wieku pow. 50 lat | 1,0 | 6,0 | 7,0 | 1,0 | 5,0 | 6,0 | 0,0% | -16,7% | -14,3% | 10,0 | 42,0 | 52,0 | 4,0 | 14,0 | 18,0 | -60,0% | -66,7% | -65,4% |
| w wieku 40-50 lat | 4,5 | 8,0 | 12,5 | 3,5 | 9,0 | 12,5 | -22,2% | 12,5% | 0,0% | 10,5 | 47,0 | 57,5 | 8,5 | 21,0 | 29,5 | -19,0% | -55,3% | -48,7% |
| w wieku 30-40 lat | 9,0 | 14,0 | 23,0 | 8,0 | 14,8 | 22,8 | -11,1% | 5,4% | -1,1% | 16,0 | 43,0 | 59,0 | 9,0 | 21,8 | 30,8 | -43,8% | -49,4% | -47,9% |
| w wieku pon. 30 lat | 0,0 | 3,8 | 3,8 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | - | -100,0% | -100,0% | 1,0 | 9,8 | 10,8 | 0,0 | 2,0 | 2,0 | -100,0% | -79,6% | -81,5% |
| Pozostali pracownicy, w tym: | 97,5 | 901,8 | 999,4 | 110,5 | 985,7 | 1 096,2 | 13,3% | 9,3% | 9,7% | 128,5 | 1 217,8 | 1 346,4 | 144,5 | 1 298,7 | 1 443,2 | 12,4% | 6,6% | 7,2% |
| w wieku pow. 50 lat | 14,0 | 147,3 | 161,3 | 16,0 | 163,6 | 179,6 | 14,3% | 11,1% | 11,4% | 17,0 | 234,3 | 251,3 | 20,0 | 237,6 | 257,6 | 17,6% | 1,4% | 2,5% |
| w wieku 40-50 lat | 28,1 | 223,3 | 251,4 | 31,0 | 252,3 | 283,3 | 10,2% | 13,0% | 12,7% | 35,1 | 315,3 | 350,4 | 42,0 | 349,3 | 391,3 | 19,5% | 10,8% | 11,7% |
| w wieku 30-40 lat | 38,4 | 328,1 | 366,5 | 51,0 | 340,8 | 391,8 | 32,9% | 3,9% | 6,9% | 54,4 | 429,1 | 483,5 | 65,0 | 432,8 | 497,8 | 19,5% | 0,9% | 3,0% |
| w wieku pon. 30 lat | 17,0 | 203,3 | 220,3 | 12,5 | 229,0 | 241,5 | -26,5% | 12,7% | 9,6% | 22,0 | 239,3 | 261,3 | 17,5 | 279,0 | 296,5 | -20,5% | 16,6% | 13,5% |
| Pracownicy wszystkich szczebli struktury | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| w wieku pow. 50 lat | 16,0 | 155,3 | 171,3 | 18,0 | 172,6 | 190,6 | 12,5% | 11,2% | 11,3% | 29,0 | 292,3 | 321,3 | 25,0 | 261,6 | 286,6 | -13,8% | -10,5% | -10,8% |
| w wieku 40-50 lat | 33,6 | 243,3 | 276,9 | 36,5 | 271,3 | 307,8 | 8,5% | 11,5% | 11,1% | 48,6 | 400,3 | 448,9 | 53,5 | 389,3 | 442,8 | 10,0% | -2,7% | -1,4% |
| w wieku 30-40 lat | 48,4 | 348,1 | 396,5 | 59,0 | 361,6 | 420,6 | 22,0% | 3,9% | 6,1% | 75,4 | 483,1 | 558,5 | 74,0 | 464,6 | 538,6 | -1,8% | -3,8% | -3,6% |
| w wieku pon. 30 lat | 17,0 | 207,1 | 224,1 | 12,5 | 229,0 | 241,5 | -26,5% | 10,6% | 7,8% | 24,0 | 255,1 | 279,1 | 17,5 | 281,0 | 298,5 | -27,1% | 10,2% | 7,0% |
| Łącznie dla wszystkich szczebli struktury | 115,0 | 953,6 | 1 068,7 | 126,0 | 1 034,4 | 1 160,4 | 9,5% | 8,5% | 8,6% | 177,0 | 1 430,6 | 2 142,7 | 170,0 | 1 396,4 | 2 301,4 | -4,0% | -2,4% | 7,4% |

* Informacje szczegółowe dot. Grupy Wielton nie uwzględniają danych ze spółek Fruehauf SAS oraz Grupy Langendorf z powodu różnic w konsolidacji danych z obszaru HR. W zaznaczonych kolorem komórkach dane łączne/sumaryczne uwzględniają dane pochodzące z Fruehauf SAS oraz Grupy Langendorf.

[S.2.1] Tabela Z2.3. Liczba pracowników w etatach wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci): pracownicy zatrudnieni na umowach na czas określony*

| w przeliczeniu na pełne etaty | Wielton S.A. | | | | | | | | | Grupa Wielton | | | | | | | | |
|--|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|---------|---------|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|---------|---------|
| | 2018 | | | 2019 | | | zmiana r/r | | | 2018 | | | 2019 | | | zmiana r/r | | |
| | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M |
| Wyższa kadra zarządzająca, w tym: | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | - | - | - | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | - | - | - |
| w wieku pow. 50 lat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | - | - | - | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | - | - | - |
| w wieku 40-50 lat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | - | - | - | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | - | - | - |
| w wieku 30-40 lat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | - | - | - | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | - | - | - |
| w wieku pon. 30 lat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | - | - | - | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | - | - | - |
| Menedżerowie i kierownicy, w tym: | 0,0 | 3,8 | 3,8 | 0,0 | 3,3 | 3,3 | - | -11,2% | -11,2% | 0,0 | 4,8 | 4,8 | 0,0 | 6,3 | 6,3 | - | 33,3% | 33,3% |
| w wieku pow. 50 lat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 0,3 | - | - | - | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 0,0 | 1,3 | 1,3 | - | 33,0% | 33,0% |
| w wieku 40-50 lat | 0,0 | 3,0 | 3,0 | 0,0 | 3,0 | 3,0 | - | 0,0% | 0,0% | 0,0 | 3,0 | 3,0 | 0,0 | 3,0 | 3,0 | - | 0,0% | 0,0% |
| w wieku 30-40 lat | 0,0 | 0,8 | 0,8 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | - | -100,0% | -100,0% | 0,0 | 0,8 | 0,8 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | - | -100,0% | -100,0% |
| w wieku pon. 30 lat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | - | - | - | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2,0 | 2,0 | - | - | - |
| Pozostali pracownicy, w tym: | 125,2 | 697,9 | 823,1 | 105,6 | 477,2 | 582,8 | -15,7% | -31,6% | -29,2% | 135,2 | 724,9 | 860,1 | 114,6 | 496,2 | 610,8 | -15,3% | -31,5% | -29,0% |
| w wieku pow. 50 lat | 4,0 | 62,3 | 66,3 | 7,0 | 58,3 | 65,3 | 75,0% | -6,4% | -1,5% | 5,0 | 65,3 | 70,3 | 8,0 | 58,3 | 66,3 | 60,0% | -10,7% | -5,7% |
| w wieku 40-50 lat | 25,6 | 103,0 | 128,6 | 22,6 | 70,1 | 92,7 | -11,7% | -31,9% | -27,9% | 29,6 | 114,0 | 143,6 | 24,6 | 77,1 | 101,7 | -16,9% | -32,3% | -29,2% |
| w wieku 30-40 lat | 42,0 | 163,0 | 205,0 | 33,0 | 129,0 | 162,0 | -21,4% | -20,9% | -21,0% | 44,0 | 169,0 | 213,0 | 35,0 | 135,0 | 170,0 | -20,5% | -20,1% | -20,2% |
| w wieku pon. 30 lat | 53,6 | 369,6 | 423,2 | 43,0 | 219,8 | 262,8 | -19,8% | -40,5% | -37,9% | 56,6 | 376,6 | 433,2 | 47,0 | 225,8 | 272,8 | -17,0% | -40,0% | -37,0% |
| Pracownicy wszystkich szczebli struktury | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| w wieku pow. 50 lat | 4,0 | 62,3 | 66,3 | 7,0 | 58,6 | 65,6 | 75,0% | -5,9% | -1,0% | 5,0 | 66,3 | 71,3 | 8,0 | 59,6 | 67,6 | 60,0% | -10,1% | -5,2% |
| w wieku 40-50 lat | 25,6 | 106,0 | 131,6 | 22,6 | 73,1 | 95,7 | -11,7% | -31,0% | -27,3% | 29,6 | 117,0 | 146,6 | 24,6 | 80,1 | 104,7 | -16,9% | -31,5% | -28,6% |
| w wieku 30-40 lat | 42,0 | 163,8 | 205,8 | 33,0 | 129,0 | 162,0 | -21,4% | -21,2% | -21,3% | 44,0 | 169,8 | 213,8 | 35,0 | 135,0 | 170,0 | -20,5% | -20,5% | -20,5% |
| w wieku pon. 30 lat | 53,6 | 369,6 | 423,2 | 43,0 | 219,8 | 262,8 | -19,8% | -40,5% | -37,9% | 56,6 | 376,6 | 433,2 | 47,0 | 227,8 | 274,8 | -17,0% | -39,5% | -36,6% |
| Łącznie dla wszystkich szczebli struktury | 125,2 | 701,6 | 826,8 | 105,6 | 480,5 | 586,1 | -15,7% | -31,5% | -29,1% | 135,2 | 729,6 | 861,9 | 114,6 | 502,5 | 615,6 | -15,3% | -31,1% | -29,2% |

* Informacje szczegółowe dot. Grupy Wielton nie uwzględniają danych ze spółek Fruehauf SAS oraz Grupy Langendorf z powodu różnic w konsolidacji danych z obszaru HR. W zaznaczonych kolorem komórkach dane łączne/sumaryczne uwzględniają dane pochodzące z Fruehauf SAS oraz Grupy Langendorf.

[S.2.2] Tabela Z2.4. Liczba pracowników w etatach nowozatrudnionych wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci)

| w przeliczeniu na pełne etaty | Wielton S.A. | | | | | | | | | Grupa Wielton | | | | | | | | |
|--|----------------------|------|------|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|----------------------|-------|-------|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | na czas nieokreślony | | | na czas określony | | | razem | | | na czas nieokreślony | | | na czas określony | | | razem | | |
| | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M |
| Wyższa kadra zarządzająca, w tym: | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 2,0 | 9,0 | 11,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2,0 | 9,0 | 11,0 |
| w wieku pow. 50 lat | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 0,0 | 2,0 | 2,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2,0 | 2,0 |
| w wieku 40-50 lat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,0 | 1,0 |
| w wieku 30-40 lat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,0 | 1,0 |
| w wieku pon. 30 lat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Menedżerowie i kierownicy, w tym: | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,3 | 1,3 | 0,0 | 1,3 | 1,3 | 8,0 | 13,0 | 21,0 | 0,0 | 5,3 | 5,3 | 8,0 | 18,3 | 26,3 |
| w wieku pow. 50 lat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 0,3 | 0,0 | 0,3 | 0,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,3 | 1,3 | 0,0 | 1,3 | 1,3 |
| w wieku 40-50 lat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 0,0 | 2,0 | 2,0 | 0,0 | 3,0 | 3,0 |
| w wieku 30-40 lat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,0 | 0,0 | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,0 | 0,0 | 1,0 |
| w wieku pon. 30 lat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 0,0 | 2,0 | 2,0 | 0,0 | 3,0 | 3,0 |
| Pozostali pracownicy, w tym: | 1,0 | 49,0 | 50,0 | 36,0 | 201,1 | 237,1 | 37,0 | 250,1 | 287,1 | 13,0 | 155,0 | 168,0 | 37,0 | 213,1 | 250,1 | 50,0 | 368,1 | 418,1 |
| w wieku pow. 50 lat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 3,0 | 20,0 | 23,0 | 3,0 | 20,0 | 23,0 | 0,0 | 9,0 | 9,0 | 3,0 | 20,0 | 23,0 | 3,0 | 29,0 | 32,0 |
| w wieku 40-50 lat | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 9,0 | 42,1 | 51,1 | 9,0 | 43,1 | 52,1 | 0,0 | 21,0 | 21,0 | 9,0 | 46,1 | 55,1 | 9,0 | 67,1 | 76,1 |
| w wieku 30-40 lat | 1,0 | 4,0 | 5,0 | 11,0 | 65,0 | 76,0 | 12,0 | 69,0 | 81,0 | 3,0 | 21,0 | 24,0 | 11,0 | 69,0 | 80,0 | 14,0 | 90,0 | 104,0 |
| w wieku pon. 30 lat | 0,0 | 44,0 | 44,0 | 13,0 | 74,0 | 87,0 | 13,0 | 118,0 | 131,0 | 2,0 | 53,0 | 55,0 | 14,0 | 78,0 | 92,0 | 16,0 | 131,0 | 147,0 |
| Pracownicy wszystkich szczebli struktury | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| w wieku pow. 50 lat | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 3,0 | 20,3 | 23,3 | 3,0 | 21,3 | 24,3 | 0,0 | 11,0 | 11,0 | 3,0 | 21,3 | 24,3 | 3,0 | 32,3 | 35,3 |
| w wieku 40-50 lat | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 9,0 | 43,1 | 52,1 | 9,0 | 44,1 | 53,1 | 0,0 | 23,0 | 23,0 | 9,0 | 48,1 | 57,1 | 9,0 | 71,1 | 80,1 |
| w wieku 30-40 lat | 1,0 | 4,0 | 5,0 | 11,0 | 65,0 | 76,0 | 12,0 | 69,0 | 81,0 | 4,0 | 22,0 | 26,0 | 11,0 | 69,0 | 80,0 | 15,0 | 91,0 | 106,0 |
| w wieku pon. 30 lat | 0,0 | 44,0 | 44,0 | 13,0 | 74,0 | 87,0 | 13,0 | 118,0 | 131,0 | 2,0 | 54,0 | 56,0 | 14,0 | 80,0 | 94,0 | 16,0 | 134,0 | 150,0 |
| Łącznie dla wszystkich szczebli struktury | 1,0 | 50,0 | 51,0 | 36,0 | 202,5 | 238,5 | 37,0 | 252,5 | 289,5 | 23,0 | 177,0 | 200,0 | 37,0 | 218,5 | 255,5 | 60,0 | 395,5 | 455,5 |

[S.2.3] Tabela Z2.5. Liczba pracowników w etatach, którzy odeszli z pracy w raportowanym okresie (wg. wieku i płci)

| w przeliczeniu na pełne etaty | Wielton S.A. | | | | | | | | | Grupa Wielton | | | | | | | | |
|--|----------------------|------|-------|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|----------------------|-------|-------|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | na czas nieokreślony | | | na czas określony | | | razem | | | na czas nieokreślony | | | na czas określony | | | razem | | |
| | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M |
| Wyższa kadra zarządzająca, w tym: | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 0,0 | 13,0 | 13,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 13,0 | 13,0 |
| w wieku pow. 50 lat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2,0 | 2,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2,0 | 2,0 |
| w wieku 40-50 lat | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 0,0 | 3,0 | 3,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 3,0 | 3,0 |
| w wieku 30-40 lat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| w wieku pon. 30 lat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Menedżerowie i kierownicy, w tym: | 1,0 | 3,8 | 4,8 | 0,0 | 2,0 | 2,0 | 1,0 | 5,8 | 6,8 | 5,0 | 15,8 | 20,8 | 1,0 | 6,0 | 7,0 | 6,0 | 21,8 | 27,8 |
| w wieku pow. 50 lat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,0 | 2,0 | 3,0 | 0,0 | 2,0 | 2,0 | 1,0 | 4,0 | 5,0 |
| w wieku 40-50 lat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 0,0 | 2,0 | 2,0 |
| w wieku 30-40 lat | 1,0 | 3,0 | 4,0 | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 4,0 | 5,0 | 1,0 | 3,0 | 4,0 | 1,0 | 1,0 | 2,0 | 2,0 | 4,0 | 6,0 |
| w wieku pon. 30 lat | 0,0 | 0,8 | 0,8 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,8 | 0,8 | 0,0 | 0,8 | 0,8 | 0,0 | 2,0 | 2,0 | 0,0 | 2,8 | 2,8 |
| Pozostali pracownicy, w tym: | 15,0 | 82,9 | 97,9 | 31,1 | 298,0 | 329,1 | 46,1 | 380,9 | 427,0 | 17,0 | 191,9 | 208,9 | 32,1 | 310,0 | 342,1 | 49,1 | 501,9 | 551,0 |
| w wieku pow. 50 lat | 0,0 | 8,3 | 8,3 | 3,0 | 19,0 | 22,0 | 3,0 | 27,3 | 30,3 | 0,0 | 25,3 | 25,3 | 3,0 | 20,0 | 23,0 | 3,0 | 45,3 | 48,3 |
| w wieku 40-50 lat | 4,1 | 10,1 | 14,3 | 8,0 | 65,0 | 73,0 | 12,1 | 75,1 | 87,3 | 4,1 | 28,1 | 32,3 | 8,0 | 70,0 | 78,0 | 12,1 | 98,1 | 110,3 |
| w wieku 30-40 lat | 7,4 | 25,5 | 32,9 | 11,1 | 87,0 | 98,1 | 18,5 | 112,5 | 131,0 | 8,4 | 53,5 | 61,9 | 11,1 | 91,0 | 102,1 | 19,5 | 144,5 | 164,0 |
| w wieku pon. 30 lat | 3,5 | 39,0 | 42,5 | 9,0 | 127,0 | 136,0 | 12,5 | 166,0 | 178,5 | 3,5 | 51,0 | 54,5 | 10,0 | 129,0 | 139,0 | 13,5 | 180,0 | 193,5 |
| Pracownicy wszystkich szczebli struktury | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| w wieku pow. 50 lat | 0,0 | 8,3 | 8,3 | 3,0 | 19,0 | 22,0 | 3,0 | 27,3 | 30,3 | 1,0 | 29,3 | 30,3 | 3,0 | 22,0 | 25,0 | 4,0 | 51,3 | 55,3 |
| w wieku 40-50 lat | 4,1 | 11,1 | 15,3 | 8,0 | 66,0 | 74,0 | 12,1 | 77,1 | 89,3 | 4,1 | 32,1 | 36,3 | 8,0 | 71,0 | 79,0 | 12,1 | 103,1 | 115,3 |
| w wieku 30-40 lat | 8,4 | 28,5 | 36,9 | 11,1 | 88,0 | 99,1 | 19,5 | 116,5 | 136,0 | 9,4 | 56,5 | 65,9 | 12,1 | 92,0 | 104,1 | 21,5 | 148,5 | 170,0 |
| w wieku pon. 30 lat | 3,5 | 39,8 | 43,3 | 9,0 | 127,0 | 136,0 | 12,5 | 166,8 | 179,3 | 3,5 | 51,8 | 55,3 | 10,0 | 131,0 | 141,0 | 13,5 | 182,8 | 196,3 |
| Łącznie dla wszystkich szczebli struktury | 16,0 | 87,7 | 103,7 | 31,1 | 300,0 | 331,1 | 47,1 | 387,7 | 434,8 | 22,0 | 220,7 | 242,7 | 33,1 | 316,0 | 349,1 | 55,1 | 536,7 | 591,8 |

[S.2.4] Tabela Z2.6. Liczba osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych

| | Wielton S.A. | | | | | | | | | Grupa Wielton | | | | | | | | |
|--|--------------|-----|-----|------|-----|-----|------------|--------|--------|---------------|-----|-----|------|-----|------|------------|--------|-------|
| | 2018 | | | 2019 | | | zmiana r/r | | | 2018 | | | 2019 | | | zmiana r/r | | |
| | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M |
| Liczba osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne | 0,0 | 5,0 | 5,0 | 2,0 | 1,0 | 3,0 | - | -80,0% | -40,0% | 2,0 | 6,0 | 8,0 | 7,0 | 3,0 | 10,0 | 250,0% | -50,0% | 25,0% |

[S.2.5] Tabela Z2.7. Liczba osób zatrudnionych w outsourcingu*

| | Wielton S.A. | | | | | | | | | Grupa Wielton | | | | | | | | |
|--|--------------|-----|-----|------|-----|-----|------------|---|-----|---------------|-----|------|------|-----|-----|------------|-------|--------|
| | 2018 | | | 2019 | | | zmiana r/r | | | 2018 | | | 2019 | | | zmiana r/r | | |
| | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M |
| Liczba osób zatrudnionych w outsourcingu | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | - | - | - | 0,0 | 2,0 | 17,0 | 0,0 | 3,0 | 3,0 | - | 50,0% | -82,4% |

* Informacje szczegółowe dot. Grupy Wielton nie uwzględniają danych z Grupy Langendorf z powodu różnic w konsolidacji danych z obszaru HR. W zaznaczonych kolorem komórkach dane łączne/sumaryczne uwzględniają dane pochodzące z Grupy Langendorf.

[S.2.6] Tabela Z2.8. Liczba pracowników niepełnosprawnych

| | Wielton S.A. | | | | | | | | | Grupa Wielton | | | | | | | | |
|--------------------------------------|--------------|------|-------|------|------|------|------------|--------|--------|---------------|-------|-------|------|------|-------|------------|--------|--------|
| | 2018 | | | 2019 | | | zmiana r/r | | | 2018 | | | 2019 | | | zmiana r/r | | |
| | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | \ | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M |
| Liczba pracowników niepełnosprawnych | 20,0 | 89,0 | 109,0 | 21,0 | 71,0 | 92,0 | 5,0% | -20,2% | -15,6% | 22,0 | 106,0 | 138,0 | 22,0 | 72,0 | 104,0 | 0,0% | -32,1% | -24,6% |

* Informacje szczegółowe dot. Grupy Wielton dane nie obejmują informacji ze spółek należących do Grupy Langendorf i Lawrence David z powodu różnic w metodologii zbierania danych. W zaznaczonych kolorem komórkach dane łączne/sumaryczne uwzględniają dane pochodzące z Grupy Langendorf.

[S.2.13] Tabela Z2.9. Łączna wysokość rocznych składek na PFRON (lub analogiczny fundusz w przypadku spółek zależnych zlokalizowanych w innych krajach)

| Łączna wysokość rocznych składek na PFRON | | | | |
|---|--------------|------|---------------|-------|
| | Wielton S.A. | | Grupa Wielton | |
| | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 |
| tys. zł. | | | | |
| Łączna kwota składek w roku | 216,3 | 66,6 | 499,5 | 157,8 |

[S.2.8] Tabela Z2.10. Osoby pracujące na rzecz spółki pochodzące z krajów znajdujących się w gorszej od Polski sytuacji ekonomicznej lub krajów, w których uprawdopodobnione jest łamanie praw człowieka

| | Wielton S.A. | | | | | | | | | Grupa Wielton | | | | | | | | |
|--|--------------|-----|-----|------|------|------|------------|--------|--------|---------------|------|------|------|------|------|------------|--------|--------|
| | 2018 | | | 2019 | | | zmiana r/r | | | 2018 | | | 2019 | | | zmiana r/r | | |
| | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M | K | M | K+M |
| Liczba osób pracujących na rzecz spółki pochodzących z krajów znajdujących się w gorszej od Polski sytuacji ekonomicznej lub krajów, w których uprawdopodobnione jest łamanie praw człowieka | 1,3 | 5,6 | 6,9 | 2,0 | 29,0 | 31,0 | 57,5% | 416,0% | 349,9% | 2,3 | 10,6 | 12,9 | 3,0 | 35,0 | 38,0 | 32,2% | 229,6% | 194,8% |