



**SPRAWOZDANIE DOTYCZĄCE INFORMACJI
NIEFINANSOWYCH GRUPY KAPITAŁOWEJ
WOJAS I WOJAS S.A.
ZA ROK**

2021

Spis treści

1. LIST PREZESA ZARZĄDU	5
2. INFORMACJE O PRZEDSIĘBIORSTWIE.....	7
○ MODEL BIZNESOWY	7
○ KULTURA ORGANIZACYJNA	10
3. ŁAŃCUCH DOSTAW	12
○ PROJEKTOWANIE.....	12
○ DOBÓR SUROWCA.....	12
○ POZYSKIWANIE SUROWCA	13
○ PRODUKACJA OBUWIA.....	13
○ SPRZEDAŻ	14
4. STRATEGIA I POTENCJAŁ GRUPY	16
○ KLUCZOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI	17
5. ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ ORAZ WPŁYW SPOŁECZNY	19
CELE ONZ REALIZOWANE PRZEZ GRUPĘ WOJAS.....	19
○ INICJATYWY SPOŁECZNE.....	20
6. ZARZĄDZANIE RYZYKIEM NIEFINANSOWYM.....	22
○ RYZYKA NIEFINANSOWE I SPOSOBY PRZECIWDZIAŁANIA.....	23
7. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI	28
○ ZARZĄDZANIE I REKRUTACJA.....	28
○ WARTOŚCI	28

○	ZMIANA POKOLENIOWA I STABILNOŚĆ ZATRUDNIENIA	28
○	ROZWÓJ KOMPETENCJI	29
○	ZATRUDNIENIE I KOMUNIKACJA	30
8.	BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKÓW	36
○	KULTURA BEZPIECZEŃSTWA	36
○	OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO	36
○	SZKOLENIA BHP	37
○	WYPADKI PRZY PRACY	37
○	INSTRUKCJE I REGULAMINY	38
9.	ZARZĄDZANIE ŚRODOWISKIEM	40
○	LOKALIZACJA ZAKŁADU	40
○	ENERGIA	41
○	WODA	42
○	EMISJE	43
○	ŚCIEKI I ODPADY	44
10.	PROCES TWORZENIA WARTOŚCI	46
11.	O RAPORCIE	51
12.	INDEKS GRI	55

1. LIST PREZESA ZARZĄDU



1. LIST PREZESA ZARZĄDU

Szanowni Państwo,

Z przyjemnością zapraszam Państwa do lektury piątego raportu niefinansowego, który podsumowuje nasze wyniki w najważniejszych dla Interesariuszy, obszarach działalności finansowej i pozafinansowej Spółki. Zamknięty okres działalności operacyjnej pozwala nam z dystansem spojrzeć na osiągnięcia minionego okresu. Niniejszy raport jest również nową formułą komunikacji z Interesariuszami, którą cały czas doskonalimy.

Nasza działalność w obszarze finansowym przyniosła zadowalające efekty, które poparte były efektywną pracą całego zespołu. Poza koncentracją na osiągnięciu celów finansowych w minionym roku, podejmowaliśmy również działania w zakresie pozafinansowym. Wspieramy inicjatywy, których celem jest kształtowanie biznesu w sposób zrównoważony oraz odpowiedzialny. Dlatego też, moją intencją jest zwrócenie Państwa uwagi na Cele Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych, do osiągnięcia których się przyczyniamy. Jednocześnie ważne jest dla nas budowanie wartości dla Interesariuszy. Tegoroczny raport wskazuje jak w tym celu wykorzystujemy posiadane kapitały oraz w jaki sposób zwiększamy ich znaczenie.

W kluczowych aspektach pozafinansowych skupialiśmy się na tworzeniu obuwia komfortowego, bezpiecznego, trwałego oraz przyjaznego dla środowiska naturalnego. Istotny jest dla nas racjonalny dobór surowców oraz pewne źródło ich pochodzenia, które daje gwarancje, że zostały pozyskane w sposób zrównoważony. W związku z powyższym, przygotowaliśmy dla Państwa ścieżkę naszego łańcucha dostaw, aby możliwe było bliższe poznanie naszego biznesu.

Cenimy tradycje oraz region z którego wyrosliśmy. Działamy w taki sposób, który pozwala na kształtowanie równowagi pomiędzy aspektami biznesowymi, pracowniczymi, społecznymi i środowiskowymi. Tym samym jako, lider przemysłu skórzanego wdrażamy standardy oraz budujemy świadomość w otoczeniu Spółki w zakresie przejrzystości i uczciwości podejmowanych działań.

Mam nadzieję, że najnowszy raport niefinansowy będzie ciekawą lekturą i spotka się z Państwa uznaniem.

Wiesław Wojas, Prezes Zarządu Wojas S.A.

2. INFORMACJE O PRZEDSIĘBIORSTWIE



2. INFORMACJE O PRZEDSIĘBIORSTWIE

○ MODEL BIZNESOWY

Grupa Kapitałowa Wojas to firma rodzinna założona w 1990 r., która od początku działalności miała na celu dostarczanie obuwia zapewniającego komfort użytkowania wykorzystując przy tym wysokojakościowe surowce. Grupa Kapitałowa Wojas działa w oparciu o najwyższe standardy etyki biznesowej i wieloletnie doświadczenie spółek, które ją tworzą. Partnerski model współpracy – zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji pozwala Grupie rozwijać wyjątkową kompetencję w dziedzinie produkcji obuwia, wyznaczać trendy oraz standardy, które są doceniane na międzynarodowym rynku.

Spółka jest przedsiębiorstwem wiodącym w obszarze produkcji obuwia skózanego. Model biznesowy Grupy jest zoptymalizowany i wykorzystuje potencjał Spółek Zależnych. Spółki wzajemnie się uzupełniają i posiadają adekwatny potencjał kapitału intelektualnego, aby efektywnie realizować cele operacyjno-taktyczne zgodnie z przyjętą strategią Grupy. Według stanu na 31.12.2021 r. Spółka posiada samodzielnie i poprzez jednostki zależne 155 własnych sklepów, z tego 145 w kraju, 4 na Słowacji, 3 w Czechach oraz 3 na Białorusi. Poprzez prowadzoną działalność Grupa jest obecna na rynkach międzynarodowych.

Podstawowym obszarem działalności Grupy jest produkcja i sprzedaż obuwia skózanego. Grupa produkuje obuwie na swoje potrzeby pod marką WOJAS i RELAKS, a od 2019 roku także BARTEK (przez przejętą spółkę zależną BARTEK S.A.), oraz w coraz mniejszej skali, na zlecenie innych znanych producentów obuwia. Grupa sprzedaje swoje produkty na rynkach międzynarodowych posiadając ugruntowaną pozycję na tle konkurencji.

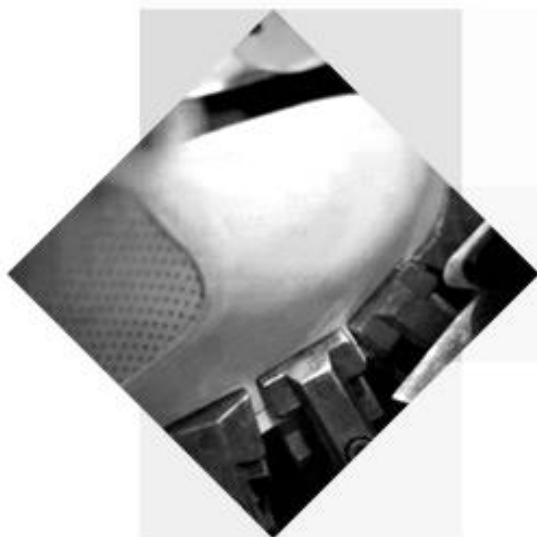
Spółka posiada w swojej ofercie obuwie damskie, męskie, młodzieżowe oraz dziecięce:

- CASUAL - obuwie w stylu weekendowym,
- URBAN - obuwie miejskie,
- FORMAL - obuwie o charakterze wieczorowym i formalnym,
- TREKKING - obuwie dla osób prowadzących sportowy tryb życia.

Ponadto Spółka zajmuje się produkcją obuwia ochronnego i obuwia o specjalnym przeznaczeniu (obuwie specjalistyczne dla wojska, straży pożarnej, izby celnej, straży granicznej, poczty polskiej, służb leśnych oraz transportowych).



Wojas S.A. jest spółką dominującą w Grupie Kapitałowej, która jest zlokalizowana w Nowym Targu przy ulicy Ludźmierskiej 29. Spółka została wpisana do Rejestru Przedsiębiorców KRS dla Krakowa-Śródmieście, XII Wydział Gospodarczy pod numerem 0000276622 w dniu 02 kwietnia 2007 r. Spółka w maju 2008 roku zadebiutowała na GPW w Warszawie i jest zakwalifikowana do sektora odzież. Razem z pięcioma Spółkami Zależnymi tworzą Grupę Kapitałową Wojas.



W przeciwieństwie do centralizacji produkcji Spółka posiada dojrzałą, rozbudowaną sieć sprzedaży w krajach europejskich realizowaną przez pięć spółek zależnych. Z dniem 2 kwietnia 2019 r. nastąpiło nabycie akcji serii B o wartości nominalnej 2,8 mln. zł spółki BARTEK S.A. znanego detalistę i producenta markowego obuwia dziecięcego. WOJAS S.A. nabył pakiet akcji uprawniających do 56% głosów na walnym zgromadzeniu BARTEK S.A. Od tego też dnia następuje konsolidacja wyników i procesów z BARTEK S.A. Współpraca ze spółką BARTEK S.A. w pierwszej fazie sprowadza się do integracji kanałów sprzedaży, czyli zwiększeniem asortymentu w sklepach firmowych WOJAS S.A. o ofertę obuwia dziecięcego oraz wprowadzenie pełnej oferty obuwia dziecięcego do sklepu internetowego WOJAS S.A., aby całkowicie zarządzać sprzedażą on-line z jednego sklepu. Ponadto WOJAS S.A. skorzysta z szerokich doświadczeń BARTEK S.A. na Wschodzie, głównie ekspansji marki na rynki Rosji i Ukrainy.

W lutym 2022 roku wybuchła wojna na Ukrainie. Zarząd WOJAS S.A. ocenia, iż wpływ skutków wojny na działalność WOJAS S.A. nie będzie istotny. Łączna sprzedaż WOJAS S.A. na rynek rosyjski i białoruski w 2021 roku wyniosła mniej niż 1% przychodów, a zaangażowane aktywa wynoszą mniej niż 2% aktywów Spółki.

WOJAS S.A. poprzez spółkę zależną WOJAS BEL sp. z o.o. posiada 3 własne sklepy w Mińsku na Białorusi. Sklepy te prowadzą działalność. WOJAS S.A. ani BARTEK S.A. nie posiada własnych sklepów w Rosji ani na Ukrainie. Dodatkowo BARTEK S.A. prowadził sprzedaż obuwia do jednej z większej sieci sklepów w Rosji. Kontrakt ten nie będzie kontynuowany w 2022 roku. BARTEK S.A. jest istotnie zaangażowany w działalność produkcyjną swoich kolekcji obuwia na Ukrainie – na dzień zatwierdzenia niniejszego sprawozdania panuje spora niepewność co do utrzymania przez te lokalne zakłady mocy produkcyjnych. BARTEK S.A. prowadzi też sprzedaż hurtową do sklepów multibrandowych na Ukrainie.

Wojna na Ukrainie spowodowała zaburzenia w łańcuchach dostaw – w szczególności w zakresie transportu kolejowego importowanych towarów i materiałów z Azji.

L.p.	Nazwa i forma prawna podmiotu	Siedziba	Przedmiot działalności	Udziałowcy
1	WOJAS SLOVAKIA s.r.o.	(Republika Słowacka) ul. Garbiarska 695, 031-01 Liptovský Mikuláš	Podstawowym przedmiotem działalności WOJAS SLOVAKIA s.r.o. jest sprzedaż detaliczna obuwia i wyrobów skórzanych na terenie Słowacji, realizowana w sklepach zlokalizowanych głównie w centrach handlowych.	100% udziałów należy do WOJAS S.A.
2	WOJAS CZECH s.r.o.	(Republika Czeska) ul. Klimentská 1746/52, Nové Město, 110 00 Praha 1	Podstawowym przedmiotem działalności WOJAS CZECH s.r.o. jest sprzedaż detaliczna obuwia i wyrobów skórzanych na terenie Czech, realizowana w sklepach zlokalizowanych głównie w centrach handlowych.	100% udziałów należy do WOJAS S.A.
3	WOJAS BEL sp. z o.o. (nazwa w języku białoruskim: TAA "Вояс Бел")	(Republika Białoruś) ul. Gikało 1 lokal 5, Mińsk 220005	Podstawowym przedmiotem działalności Wojas Bel sp. z o.o. jest prowadzenie sieci salonów firmowych zajmujących się sprzedażą detaliczną obuwia i wyrobów skórzanych na terenie Republiki Białoruś.	100% udziałów należy do WOJAS S.A.
4	WOJAS SRL	(Republika Rumunii) B-dul. Bucuresti, nr 49, Baia Mare, województwo Maramures	Podstawowym przedmiotem działalności WOJAS SRL jest prowadzenie sprzedaży poprzez sieć e-commerce obuwia i wyrobów skórzanych na terenie Republiki Rumuńskiej.	100% udziałów należy do WOJAS S.A.
5	BARTEK S.A.	Sosnkowskiego 83, Mińsk Mazowiecki	Podstawowym przedmiotem działalności BARTEK S.A. jest sprzedaż detaliczna obuwia dziecięcego oraz akcesoriów obuwniczych oraz produkcja obuwia.	56% udziałów należy do WOJAS S.A. 44% należy do Pawła Bartniczego

Zarząd Spółki jak również przedsiębiorstwo produkcyjne wraz z całym parkiem maszynowym mieści się w Nowym Targu. Tym samym produkcja jest realizowana w kraju na terenie Polski i nie jest wydzielona na zewnątrz. Należy podkreślić, że Spółka nie realizuje produkcji w oparciu o kraje słabo rozwinięte. Tego typu model biznesowy ogranicza ryzyko niefinansowe związane z monitorowaniem łańcucha dostaw w fabrykach podwykonawców. Spółka jest zbudowana w oparciu o polski kapitał i know-how. Na uwagę zasługuje fakt, iż Spółka do produkcji obuwia wykorzystuje jako główny surowiec skórę naturalną będącą odpadem w produkcji mięsa. W dalszej części raportu zostały przedstawione dobre praktyki w zakresie współpracy i dobór dostawców w aspekcie etycznym, środowiskowym, społecznym.

○ KULTURA ORGANIZACYJNA

Do głównych organów Wojas S.A. należy Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, Rada Nadzorcza, Zarząd. Zarząd reprezentuje Spółkę w kontaktach ze stronami trzecimi, kieruje działalnością, zarządza jej majątkiem. Prowadzi również sprawy korporacyjne, które nie są zastrzeżone ustawą albo Statutem Spółki do kompetencji Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością Wojas S.A. obejmując wszystkie obszary działalności.

Imię i nazwisko	Stanowisko
CZŁONKOWIE ZARZĄDU	
Wiesław Wojas	Prezes Zarządu
PROKURENCI SAMODZIELNI	
Agnieszka Wojas	Prokurent
Maciej Wojas	Prokurent
PROKURENCI UMOCOWANI DO WSPÓŁDZIAŁANIA Z WICEPREZESEM ZARZĄDU	
Józef Topór	Prokurent
Sławomir Strycharz	Prokurent

Imię i nazwisko	Stanowisko
CZŁONKOWIE RADY NADZORCZEJ	
Jan Rybicki	Przewodniczący Rady Nadzworczej
Barbara Kubacka	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej
Władysław Chowaniec	Członek Rady Nadzorczej
Kazimierz Ostatek	Członek Rady Nadzorczej
Jacek Konieczny	Członek Rady Nadzorczej

3. ŁAŃCUCH DOSTAW



3. ŁAŃCUCH DOSTAW

○ PROJEKTOWANIE

Cykl produkcji jest narzucony przez pory roku i obejmuje przygotowanie dwóch głównych kolekcji obuwia w sezonie: wiosenno-letnim oraz jesienno-zimowym. Proces przygotowania jednej kolekcji jest rozłożony w czasie i trwa kilka miesięcy. Produkcja obuwia męskiego odbywa się w zakładzie Spółki w Nowym Targu oraz w małym zakresie u zewnętrznych kooperantów. W 2021 r. Spółka wyprodukowała 469 977 par obuwia, co oznacza wzrost w stosunku do 2020 r. o 15,9%. Buty damskie, galanteria skórzana i akcesoria do butów oferowane pod marką Wojas produkowane są w przeważającej większości przez zewnętrznych producentów w Polsce. Istotne jest, że projektowane modele są polskie, stworzone w wyniku polskiej kreatywności. Buty dziecięce produkowane są przez spółkę BARTEK S.A. we własnym zakładzie produkcyjnym oraz u zewnętrznych kooperantów.

○ DOBÓR SUROWCA

Surowce do poszczególnych modeli dobierane są na podstawie dostarczonych wytycznych przez Dział Projektowy i Dział Technologiczny. Surowce wykorzystywane do produkcji dobierane są pod kątem parametrów, które mają spełniać. Poza modowością istotne jest trwałość, komfort i wygoda noszenia obuwia. W podejmowaniu decyzji o doborze surowca istotny element odgrywają wyniki badań, które przeprowadzane są we własnym laboratorium Spółki. Przykładowo, pożądanymi parametrami dla obuwia specjalistycznego związane są z odpornością na wodę. Istotny jest również dobór podeszwy. Najczęściej wykorzystywane do produkcji są skóry wyprawiane, podeszwy oraz kleje.

- Skóry wyprawione – Podstawowy surowiec do produkcji obuwia. Materiałem do wytworzenia skór wyprawionych są skóry surowe pozyskiwane jako produkt odpadowy przy produkcji mięsa. Ich przetwórstwo w celu uzyskania materiału do produkcji obuwia obejmuje szereg operacji fizykochemicznych wiążących się potencjalnie z negatywnym wpływem na środowisko naturalne. Postęp w technologiach garbarskich oraz wymagania przepisów ochrony środowiska w praktyce wyeliminowały te zagrożenia. Proces przetwarzania skór surowych w wyrób finalny można uznać za utylizację odpadów po produkcji żywności. Skóry do produkcji obuwia kupujemy od czołowych producentów krajowych oraz z innych państw głównie europejskich głównie Włoch oraz Hiszpanii, realizujących proces produkcyjny zgodnie z wymogami ochrony środowiska, część garbarni ma certyfikowane systemy potwierdzające spełnianie norm środowiskowych np. ISO 14001 oraz branżowe Green Leather Industry for the Environment.
- Podeszwy – guma, kauczuki termoplastyczne, substancje do utylizacji, nadwyżki oddajemy do utylizacji lub recyklingu w celu ponownego przetworzenia.

- Kleje – nie przekraczamy norm środowiskowych, wiemy że jest to wpływ na środowisko. Kleje są również kupowane u najlepszych firm europejskich, które zapewniają wysoki poziom jakości i gwarantują spełnianie wymogów ochrony środowiska podczas wytwarzania produktu. Także dostarczane kleje i środki pomocnicze do klejenia w swoim składzie nie zawierają szkodliwych dla zdrowia substancji chemicznych.



○ POZYSKIWANIE SUROWCA

Kupujemy wyłącznie u kwalifikowanych dostawców, podstawowym kryterium kwalifikacji jest jakość oferowanych materiałów oceniana na podstawie badania partii próbnych, przedstawianych certyfikatów, wyników badań, a także oceny organizacji – funkcjonujących systemów: jakości, środowiskowych, bezpieczeństwa pracy itd. Procedura przewiduje przeprowadzenie audytu, jeśli istnieją przesłanki, niedotrzymania złożonych w ankietach deklaracji. Lista dostawców jest weryfikowana na podstawie corocznych ocen. Istotnym elementem oceny są kwestie etyczne, określone w oparciu o ankiety służące do kontroli działań dostawców w tym zakresie. Mamy sprawdzonych europejskich dostawców, którzy dostarczają wysokiej jakości materiały. Dojrzałość obecnego rynku, na którym działamy powoduje, że nie jest możliwe, aby pozyskany surowiec pochodził z nieznanego źródła. Współpracujemy z największymi dostawcami w kraju, którzy przestrzegają obowiązujących w Europie reguł w zakresie jakości, ochrony środowiska, bezpieczeństwa i zasad etycznych. Część z nich ma wdrożone i utrzymywane certyfikowane systemy jakości oraz systemy środowiskowe.

○ PRODUKACJA OBUWIA

Produkcja obuwia odbywa się w zakładzie zlokalizowanym w Nowym Targu. Produkcja jest realizowana na hali wyposażonej w maszyny szwalnicze, wycinarki, maszyny montażowe. Łącznie na hali produkcyjnej jest 239 stanowisk pracy przy których pracuje 365 pracowników. W ramach procesu produkcyjnego wyróżniamy następujące operacje technologiczne:

- Wykrawanie elementów skórzanych lub elementów cholewek z tkanin oraz szycie cholewek. Są to typowe operacje szwalnicze odbywające się w dziale szwalni.

- Wykrawanie i obróbka podeszw ze skór naturalnych. Podeszwy z tworzyw sztucznych i gumy są sprowadzane z zewnątrz.
- Łączenie (montaż) elementów cholewek z podeszwą. Stosuje się tutaj następujące technologie montażu: montaż klejowy, montaż flexiblowy, montaż overflex¹, montaż pasowy i montaż systemem wtryskowym²,
- Prace wykończeniowe: nakładanie apretur, nabłyszczaczy i wosków, nabijanie metalowych okuć dla sznurowadeł, itp.

Spółka BARTEK S.A. produkuje obuwie dziecięce w zakładzie produkcyjnym, zlokalizowanym w Mińsku Mazowieckim oraz kooperuje w zakresie produkcji z zakładami na Ukrainie i widzi sens oraz potencjał dla dalszego rozwoju tej współpracy.

○ SPRZEDAŻ

Sprzedaż realizowana jest w oparciu o sieć sklepów. Za sprzedaż w sklepach stacjonarnych odpowiadają Kierownicy Sklepu oraz Dyrektorzy Regionalni. Spółka wyróżnia również w procesie sprzedaży sklepy z nową koncepcją prezentacji walorów obuwia. Są to sklepy, które zlokalizowane są w głównych centrach handlowych. Nowa formuła sklepów ma na celu upowszechnienie wartości, z którymi marka powinna być utożsamiana, pokazanie modowości butów oraz stylu, który jest lansowany. Jednocześnie tego typu sklepy wskazują uwagę klientom na detale, które tworzą charakter marki i danej linii asortymentowej obuwia. Należy podkreślić, że sprzedaż odbywa się również poprzez sklep internetowy. Kanał webowy umożliwia dotarcie do Klientów, nie tylko z informacją ale i obuwem. Intuicyjne narzędzia pozwalają na wybór obuwia, zawarcie transakcji oraz zdobycie wiedzy w jaki sposób dbać o zakupione obuwie skórzane. Tego typu sposób sprzedaży jest coraz bardziej popularny wśród Klientów. Wpisujemy się w globalizację procesów i przemian, które dokonują się w gospodarce. Tym samym wchodzimy na rynki zagraniczne prowadząc sprzedaż e-commerce. W Spółce wyróżniamy również sprzedaż b2b w postaci sprzedaży hurtowej i eksportowej.

¹W technologii flexiblowej lub overflex brzeg cholewek wywijany jest na zewnątrz i łączony z podeszwą metodą szycia, co ogranicza zużycie klejów.

²W technologii systemu wtryskowego - montaż obuwia polega na łączeniu gotowej cholewki z podeszwą z poliuretanu bez stosowania klejów rozpuszczalnikowych. Proces ten odbywa się w specjalnych, zamykanych formach na wtryskarce karuzelowej.

4. STRATEGIA I POTENCJAŁ GRUPY



4. STRATEGIA I POTENCJAŁ GRUPY

Grupa w 2021 roku kontynuowała przyjętą strategię biznesową. Sprzedaż detaliczna za 2021 r. wyniosła 189 896 tys. zł i wzrosła o 18,6 % r/r. W całej strukturze sprzedaży GK WOJAS S.A. ustabilizował się udział sprzedaży detalicznej na poziomie 65%. Sprzedaż stacjonarna (kanał offline) w 2021 r. wyniosła 136 837 tys. zł i wzrosła o 26,9% r/r. Sprzedaż poprzez własny sklep internetowy WOJAS i BARTEK (kanał online) w 2021 r. wyniosła 53 059 tys. zł, co oznacza wzrost o 1,5% r/r. Udział kanału online w całej sprzedaży detalicznej za 2021 r. wyniósł 27,9% w porównaniu do 32,6% w 2020 r.

Potencjał Grupy utożsamiany jest z modnym, nowoczesnym obuwem, które jednocześnie posiada ponadprzeciętne cechy trwałego wyrobu o dużej wytrzymałości związanej z dłuższym użytkowaniem obuwia. Należy podkreślić, że Spółka posiada szeroki asortyment, na który składają się zarówno eleganckie buty dla kobiet i mężczyzn oraz obuwie sportowe i specjalistyczne, a od 2019 roku również obuwie dziecięce.

Siłą sukcesu rynkowego jest własny dział projektowy, który monitoruje międzynarodowe trendy i inspirowane nimi. Ponadto wpływa na kierunki mody krajowego i międzynarodowego rynku. Spółka nie ogranicza się tylko do krajów europejskich, ale również działa na rynkach wschodnich. Siłą działu rozwoju jest umiejętność transferu do produktu zróżnicowanych oczekiwań klientów z różnych grup wiekowych, geograficznych i społecznych. Na przewagę konkurencyjną składają się tradycyjne wartości takie jak trwałość obuwia, dbałość o komfort użytkowania o wysokim parametrze pierwiastka mody. Powyższe komponenty doceniane są przez politykę zrównoważonego rozwoju. Wyłaniający się trend oparty na gospodarce obiegu zamkniętego i wartości zrównoważonego rozwoju jest od samego początku istnienia firmy fundamentem strategii, technologii wytwarzania i produktu, któremu wierny jest Zarząd firmy i Pracownicy.

Fundamentem Spółki jest sieć sklepów i kapitał relacyjny oparty na współpracy z dostawcami. Poza tym wpływ na pozycję rynkową marki ma coraz efektywniejsze zastosowanie kanału webowego, wykorzystywanego do przekazywania informacji o wyrobie oraz system zawierania transakcji wspomagany przez sieć sklepów umiejscowionych w całej Polsce. Tradycyjne sklepy są miejscem konsultacji, doboru obuwia jak również możliwości wymiany obuwia.

W najbliższych latach Grupa planuje poszerzenie oferty o dodatkowe marki dostępne w sklepie internetowych. Ponadto rozważa wprowadzenie nowego asortymentu uzupełniającego obuwie damskie i męskie o produkty skierowane do dzieci. Jednocześnie wpisując się w gospodarkę obiegu zamkniętego Zarząd rozważa recykling poszczególnych, wytypowanych grup obuwia poprzez ich renowację.

○ KLUCZOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

Realizowane cele monitorowane są przez kluczowe wskaźniki efektywności:

KLUCZOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI WOJAS S.A.

Przyjęty wskaźnik	Składniki wskaźnika	Wartość wskaźnika za 2017	Wartość wskaźnika za 2018	Wartość wskaźnika za 2019	Wartość wskaźnika za 2020	Wartość wskaźnika za 2021
Wskaźnik wykształcenia zatrudnionych	$\frac{\text{liczba pracowników z wyższym wykształceniem}}{\text{liczba pracowników ogółem}} * 100$	19,2%	16,0%	8,8%	9,2%	18,6%
Rentowność kosztów pracy	$\frac{\text{zysk netto}}{\text{całkowite koszty pracy}}$	0,27	0,04	0,023	-0,466	0,623
Rentowność kapitału ludzkiego	$\frac{\text{przychody ze sprzedaży} - (\text{koszty uzyskania przychodów} - \text{koszty pracy})}{\text{koszty pracy}}$	0,76	1,07	1,14	0,75	1,25
Wartość dodana kapitału ludzkiego	$\frac{\text{przychody ze sprzedaży} - (\text{koszty uzyskania przychodów} - \text{koszty pracy})}{\text{liczba pracowników ogółem}}$	27,8	49,3	61,4	35,6	67,3
Dynamika sprzedaży eksportowej	$\frac{\text{przychody netto ze sprzedaży eksportowej za rok bieżący}}{\text{przychody netto ze sprzedaży eksportowej za rok ubiegły}} * 100$	1,1%	-18,6%	144,4%	-20,0%	45,6%
% sprzedaży realizowanej na rynkach zagranicznych	$\frac{\text{przychody netto ze sprzedaży eksportowej}}{\text{przychody netto ze sprzedaży ogółem}} * 100$	6,9%	5,5%	7,2%	6,9%	2,5%
Marża EBITDA	$\frac{\text{EBITDA}}{\text{przychody netto ze sprzedaży ogółem}} * 100$	5,1%	4,7%	13,9%	4,0%	14,5%
Udział nakładów inwestycyjnych w generowanych przychodach	$\frac{\text{nakłady inwestycyjne}}{\text{przychody netto ze sprzedaży ogółem}} * 100$	1,7%	1,8%	1,1%	1,0%	1,7%
Wskaźnik produktywności pracowników	$\frac{\text{przychody netto ze sprzedaży ogółem}}{\text{liczba pracowników ogółem}}$	180,7 tys.	194,9 tys.	261,5 tys.	229,1 tys.	289,9 tys.
Materiałochłonność działalności produkcyjnej	$\frac{\text{zużycie materiałów}}{\text{przychody netto ze sprzedaży produktów}} * 100$	36,8%	38,2%	40,3%	34,4%	33,7%
Energochłonność produkcji	$\frac{\text{zużycie energii}}{\text{przychody netto ze sprzedaży produktów}} * 100$	0,2%	0,3%	0,3%	0,4%	0,5%

5. ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ ORAZ WPŁYW SPOŁECZNY



5. ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ ORAZ WPŁYW SPOŁECZNY

Grupa Wojas popiera ważne inicjatywy, które związane są z propagowaniem idei zrównoważonego rozwoju. Przykładem jest 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju, które w 2015 roku zostały przyjęte do realizacji przez Organizację Narodów Zjednoczonych. Tym samym Grupa poprzez podejmowaną działalność wspiera realizację poniższych celów:

CELE ONZ REALIZOWANE PRZEZ GRUPĘ WOJAS



Grupa realizuje wskazany cel poprzez współpracę ze szkołami średnimi w formie organizowanych wycieczek zakładowych oraz praktyk zawodowych. Spółka stale współpracuje z Zespołem Szkół Technicznych i Placówek w Nowym Targu w tym zakresie.



Nowozatrudnieni pracownicy bez względu na płeć otrzymują porównywalne wynagrodzenie, które wraz z przebiegiem zatrudnienia w firmie wzrasta. Pracownicy w działach oraz salonach sprzedaży również nie są dyskryminowani ze względu na płeć w kontekście otrzymywanego wynagrodzenia.



W 2018 roku została opracowana informacja dla pracowników, dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu oraz wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, której celem jest przeciwdziałanie ewentualnemu zjawisku mobbingu.



Grupa realizuje powyższy cel poprzez przestrzeganie przyjętych norm środowiskowych oraz realizację produkcji z poszanowaniem zasad odpowiedzialnej produkcji. Należy podkreślić, że Grupa do produkcji wykorzystuje tylko naturalne skóry tym samym przyczynia się do ograniczenia negatywnego wpływu na środowisko, które powstaje przy produkcji obuwia z tworzyw sztucznych.

○ INICJATYWY SPOŁECZNE

Grupa Wojas wspiera Fundację Anny Dymnej „Mimo Wszystko”. Spółka specjalnie zaprojektowała buty, aby pomóc podopiecznym fundacji. Dedykowany model obuwia posiada zieloną sznurówkę, która jest motywem rozpoznawczym projektu. W ramach inicjatywy 20 zł od każdej sprzedanej pary butów przekazywane jest na rzecz dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie. Natomiast 2 zł od każdego sprzedanego kompletu sznurówek trafia na rzecz fundacji.

Należy podkreślić, że Firma Wojas wspiera również inicjatywy sportowe. Jest głównym sponsorem Nowotarskiego Klubu Piłkarskiego Podhale Nowy Targ. Powyższa inicjatywa wspiera promocję sportu i aktywnego stylu życia wśród dzieci i młodzieży lokalnej oraz wśród pozostałych mieszkańców.



6. ZARZĄDZANIE RYZYKIEM NIEFINANSOWYM



6. ZARZĄDZANIE RYZYKIEM NIEFINANSOWYM

Zarząd ma pełną świadomość wzrostu znaczenia nie tylko raportowania danych niefinansowych w dzisiejszej gospodarce, ale również wzrostu znaczenia danych niefinansowych w tworzeniu wartości dla interesariuszy. Tym samym Zarząd monitoruje wpływ komponentów środowiska i zmieniającego się klimatu na działalność i funkcjonowanie przedsiębiorstwa. W 2019 roku dokonana została weryfikacja strategii i modelu biznesowego pod kątem kapitału społecznego i środowiskowego. W roku 2019 zostały zidentyfikowane dodatkowe ryzyka, które będą monitorowane i analizowane w kontekście zaistnienia ich w roku 2022. W ramach cyklicznych spotkań kadry menadżerskiej monitorujących wyniki ekonomiczno-finansowe i stopień realizacji przyjętych celów strategicznych, oceniana jest istotność danego ryzyka i prawdopodobieństwa jego materializacji. W Grupie funkcjonuje zarządzanie procesowe. Charakteryzuje się ono systemem centralnego raportowania o zaistniałych zdarzeniach, co w powiązaniu z kompetencjami osób decyzyjnych pozwala na decentralizację podejmowanych decyzji. Powyższy system zarządzania w sposób skuteczny minimalizuje ryzyko w zakresie negatywnego wpływu na aspekty ekonomiczne, społeczno-pracownicze i środowiskowe. Menadżerowie poszczególnych obszarów zobowiązani są do cyklicznego monitorowania prawdopodobieństwa zaistnienia ryzyk niefinansowych i skutecznego przeciwdziałania ich materializacji. Tym samym Grupa zdefiniowała ryzyka niefinansowe, które znajdują się w tabeli poniżej.

Proces zarządzania ryzykiem niefinansowym pozwala na:

- ciągłe monitorowanie ryzyk niefinansowych, pozwala na identyfikację nowych ryzyk występujących w realizowanych procesach na każdym etapie prowadzonej działalności,
- efektywne wprowadzanie polityk i procedur pozwalających na wczesnym etapie przeciwdziałać materializacji możliwym ryzykom,
- poszukiwanie determinantów w obszarze komponentów niefinansowych takich jak kapitał ludzki, organizacyjny, relacyjny, społeczny i środowiskowy, mogący mieć znaczący wpływ na wyniki ekonomiczno-finansowe oraz proces tworzenia wartości i tym samym postrzeganie przez interesariuszy.

○ RYZYKA NIEFINANSOWE I SPOSOBY PRZECIWDZIAŁANIA

L.p.	Zidentyfikowane ryzyko niefinansowe	Sposoby przeciwdziałania	Prawdopodobieństwo wystąpienia		
			MAŁE	ŚREDNIE	DUŻE
1	Ryzyko utraty kluczowego kapitału ludzkiego	Grupa ma pełną świadomość posiadanego doświadczenia, wiedzy oraz umiejętności wśród swoich pracowników. Wyzwania jakie niesie obecny rynek pracy powodujerosnące ryzyko utraty kluczowych pracowników. Wartość Grupy jest pochodną posiadanego kapitału ludzkiego tym samym Grupa przeciwdziała ryzyku poprzez indywidualne podejście do pracowników wsłuchując się w ich potrzeby. Z końcem 2017 roku przyjęta została polityka „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” pozwalająca na precyzyjniejsze zarządzanie tym obszarem.		•	
2	Ryzyko związane ze zmieniającymi się trendami w modzie	Grupa działa w branży, w której decyzje konsumentów są determinowane w znacznym stopniu panującymi trendami w modzie. Podobnie jak wszystkie liczące się przedsiębiorstwa w tej branży, Grupa oferuje w ciągu roku dwie kolekcje obuwia: wiosna/lato oraz jesień/zima. Nietrafienie z ofertą w upodobania i gusty klientów, może spowodować odejście znaczącej liczby klientów, w konsekwencji może mieć to przełożenie na sytuację finansową skutkującą również w zatrudnianiu pracowników będących w większości społeczeństwem lokalnym. Grupa przeciwdziała ryzyku poprzez posiadanie komórki organizacyjnej, która systematycznie bada trendy oraz wpływ na kierunki mody wśród konsumentów.		•	
3	Ryzyko reputacyjne związane z podejrzeniem o działania nieetyczne	Grupa ma świadomość zagrożeń związanych z posądzaniem o działania nieetyczne. Jest to związane z prowadzeniem biznesu w branży, w której globalne Spółki do produkcji odzieży lub obuwia wykorzystują siłę roboczą ludzi pochodzących z państw słabo rozwiniętych. Często spotykaną praktyką firm konkurencyjnych jest zlecenie produkcji do zakładów znajdujących się w Indiach, Chinach, Bangladeszu bez odpowiedniego nadzoru nad podwykonawcą w obszarze objętym raportowaniem niefinansowym. Tym samym Grupa może paść ofiarą podejrzeń stosowania podobnych praktyk. Grupa przeciwdziała temu ryzyku poprzez	•		

	przyjęcie pod koniec roku 2017 polityki „Poszanowanie Praw Człowieka”, która definiuje w jaki sposób powinna Grupa działać w tym zakresie.	
4	Ryzyko niedostarczenia oczekiwanej jakości dla klientów	Grupa dokłada wszelkich starań celem dostarczenia oczekiwanej jakości dla swoich klientów tym samym poprzez prowadzone inwestycje w postaci działu B+R oraz laboratorium przeprowadza badanie jakościowe surowców. Przeprowadzanie próby na wytrzymałość obuwia, dobór odpowiednich skór do modelu powodują ograniczenia zidentyfikowanego ryzyka.
5	Ryzyko sukcesji pokoleniowej	Ryzyko wynika z braku potencjalnych pracowników, którzy w przyszłości mogliby zastąpić obecnych odchodzących na emeryturę. Ze względu na brak wystarczającej liczby szkół zawodowych i technicznych istnieje ryzyko braku pozyskania specjalistycznych pracowników takich jak szwaczka, obuwnika formowacza, obuwnika montażyisty. W związku z tym Grupa prowadzi współpracę ze szkołami zawodowymi i technicznymi w postaci organizacji wycieczek do zakładu produkcyjnego Wojas i organizacji praktyk. Tym samym w minionym roku Spółka przyjęła 16 praktykantów.
6	Ryzyko utylizacji odpadów poprodukcyjnych	Istnieje ryzyko wzrostu opłat związanych z odbieraniem opadów ze względu na opłaty środowiskowe. Pozycja kosztowa związana z tym obszarem jest przewidziana w budżecie i nie stanowi znaczącego kosztu. Część odpadów np. papier jest przekazywana do recyklingu, współpracujemy z firmami które odbierają odpady. Odpady wytwarzane w zakładzie podlegają segregacji. Odpady opakowaniowe z tektury, papieru i folii są przekazywane do recyklingu. Pozostałe odpady poprodukcyjne tj. resztki skór, tworzywa sztuczne i materiały tekstylne są przetwarzane przez odbiorcę odpadów na paliwo alternatywne.
7	Ryzyko utraty danych osobowych	Grupa przeciwdziałania materializacji ryzyka poprzez procedury i polityki odpowiadające „RODO”.W Grupie są realizowane działania z zakresu IT pozwalające na zapewnienie większej ochrony danych osobowych.
8	Ryzyko wystąpienia sporów wśród pracowników	Przeciwdziałaniem jest identyfikacja możliwych sporów poprzez spotkania z pracownikami oraz możliwość zgłaszania uwag do bezpośrednich przełożonych. Wszelkie wątpliwości są rozwiązywane indywidualnie, prowadzone są dyskusje i rozmowy. Ponadto Grupa posiada politykę „Poszanowanie Praw Człowieka”, która definiuje w jaki sposób powinna Grupa działać w tym zakresie.

9	Ryzyko fluktuacji	Ryzyko jest związane z charakterem pracy sprzedawców i kierowników na salonach obuwniczych. Przeciwdziałamy temu poprzez szkolenia, spotkania integracyjne, które pozwalają na zacieśnianie więzi pomiędzy pracownikami. Ponadto dostarczamy wartości pozafinansowych takich jak znana i rozpoznawalna marka, stabilna sytuacja finansowa oraz innowacyjne podejście do sprzedaży (sklepy o nowej koncepcji sprzedaży), które wpływają na pozyskanie kapitału ludzkiego.	•
10	Ryzyko utraty kluczowych kontrahentów	Ryzyko jest określane jako małe, ponieważ Grupa współpracuje z długoletnimi partnerami biznesowymi oraz dba o kapitał relacyjny. Stosuje indywidualne podejście do warunków współpracy oraz jasne i przejrzyste warunki realizacji kontraktów.	•
11	Ryzyko błędu technologicznego podczas produkcji	Wskazane ryzyko jest niewielkie, ponieważ stosowana technologia jest powtarzalna, co samo w sobie wpływa na ograniczenie wskazanego ryzyka. Ponadto osoby, które są nowymi pracownikami mogącymi mieć wpływ na materializację powyższego ryzyka w są szkolone a przez pierwszy okres pracy są nadzorowani przez doświadczonych pracowników. Jednocześnie instrukcje i procedury stosowane na produkcji organizacją błędy technologiczne.	•
12	Ryzyko niezgodności zamówionego towaru z otrzymanym	Posiadane procedury jasno określają w jaki sposób sprawdzany jest zamówiony towar. W przypadku skór sprawdzane są określone parametry w laboratorium Grupy. Pozostałe półprodukty i surowce nie są znaczącym kosztem, tym samym powyższe ryzyko nie niesie znaczących skutków dla funkcjonowania przedsiębiorstwa.	•
13	Ryzyko pojawienia się konkurencji spoza branży	Grupa monitoruje zmiany rynkowe i stara się wyprzedzać ewentualne zmiany. Tym samym prowadzone są prace b+r w zakresie stosowanych technologii, które pozwalają uzyskać przewagę konkurencyjną. Poza tym Grupa stosuje dywersyfikację poprzez rozszerzenie posiadanego portfolio poprzez rozwój produktów.	•
14	Ryzyko spadku efektywności produkcji poprzez obecny park maszynowy	Ryzyko jest zdefiniowane jako „małe” ze względu na wprowadzone harmonogramowanie produkcji oraz bieżące monitorowanie realizacji zleceń produkcyjnych. Ryzyko może być zmaterializowane poprzez ewentualne awarie maszyn. Tym samym pracownicy utrzymania ruchu dokonują cyklicznych przeglądów celem ograniczenia ryzyka.	•

15	Ryzyko zaistnienia mobbingu	Grupa działa zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz we własnych zakresie wprowadza wewnętrzne polityki, procedury, które ograniczają powyższe ryzyko. W Grupie jest wdrożona polityka „Poszanowanie Praw Człowieka”, która definiuje zachowania nieakceptowane.	•
16	Ryzyko zaistnienia sytuacji korupcyjnych	Grupa prowadzi szkolenia zewnętrzne w tym zakresie, które uświadamiają pracowników o skutkach ewentualnych nadużyć bądź nieetycznych zachowań. Ponadto wdrożone są odpowiednie polityki dla działu zakupów, które określają w jaki sposób powinien być prowadzony proces zakupów.	•
17	Ryzyko błędnej polityki cenowej w stosunku do konkurencji	Grupa monitoruje działania konkurencji. Na politykę cenową składa się doświadczenie osób, raporty dedykowane z systemów informatycznych wspierające proces podejmowania decyzji. Ze względu na duże doświadczenie nie stosujemy agresywnej polityki, ale jest ona racjonalna ze względu na relację ceny do jakości.	•

7. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI



7. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

○ ZARZĄDZANIE I REKRUTACJA

Przyjęty model biznesowy cechujący się złożonością realizowanych procesów wymaga zaangażowania pracowników o różnorodnych kompetencjach. Ze względu na centralizację i decentralizację określonych zadań, Spółka prowadzi procesy rekrutacyjne, których celem jest pozyskanie pracowników do zidentyfikowanych obszarów. Rekrutacja realizowana jest na podstawie zdefiniowanych luk kompetencyjnych, która pozwala na określenie profilu pracownika na poszczególne stanowiska pracy. Spółka prowadzi rekrutację do centrali oraz do swoich salonów firmowych zlokalizowanych w całej Polsce. Na poziomie centrali, to dyrektorzy i kierownicy realizują procesy rekrutacji. Za rekrutację pracowników do salonów obuwia, w przypadku stanowisk kierowniczych odpowiadają regionalni kierownicy sprzedaży, natomiast sprzedawcy, rekrutowani są przez kierowników salonów.

○ WARTOŚCI

Grupa Wojas jest firmą rodzinną z długoletnią tradycją, gdzie Zarząd Spółki szczególnie ceni kwalifikacje, umiejętności, doświadczenie, zaangażowanie i lojalność swoich pracowników. Centrala Spółki zlokalizowana jest w Nowym Targu, w którym pełni rolę znaczącego pracodawcy w regionie. Tym samym praca w siedzibie głównej ma charakter pokoleniowy. Tradycja obuwnicza sięgająca 30 lat sprawia, że pracownicy odpowiedzialnie i rzetelnie podchodzą do powierzonych obowiązków. Wartości, z którymi utożsamiają się pracownicy, to poszanowanie zasad hierarchii w pracy i respektowanie przełożonego. Kultura organizacyjna oparta o kompetencje sprawia, że pracownicy uwspólniają wiedzę i dzielą się swoim doświadczeniem. Charakter pracy wyznaczają również klienci oraz kolekcje, którym podporządkowane są poszczególne zadania realizowane w firmie. Zespół pracowników firmy Wojas, wykonując swoje obowiązki jest gotowy do oddanej pracy, której celem jest dostarczenie klientom oczekiwanych wartości.

○ ZMIANA POKOLENIOWA I STABILNOŚĆ ZATRUDNIENIA

Należy podkreślić, że Spółka w centrali posiada stały, stabilny zespół pracowników. Jednak ze względu na to, że na stanowiskach produkcyjnych jest wielu pracowników, którzy niebawem osiągną wiek emerytalny, firma dostrzega problem pozyskania w przyszłości pracowników o specjalistycznych kompetencjach. Dlatego firma współpracuje ze szkołami technicznymi i branżowymi promując wśród uczniów firmę jako przyszłego pracodawcę.

Zainteresowani uczniowie mogą zobaczyć jak przebiega proces produkcyjny obuwia, zapoznać się z obowiązkami na poszczególnych stanowiskach oraz porozmawiać z pracownikami o ich doświadczeniach. Podejmowane działania są długofalowym procesem mającym na celu przygotowanie przyszłych pracowników do podjęcia pracy w strukturach firmy. Ponadto celem działań w obszarze HR jest utrzymanie pozycji znaczącego pracodawcy w regionie co pozwala pozyskać pracowników o najwyższych kompetencjach dziedzinowych. Założeniem Spółki jest dobór pracowników adekwatnie do struktury organizacyjnej, określając kwalifikacje, wymagania i kompetencje ze szczególnym uwzględnieniem procedur zarządzania talentami. Spółka dąży do utrzymania wysokiego zaangażowania w pracę, co podkreśla niski wskaźnik rotacji na kluczowych stanowiskach, będący pochodną wysokiej kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa, wynikającej z charakteru pracy rodzinnej.

Spółka podejmuje również działania mające na celu utrzymanie stałego zespołu pracowników w salonach obuwniczych na stanowisku obsługi klienta. Grupa prowadzi działania i realizuje programy mające na celu wzmocnić lojalność pracowników w salonach. Tym samym Spółka wśród sprzedawców promuje kulturę organizacyjną przedsiębiorstwa oraz zwiększa świadomość w zakresie sprzedawanego produktu, jego cech i wartości z którymi się on wiąże. Tego typu działania mają za zadanie wzmocnić przynależność pracowników do marki oraz produktu, który sprzedaje. W 2019 roku Spółka podpisała umowę z Investors Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. na obsługę PPE (Pracowniczych Programów Emerytalnych), aby zwiększyć lojalność obecnych wieloletnich pracowników, jak również zachęcić młodych pracowników do związania się firmą na długie lata.

○ ROZWÓJ KOMPETENCJI

Podstawą do inwestycji w rozwój pracowników w danym obszarze jest przeprowadzona ocena kompetencji. Corocznej oceny podległych pracowników dokonują dyrektorzy oraz kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych, znajdujących się w siedzibie firmy. Zgodnie z obowiązującymi procedurami określone są potrzeby szkoleniowe. Ponadto, kierownicy na bieżąco zgłaszają potrzeby szkoleniowe pojawiające się w przypadku pracowników nowo przyjętych, zmieniających stanowisko pracy lub objętych szkoleniami indywidualnymi. Zaplanowane szkolenia realizowane są w formie szkoleń zewnętrznych i wewnętrznych. Szkolenia zewnętrzne przeprowadzane są przez trenerów reprezentujących firmy szkoleniowe, zakwalifikowane do prowadzenia szkoleń. Szkolenia są oceniane przez pracowników biorących w nich udział, a oceny te podlegają analizie i uwzględniane są w trakcie kwalifikowania jednostek do dalszej współpracy. Skuteczność szkoleń oceniana jest przez uczestników bezpośrednio po szkoleniu oraz przez ich przełożonych w czasie wykonywania bieżących zadań. Tematyka szkoleń wewnętrznych obejmuje informacje o Polityce Jakości, Systemie Zarządzania Jakością, obowiązujących przepisach oraz



wykonywanych zadaniach, adekwatnie do wymagań na danym stanowisku pracy. Grupa wyznaje zasadę, że dobrze wyszkolony pracownik szybciej wdroży się do swoich obowiązków. Nowozatrudnieni pracownicy w sieci sklepów firmowych również zostają przeszkoleni na podstawie programu wdrożeniowego.

○ ZATRUDNIENIE I KOMUNIKACJA

Pracownicy zatrudniani są zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. W Spółce zawierane są umowy o pracę na czas określony, nieokreślony, jak również na czas zastępstwa oraz umowy cywilnoprawne. W firmie przestrzegane są prawa pracowników. Tym samym pracownicy mają równe prawo do udziału w szkoleniach, organizowanych spotkaniach oraz dostępu do informacji o wydarzeniach mających miejsce w organizacji. Wszelkie informacje są przekazywane do pracowników drogą mailową lub za pomocą wewnętrznego systemu informatycznego przeznaczonego do komunikacji. Ponadto, przełożeni komunikują się z pracownikami na bezpośrednich spotkaniach.

Wskaźnik GRI 102-8 Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji

I. Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę (stan na dzień 31.12.2021)	937
w tym kobiety	792
w tym mężczyźni	145

II. Liczba osób świadczących pracę na rzecz spółki na podstawie innego typu umowy niż umowa o pracę zawarta z tą spółką (stan na dzień 31.12.2021)	174
w tym kobiety	154
w tym mężczyźni	20
w tym członkowie zarządu zatrudnieni na kontrakcie a nie na umowie o pracę	5

III. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn na umowę o pracę w podziale na rodzaj zatrudnienia (stan na dzień 31.12.2021)	
umowa o pracę na czas nieokreślony - kobiety	587
umowa o pracę na czas nieokreślony - mężczyźni	110

pozostałe umowy, w tym okres próbny, czas określony (w tym stażowe i zastępstwa) - kobiety	205
pozostałe umowy, w tym okres próbny, czas określony (w tym stażowe i zastępstwa) - mężczyźni	35

IV. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn na umowę o pracę w podziale ze względu na wymiar godzin (stan na dzień 31.12.2021)	
pełen wymiar godzin - kobiety	768
pełen wymiar godzin - mężczyźni	145
niepełny wymiar godzin - kobiety	24
niepełny wymiar godzin - mężczyźni	0

V. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w podziale ze względu na strukturę zatrudnienia (stan na dzień 31.12.2021)		
	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn
Najwyższa kadra zarządzająca (zatrudniona na umowę o pracę)	0	0
Najwyższa kadra zarządzająca (zatrudniona na innym typie umowy niż umowa o pracę, np. na tzw. kontrakcie) - jeżeli dotyczy to Państwa spółki	0	1
Dyrektorzy (zatrudnieni na umowę o pracę)	7	4
Dyrektorzy (zatrudnieni na innym typie umowy niż umowa o pracę, np. na tzw. kontrakcie) - jeżeli dotyczy to Państwa spółki	1	4
Osoby na stanowiskach kierowniczych niższego szczebla zatrudnione na umowę o pracę	133	6
Pozostali pracownicy administracyjni nie będący na stanowiskach kierowniczych, zatrudnieni na umowę o pracę	46	20
Pozostali pracownicy operacyjni nie będący na stanowiskach kierowniczych, zatrudnieni na umowę o pracę	606	115

Wskaźnik GRI 401-1 łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania

łączna liczba nowych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w ciągu 2021 roku:	131
w tym kobiet	111
w tym mężczyzn	20
w tym pracowników poniżej 30 roku życia	75
w tym pracowników z przedziału wiekowego 30-50 lat	45
w tym pracowników powyżej 50 roku życia	11

łączna liczba odejść w ciągu 2021 roku pracowników zatrudnionych na umowę o pracę:	177
w tym kobiet	155
w tym mężczyzn	22
w tym pracowników poniżej 30 roku życia	81
w tym pracowników z przedziału wiekowego 30-50 lat	82
w tym pracowników powyżej 50 roku życia	14

Wskaźnik fluktuacji w 2021 roku dla wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę	18,89
--	--------------

Wskaźnik fluktuacji w 2021 roku dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na płeć	
Kobiety	19,57
Mężczyźni	15,18

Wskaźnik GRI 404-1 Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika w podziale na płeć i kategorię pracowników

Łączna liczba godzin szkoleniowych w 2021 roku dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę	3 345
---	-------

Średnia liczba godzin szkoleniowych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę	3,57
--	------

Średnia liczba godzin szkoleniowych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę [+ członków zarządu/menedżerów zatrudnionych na kontrakcie (jeżeli w spółce istnieje taka sytuacja) w podziale na płeć	
dla kobiet	4,05
dla mężczyzn	0,98

Wskaźnik GRI 405-1 Skład ciał zarządzających i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci i wieku

Różnorodności	Kobiety	Mężczyźni
do 30 lat	23 %	23 %
od 31 do 50 lat	55 %	37 %
powyżej 51 lat	22 %	40 %

Pracownicy według kategorii zatrudnienia	Kobiety	Mężczyźni
Kadra kierownicza	18 %	7 %
Stanowiska robotnicze	76 %	79 %
Stanowiska nierobotnicze	6 %	14 %

Skład Rady Nadzorczej według kategorii wiekowej i różnorodności	Kobiety	Mężczyźni
Kadra kierownicza	1	4
Stanowiska robotnicze		
Stanowiska nierobotnicze		

Skład Zarządu według kategorii wiekowej i różnorodności	Kobiety	Mężczyźni
Kadra kierownicza	0	1
Stanowiska robotnicze		
Stanowiska nierobotnicze		

8. BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKÓW



8. BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKÓW

○ KULTURA BEZPIECZEŃSTWA

Troszcząc się o zdrowie i higieniczne warunki pracowników, Grupa przestrzega regulacji i przepisów w tym zakresie. Spółka pracuje nad eliminacją zagrożeń w miejscu pracy, podejmując działania prewencyjne. W ramach tego analizowane są zgłoszenia pracowników w zakresie usprawnień poszczególnych procesów wpływających na wzrost bezpieczeństwa. W ramach Spółki działa służba BHP, której zadaniem jest monitorowanie środowiska pracy oraz wskazywanie obszarów wymagających zmian. W tym zakresie odpowiedzialny jest Główny Specjalista ds. BHP oraz Inspektor ds. BHP.

○ OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO

W Spółce prowadzona jest ocena ryzyka zawodowego na każdym stanowisku pracy. Pracownicy produkcyjni z uwagi na charakter pracy w największym stopniu narażeni są na wypadki podczas pracy. W przypadku produkcji Spółka dokonała oceny ryzyka dla poniższych stanowisk:

- ocena ryzyka zawodowego na stanowisku szwaczki,
- ocena ryzyka zawodowego na stanowisku obuwnika formowacza,
- ocena ryzyka zawodowego na stanowisku obuwnika montażysty,
- ocena ryzyka zawodowego na stanowisku obsługi plotera,
- ocena ryzyka zawodowego na stanowisku magazyniera,
- ocena ryzyka zawodowego na stanowisku pracownika gospodarczego,
- ocena ryzyka zawodowego dla stanowisk administracyjno-biurowych.

W wymienionej dokumentacji zostały opisane zagrożenia występujące na danym stanowisku pracy oraz dokonane zostały pomiary środowiska pracy. Tym samym Grupa zidentyfikowała występujące czynniki szkodliwe takie jak hałas, pyły oraz czynniki chemiczne, które dotyczą stanowisk produkcyjnych: szwaczka, montażysty, formowacze, obsługa plotera. W dokumencie zaproponowane są również działania profilaktyczne mające na celu obniżyć bądź utrzymać poziom ryzyka na danym poziomie. Ocenę ryzyka zawodowego przeprowadzała komisja do której należy dyrektor produkcji, pracownik służby bhp

oraz przedstawiciel pracowników. Grupa prowadzi aktualizację dokumentacji w przypadku wystąpienia określonych zdarzeń takich jak wypadek, zmiana substancji stosowanych w procesie produkcji oraz w przypadku wykonania nowych pomiarów środowiska.

○ SZKOLENIA BHP

Ponadto, celem wypełnienia wymogów prawnych Grupa realizuje szkolenia okresowe oraz szkolenia wstępne z zakresu BHP. Należy zaznaczyć, że wszyscy nowozatrudnieni pracownicy odbywają szkolenia wstępne, które obejmują instruktaż ogólny trwający trzy godziny, oraz instruktaż stanowiskowy trwający osiem godzin. Szkoleniami objęci są również pracownicy zatrudniani do salonów, którzy nabywają specjalistycznej wiedzy w sklepach. Pracownicy również szkoleni są przez kierownika danego salonu, posiadającego odpowiednie uprawnienia do przeprowadzania szkoleń wstępnych BHP. Jednocześnie pracownicy są szkoleni w pozostałych zakresach, do których należy:

- szkolenie okresowe dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych (szkolenie trwa 8h),
- szkolenie okresowe dla pracowników administracyjnych (czas trwania szkolenia to 5h)
- szkolenie okresowe dla pracowników na stanowiskach kierowniczych (szkolenia trwają w zależności od wykonywanych obowiązków 16 h bądź 64h).

○ WYPADKI PRZY PRACY

Prowadzone działania profilaktyczne nie gwarantują uniknięcia zdarzeń niepożądanych. Grupa ma świadomość, że w trakcie wykonywanych obowiązków może dojść do wypadków. Analizując przyczyny wypadków Grupa zidentyfikowała, że urazy powstają głównie na skutek potknięć, upadków oraz poślizgnięć. Natomiast najczęstszymi skutkami są stłuczenia, zwichnięcia i złamania. Powyższe wypadki zakwalifikowane są jako lekkie co oznacza, że u żadnego z pracowników nie wystąpił trwały uszczerbek na zdrowiu.



○ INSTRUKCJE I REGULAMINY

Grupa Wojas przykładą dużą uwagę do wewnętrznych regulacji, dlatego do wszystkich maszyn i urządzeń sporządzone są instrukcje bhp, które umieszczone są na stanowiskach pracy. W Spółce w zakresie bezpieczeństwa stosowane są m.in.

- instrukcje bhp do maszyn do szycia,
- instrukcje bhp hakowaczy,
- instrukcje bhp krajkowaczy,
- instrukcje bhp dresarki,
- instrukcje bhp ścieniarki,
- instrukcje bhp wtryskarki,
- instrukcje bhp plotera,
- instrukcje bhp narzędzi ręcznych,
- instrukcje postępowania z substancjami chemicznymi,
- instrukcje przeciwpożarowe,
- pierwszej pomocy,
- instrukcje stanowiskowe,
- instrukcje prac magazynowych.

Wszystkie instrukcje w miarę potrzeb są analizowane i aktualizowane. Ponadto w celu zapewnienia bezpieczeństwa pracy pracowników podczas wykonywanych obowiązków, przeprowadzane są okresowe przeglądy maszyn i urządzeń. Spółka poprzez podejmowane działania dba, aby pracownicy byli bezpieczni w trakcie wykonywania prac przy maszynach. Ze względu na wykonywane prace przy maszynach i urządzeniach oraz na kontakt z substancjami szkodliwymi, pracownicy mają zapewnioną odzież roboczą oraz środki ochrony osobistej. Prowadzona jest ewidencja wydawania odzieży roboczej pracownikom. Pracownik pobierający odzież własnoręcznym podpisem potwierdza odbiór.

W opinii Spółki prowadzone działania prewencyjne wpłynęły na zwiększenie świadomości pracowników w zakresie wykonywania bezpiecznej pracy poprzez dostęp do instrukcji, nadzór przełożonych oraz szkolenia bhp.



9. ZARZĄDZANIE ŚRODOWISKIEM



9. ZARZĄDZANIE ŚRODOWISKIEM

Głównymi priorytetami Grupy Wojas w obszarze zarządzania środowiskiem naturalnym jest prowadzenie działalności w sposób zrównoważony, odpowiedzialny oraz bezpieczny. Spółka w tym względzie działa zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Znaczącymi działaniami w obszarze środowiska są realizowane inicjatywy mające na celu ograniczenie zużycia energii elektrycznej, wody oraz surowców wykorzystywanych do produkcji. Grupa podejmuje również działania zwiększające świadomość wśród pracowników w zakresie negatywnego wpływu na środowisko.



Zarząd Spółki ma pełną świadomość, że innowacyjny rozwój przedsiębiorstwa musi być również realizowany w wymiarze środowiskowym. Wiąże się to z prowadzeniem działalności uwzględniającej minimalizację negatywnego wpływu na środowisko. Z całą pewnością funkcjonowanie przedsiębiorstwa związane jest z ryzykami oraz wyzwaniami wynikającymi z realizowanych procesów produkcyjnych. Należy podkreślić, że charakter produkcji, który odbywa się w Grupie Wojas nie posiada znamion uciążliwości dla środowiska naturalnego, a ewentualne przenikanie substancji niebezpiecznych ma charakter śladowy i jest kontrolowane. Grupa podejmuje również inicjatywy w zakresie zmian technologicznych. Prace nad rozwojem technologii wytwarzania, poza aspektami użyteczności produktu, mają na względzie ochronę środowiska. Przykładem realizacji powyższego priorytetu jest plazmowe zgrzewanie spodów eliminujące użycie klejów.

○ LOKALIZACJA ZAKŁADU

Zakład zlokalizowany jest w pobliżu obszarów sieci Natura 2000 PLH 120086 „Górny Dunajec” (odległość ok. 0,3 km) i PLH 120016 „Torfowiska Orawsko-Nowotarskie” (odległość ok. 1,3 km). Zakład posiada decyzję o środowiskowych uwarunkowaniach wydaną przez Burmistrza Miasta Nowy Targ oraz Zaświadczenie Regionalnego Dyrektora Ochrony Środowiska w Krakowie odpowiedzialnego za monitorowanie terenów Natura 2000. Usytuowanie zakładu oraz specyfika produkcji nie wpływa w sposób istotny na obszar Natura 2000 i ocena oddziaływania na środowisko określona w art. 6 ust. 3 Dyrektywy 92/43/EWG nie jest wymagana.

○ ENERGIA

Spółka dokłada wszelkich starań, aby przy realizowanych procesach prowadzić odpowiedzialną politykę zużycia energii oraz paliwa. Grupa Wojas kupuje energię zarówno w postaci paliwa będącego gazem ziemnym, jak również energii elektrycznej. Najbardziej energochłonnymi procesami jest produkcja, do której wykorzystywana jest energia elektryczna. Zakupiona energia elektryczna wykorzystywana jest głównie do napędu maszyn i urządzeń produkcyjnych. Najmniejszy udział ma w oświetlaniu i zasilaniu infrastruktury. Gaz ziemny wykorzystywany jest do celów grzewczych w sezonie zimowym. Ponadto niezbędny jest do podgrzewania wody na cele socjalne przez cały rok.

Ze względu na to, że Grupa przykłada dużą wagę do aspektów środowiskowych, od 2011 roku Spółka wykorzystuje również alternatywne źródła energii. Tym samym w celu przygotowania ciepłej wody użytkowej, Grupa zastosowała układ wspomagający w postaci instalacji solarnej. Zainstalowany układ solarny pozwala uzyskać w ciągu roku ok. 34.000 kWh energii, co wpływa na obniżenie zużycia gazu na przygotowanie ciepłej wody na cele socjalne.

Działania zmierzające do zmniejszania energochłonności:

- wymiana parku maszynowego na maszyny z silnikami zintegrowanymi i ze sterownikami komputerowymi ograniczającymi zużycie energii elektrycznej (zmniejszenie zużycia energii ok. 50%);
- wymiana oświetlenia na energooszczędne, poprzez zastosowanie lamp ledowych, zawierających stateczniki elektroniczne o zwiększonej żywotności i wydajności świetlnej (zmniejszenie zużycia energii ok. 31%);
- wykorzystywanie systemu solarnego do przygotowania ciepłej wody użytkowej;
- wykonanie termoizolacji budynków;
- zainstalowanie central wentylacyjnych z rekuperatorami i kondensacyjnych nagrzewnic gazowo-powietrznych.

Wskaźnik GRI 302-1 Zużycie energii wewnątrz organizacji

Zużycie energii	j.m.	2017 Ilość	2018 Ilość	2019 Ilość	2020 Ilość	2021 Ilość
Energia elektryczna	kWh	1 054 579	1 041 048	1 000 084	982 306	1 088 482
Gaz ziemny	m ³	99 963	93 197	95 399	100 914	111 686

○ **WODA**

W Grupie w sposób świadomy i odpowiedzialny prowadzone jest zarządzanie zasobami wodnymi. Proces i technologia produkcji realizowana przez Grupę Wojas nie wymaga wykorzystywania wody. Tym samym zasoby wodne przeznaczone są tylko i wyłącznie na cele socjalne. Centrala Spółki korzysta z dwóch źródeł wody. Największy udział wody stanowiący 80% całego zużycia surowca pochodzi z własnego ujęcia w postaci studni głębinowej. Spółka przestrzega obowiązujących przepisów prawnych w tym zakresie, dlatego działa w oparciu o posiadane stosowne pozwolenie wodno-prawne na korzystanie z tego typu źródła. Pozostała część wody dostarczana jest przez miejskie sieci wodociągowe.

Wskaźnik GRI 303-3 Całkowity pobór wody wg. źródła

Zużycie wody	j.m.	2017 Ilość	2018 Ilość	2019 Ilość	2020 Ilość	2021 Ilość
Studnia głębinowa	m ³	2 804	2 794	2 683	2 498	2 792
Sieci wodociągowe	m ³	881	1 067	1 137	1 038	934
Razem	m³	3 685	3 861	3 820	3 536	3 726

○ EMISJE

Grupa kontroluje swój wpływ na środowisko naturalne oraz stosuje się w tym względzie do obowiązujących przepisów prawa. Należy podkreślić, że pomimo niewielkiego oddziaływania procesów produkcyjnych na otoczenie zewnętrzne Spółka prowadzi działania minimalizujące istniejący wpływ. Pojawiająca się emisja lotnych związków organicznych występuje przy nakładaniu klejów, stosowaniu rozpuszczalników oraz pracach wykończeniowych związanych z nakładaniem apretur, nabłyszczaczy i wosków. Spółka dbając o środowisko naturalne, na stanowiskach na których powstaje emisja LZO, stosuje wentylowane kabiny oraz miejscowe odciągi. Odciągane powietrze z kabin lub z poszczególnych miejsc na hali kierowane jest do systemu odciągowego emitorów. W trakcie realizowanych procesów technologicznych eksploatowana jest instalacja do produkcji obuwia, która ze względu na rodzaj i ilość stosowanych preparatów zawierających LZO (lotne związki organiczne) objęta jest określonymi wymaganiami zawartymi w Rozporządzeniu Ministra Środowiska w sprawie standardów emisyjnych z 2011r. Zakład działa w oparciu o posiadaną decyzję i pozwolenie na wprowadzanie gazów i pyłów do powietrza. Jednocześnie Zakład produkcyjny jest rejestrowany w systemie KOBIZE. Raz w roku wykonywane są pomiary kontrolne emisji lotnych związków organicznych generowanych przez pracę emitorów instalacji wentylacyjnej odciągowej. Ponadto zgodnie z wymaganiami ustawowymi prowadzona jest sprawozdawczość dla Urzędu Marszałkowskiego dotycząca korzystania ze środowiska obejmująca poziom emisji lotnych związków organicznych pochodzących z procesu produkcyjnego oraz ze spalania paliw w samochodach i spalania paliw w kotłach. Sprawozdawczość obejmuje także pobór wód podziemnych i ilość wytworzonych odpadów.



Działania zmierzające do zmniejszania emisji lotnych związków organicznych:

Należy podkreślić, że od momentu powstania do chwili obecnej Zakład wprowadził kilka zmian, które poprawiły oddziaływanie na środowisko naturalne. W powyższych obszarze wyróżniamy następujące działania:

- Uruchomienie w 2011 roku wtryskarki karuzelowej służącej do łączenia cholewek ze spodami. Dzięki zastosowanemu rozwiązaniu proces łączenia stał się hermetyczny i pozwolił na tym etapie produkcji wyeliminować emisję lotnych związków organicznych. Dozowanie preparatów do maszyny obecnie odbywa się z hermetycznie zamkniętych pojemników.
- Wprowadzono zmiany technologiczne pozwalające na eliminację preparatów zawierających amoniak. Powyższe zmiany umożliwiły całkowite ograniczenie emisji amoniaku.

- Zastosowano w procesie produkcyjnym kleje o zmniejszonej zawartości lotnych związków organicznych i klejów wodorozcieńczalnych. Rozwiązanie w znaczącym stopniu przyczyniło się do zmniejszenia emisji LZO.
- Wprowadzenie do produkcji materiałów z naniesioną warstwą kleju.

Wskaźnik GRI 305-7 Bezpośrednia emisja lotnych związków organicznych

Bezpośrednia emisja	j.m.	2017 Ilość	2018 Ilość	2019 Ilość	2020 Ilość	2021 Ilość
Aceton	kg	4 548,95	3 692,77	3 683,05	2 620,80	3 486,15
Alcohol butylowy	kg	203,41	1,44	1,62	32,76	37,89
Metyloetyloketon	kg	814,67	448,74	477,58	386,57	90,94
Cykloheksan	kg	150,12	212,54	186,18	91,73	234,94
Octan etylu	kg	1 112,57	1 063,70	1 894,14	1 533,17	2 425,15
Toluen	kg	148,03	10,83	4,05	6,55	151,57
Węglowodory alifatyczne	kg	1 869,85	2 125,18	1 821,29	1 801,80	985,22
Octan metylu	kg	15,10	15,10	16,19	55,69	143,99
Alkohol izobutylowy	kg	26,28	22,78	10,52	22,93	22,74
Razem	kg	8 888,98	7 593,07	8 094,62	6 552,00	7 578,58

○ **ŚCIEKI I ODPADY**

Procesy produkcyjne nie generują ścieków technologicznych, tym samym w Zakładzie powstają tylko ścieki sanitarne, które są odprowadzane do miejskiej sieci kanalizacji sanitarnej. Pozostałe odpady wytwarzane w Zakładzie podlegają segregacji. Odpady opakowaniowe z tektury, papieru i folii są przekazywane do recyklingu. Spółka w ciągu roku przekazała do recyklingu 74,41 ton odpadów z tektury i papieru oraz 5 ton odpadów foliowych. Pozostałe odpady poprodukcyjne tj. skórzane, z tworzyw sztucznych i materiałów tekstylnych są przetwarzane przez odbiorcę odpadów na paliwo alternatywne.

10. PROCES TWORZENIA WARTOŚCI



10. PROCES TWORZENIA WARTOŚCI

Grupa Wojas w sposób odpowiedzialny podchodzi do spełnienia oczekiwań ze strony swoich Interesariuszy. Tym samym społeczną odpowiedzialność biznesu Grupa wyraża w budowaniu pozytywnych i trwałych relacji z otoczeniem zewnętrznym. Prowadzony dialog i podejmowana współpraca z Interesariuszami odgrywa bardzo ważną rolę w budowaniu wspólnej wartości. Komunikacja, transparentność oraz przejrzystość dostarczanych informacji stanowi w opinii Grupy jeden z elementów warunkujących sukces oraz realizację przyjętej strategii.

MAPA INTERESARIUSZY GRUPY KAPITAŁOWEJ WOJAS	
PRACOWNICY	/potencjalni pracownicy, pracownicy etatowi, byli pracownicy, pracownicy podwykonawców i dostawców, Państwowa Inspekcja Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy i inne instytucje nadzoru/.
INWESTORZY	/akcjonariusze, inwestorzy strategiczni, instytucjonalni i indywidualni, Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie, domy maklerskie, banki/.
KLIENCI	/klienci instytucjonalni i indywidualni, partnerzy biznesowi, kluczowi dostawcy, podwykonawcy/.
SPOŁECZEŃSTWO I SPOŁECZNOŚĆ LOKALNA	/społeczności lokalne, mieszkańcy i liderzy społeczni, media, szkoły wyższe i pracownicy naukowcy, organizacje techniczne i branżowe, lokalna administracja samorządowa, administracja rządowa, lokalne organizacje pozarządowe/.
ŚRODOWISKO NATURALNE	/organizacje ekologiczne, instytucje ochrony środowiska, Ministerstwo Ochrony Środowiska, Agendy Ministerstwa Ochrony Środowiska, Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska/.

Budujemy wartość dla interesariuszy wykorzystując w tym celu poniższe kapitały:

Kapitał finansowy		
Kluczowe dane dotyczące kapitału	Osiągnięte rezultaty	Zarządzanie wynikami kapitału
○ Aktywa trwałe: 97 590 tys. zł. ○ Stabilny poziom zadłużenia: 61,0 % ○ Stabilny CAPEX: 4 545 tys. zł.	○ Przychody ze sprzedaży: 271 673 tys. zł. ○ EBITDA: 39 499 tys. zł. ○ Przepływy z działalności operacyjnej: 28 694 tys. zł.	○ Utrzymujemy stabilność finansową poprzez optymalizację kosztową, ○ Pracujemy nad efektywnością operacyjną.

Kapitał produkcyjny		
Kluczowe dane dotyczące kapitału	Osiągnięte rezultaty	Zarządzanie wynikami kapitału
○ Własny zakład produkcyjny, ○ Maszyzny szwalnicze, ○ Wtryskarki, ○ Maszyzny drasające, ○ Laboratorium badawcze.	○ 469 977 wyprodukowanych par butów w sezonie wiosna/lato; jesień/zima	○ Pracujemy nad jakością oferowanego obuwia, wg. wdrożonych norm ISO 9000. ○ Projektujemy obuwie trwałe i modne, ○ Wprowadzamy rozwiązania wpływające na efektywność produkcji.

Kapitał ludzki		
Kluczowe dane dotyczące kapitału	Osiągnięte rezultaty	Zarządzanie wynikami kapitału
○ Różnorodność pracowników i dobór kompetencyjny, ○ Kultura organizacyjna oparta na lojalności, kwalifikacjach i doświadczeniu, zaufaniu ○ Wysokie standardy BHP, ○ Działania HR skierowane na zarządzanie zmianą pokoleniową.	○ 937 pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę, ○ Współpraca z lokalnymi szkołami, ○ Brak wypadków ciężkich lub śmiertelnych,	○ Doskonalimy procesy zarządzania BHP, ○ Zachęcamy szkoły do współpracy poprzez dni otwarte, ○ Transparentne warunki zatrudnienia.

Kapitał intelektualny		
Kluczowe dane dotyczące kapitału	Osiągnięte rezultaty	Zarządzanie wynikami kapitału
- o Działania b+r w zakresie doskonalenia produkcji, - o Wdrażanie rozwiązań wykraczających poza oczekiwania klientów, - o Kreowanie produktów opartych o nowoczesność i innowacyjność, - o Kompetencje i umiejętności pracowników.	- o Prowadzenie projektów b+r dotyczących komfortu użytkowania obuwia, - o Tworzenie zespołów interdyscyplinarnych w zakresie kreowania innowacji.	- o Nowi i lojalni klienci, - o Stosowanie nowoczesnych materiałów, - o Łączenie materiałów i ciekawe wzornictwo.

Kapitał społeczny		
Kluczowe dane dotyczące kapitału	Osiągnięte rezultaty	Zarządzanie wynikami kapitału
- o Równe szanse w miejscu pracy, - o Dbłość o relacje ze społeczeństwem lokalnym oraz władzami lokalnymi, - o Budowanie miejsc pracy oraz znaczący pracodawca w regionie, - o Transparentna współpraca z dostawcami.	- o Wsparcie społeczne poprzez udział w inicjatywach, np. współpraca z Fundacją Anny Dymnej „Mimo Wszystko”, oraz sponsoring Nowotarskiego Klubu Sportowego Podhale Nowy Targ, - o Zatrudnianie ponad 90% pracowników w Centrali Spółki ze społeczności lokalnej, - o Przejrzysty system kwalifikacji dostawców.	- o Przestrzeganie zasad polityki „Zarządzania Zasobami Ludzkimi”, która określa prawa i obowiązki pracowników, - o Procedura kwalifikacji dostawców.

Kapitał naturalny

Kluczowe dane dotyczące kapitału	Osiągnięte rezultaty	Zarządzanie wynikami kapitału
○ Dobór surowców z pewnych źródeł pozyskiwanych w sposób odpowiedzialny, ○ Modernizacja parku maszynowego wpływająca na ograniczenie zużycia energii elektrycznej, ○ Segregacja odpadów oraz przekazywanie części z nich do recyklingu, ○ Wprowadzanie rozwiązań pozytywnie wpływających na środowisko naturalne.	○ Wykorzystywane surowców, które w postaci skóry są odpadem z produkcji mięsa, ○ Korzystanie z plazmowego zgrzewania spodów, które eliminuje użycie klejów, ○ Sukcesywne przekazywanie odpadów do recyklingu.	○ Odpowiedzialne zarządzanie zasobami naturalnymi, ○ Szerzenie wiedzy wśród pracowników w zakresie segregacji odpadów.



11. O RAPORCIE



11. ORAPORCIE



Sprawozdanie niefinansowe zostało sporządzone w wykonaniu obowiązku określonego w art. 49b ustawy o rachunkowości z dnia 29 września 1994 roku (tj. Dz. U. z 2021 r. poz. 217 z późn. zm.). Sprawozdanie dotyczące danych pozafinansowych Grupy Kapitałowej Wojas sporządzone zostało w oparciu o własną wypracowaną metodykę, Wytyczne Global Reporting Initiative GRI STANDARDS /poziom core/ oraz International Integrated Reporting Council. Jest to piąty raport Grupy i prezentuje dane za okres od 1 stycznia 2021 r. do 31 grudnia 2021 r. Dokument został poddany wewnętrznej weryfikacji wykonanej przez powołany zespół projektowy składający się z pracowników Grupy. Raportu nie poddano weryfikacji zewnętrznej, jej zastosowanie zostanie rozważone w kolejnych latach.

Raport obejmuje wszystkie spółki zależne Grupy Wojas ujęte w „Skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej Wojas za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2021 r.". W przypadkach, w których zostały zaprezentowane dane jednostkowe Wojas S.A. zostały one wyszczególnione.

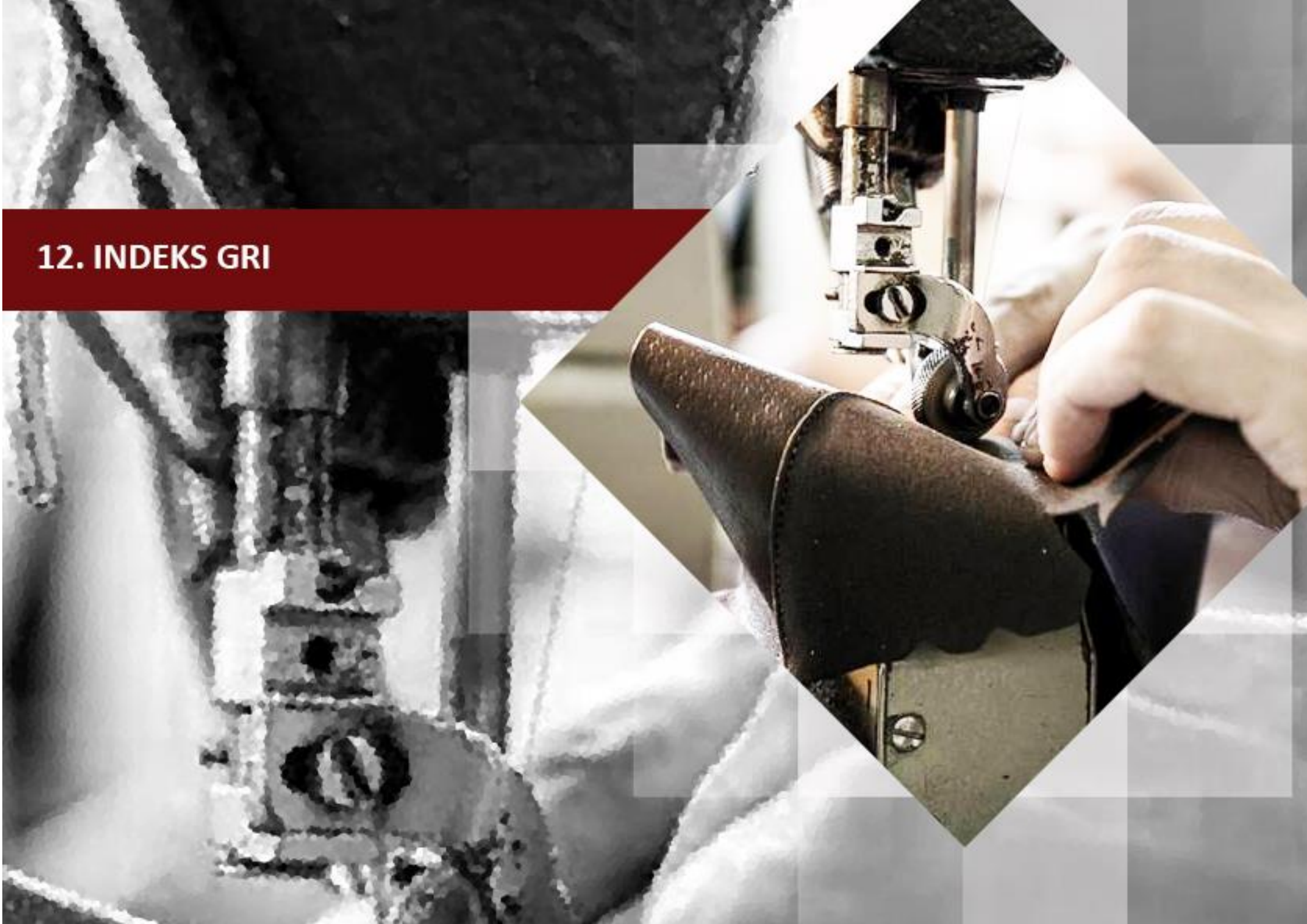
Budowa raportu była poprzedzona badaniem potencjału kapitału intelektualnego wg. metodyki k1i, obejmującym kapitał ludzki (wiedza, doświadczenie, umiejętności pracowników); kapitał organizacyjny (kultura organizacyjna, narzędzia informatyczne, bazy wiedzy, procedury, patenty i licencje, technologia posiadana i stosowana); kapitał relacyjny (kluczowi klienci, dostawcy, interesariusze, postrzeganie marki). Badanie pozwoliło określić optymalny potencjał wymagany do realizacji przez Spółkę celów strategicznych w tym zrównoważonego rozwoju. Przygotowanie raportu zostało poprzedzone pracami przygotowawczymi, które rozpoczęły się w IV kwartale 2020 roku. W oparciu o zarządzenie Prezesa Zarządu Wojas S.A. została powołana grupa projektowa składająca się z 14 osób reprezentujących kluczowe obszary tematyczne, wchodzące w skład raportu. Prace projektowe realizowane były w następujących etapach: ocena możliwości i kosztu pozyskania danych do raportu, agregacja danych twardych, przeprowadzenie wywiadów, zebranie dokumentów, dyskusji, identyfikacja, priorytetyzacja, walidację oraz przyjęcie i zatwierdzenie ostatecznego raportu.

L.P.	ETAP	PODEJMOWANE DZIAŁANIA
1	IDENTYFIKACJA	Wskazanie istotnych kwestii biznesowych i obszarów zrównoważonego rozwoju Grupy zdefiniowanych podczas warsztatów prowadzonych z udziałem Zarządu i kadry kierowniczej oraz konsultacji z pracownikami. W trakcie prac przeanalizowane zostały dokumenty, procedury, regulaminy, materiały wewnętrzne Spółek wchodzących w skład Grupy oraz zewnętrzne publikacje na jej temat. Proces identyfikacyjny uwzględniał trendy i wytyczne międzynarodowych standardów w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu oraz raportowania pozafinansowego.
2	PRIORYTETYZACJA	Kaskadowanie zidentyfikowanych kluczowych obszarów oraz nadanie wag aspektom wyłoniomym poprzez prowadzony dialog z interesariuszami oraz zespołem projektowym.
3	WALIDACJA	Przeprowadzenie warsztatu walidacyjnego z udziałem Zarządu, kadry zarządzającej oraz kluczowych pracowników pozwalającego na zdefiniowanie ostatecznej listy zagadnień do raportowania.

W proces doboru zagadnień włączono wybranych interesariuszy Grupy, poprzez konsultacje, spotkania i indywidualne wywiady eksperckie. Tym samym w procesie zidentyfikowane zostały kluczowe obszary zaprezentowane na łamach raportu. Matrycę istotności zagadnień i ich treść zaprezentowano poniżej.

ISTOTNE ASPEKTY RAPORTOWANIA	ISTOTNOŚĆ ASPEKTU			ODDZIAŁYWANIE ASPEKTU	
	NISKIE	ŚREDNIE	WYSOKIE	WEWNĄTRZ GRUPY	NA ZEWNĄTRZ GRUPY
ASPEKTY EKONOMICZNE					
Strategia biznesowa i perspektywy rozwoju			•	•	•
Łańcuch dostaw			•	•	•
ASPEKTY SPOŁECZNE					
Bezpieczeństwo pracowników			•	•	•
Zatrudnienie i komunikacja			•	•	•
Relacje ze społecznością lokalną		•		•	•
Relacje z pracownikami			•	•	•
ASPEKTY ŚRODOWISKOWE					
Zarządzanie odpadami			•	•	•
Zarządzanie emisją			•	•	•
Zarządzanie wodą			•	•	•
Racjonalne gospodarowanie surowcami			•	•	•

12. INDEKS GRI



12. INDEKS GRI

WSKAŹNIK	WYTYCZNE GRI	MIEJSCE W RAPORCIE	KOMENTARZ / OPIS
102-1	Nazwa organizacji	str. 7	Wojas S.A.
102-2	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i usługi	str. 7	Informacje o przedsiębiorstwie
102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	str. 8	Informacje o przedsiębiorstwie
102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	str. 9	Informacje o przedsiębiorstwie
102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	str. 8	Informacje o przedsiębiorstwie
102-6	Rynki obsługiwane przez organizację	str. 7	Informacje o przedsiębiorstwie
102-7	Skala działalności	str. 7	Informacje o przedsiębiorstwie
102-8	Informacje o pracownikach i współpracownikach	str. 30	Zarządzanie zasobami ludzkimi
102-9	Charakterystyka łańcucha dostaw	str. 12-14	Łańcuch dostaw
102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	-	Brak zmian
102-11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	str. 22-26	Zarządzanie ryzykiem niefinansowym
102-12	Zewnętrzne inicjatywy przyjęte przez organizację	str. 19	Zrównoważony rozwój oraz wpływ społeczny
102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach	str. 19	Zrównoważony rozwój oraz wpływ społeczny
102-14	Oświadczenie kierownictwa	str. 5	List Prezesa Zarządu
102-15	Opis kluczowych wpływów i szans	str. 16	Strategia i potencjał Grupy
102-16	Wartości, zasady, kodeks etyki, standardy i normy zachowania	str. 28	Zarządzanie zasobami ludzkimi
102-18	Struktura zarządzania	str. 10	Informacje o przedsiębiorstwie

102-40	Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację	str. 46	Proces tworzenia wartości
102-41	Procent pracowników objętych umowami zbiorowymi	str. 29	W Grupie nie ma umów zbiorowych
102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy	str. 51	O raporcie
102-43	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	str. 51	O raporcie
102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy	str. 53	O raporcie
102-45	Podmioty ujęte w raporcie	str. 51	O raporcie
102-46	Proces definiowania treści raportu	str. 53	O raporcie
102-47	Istotne tematy zidentyfikowane w procesie definiowania zawartości raportu	str. 53	O raporcie
102-48	Zmiany i korekty w stosunku do poprzedniego raportu	-	Brak zmian
102-49	Znaczące zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu	-	Brak zmian
102-50	Okres raportowania	-	Roczny
102-51	Data publikacji ostatniego raportu	-	30.04.2021 r.
102-52	Cykl raportowania	-	Roczny
102-53	Osoba kontaktowa	-	ri@wojas.pl
102-54	Oświadczenie o raportowaniu według GRI	str. 51	O raporcie
102-55	Indeks treści GRI	str. 54-57	Indeks GRI
102-56	Potwierdzenie wiarygodności	str. 51	O raporcie
WSKAŹNIKI SZCZEGÓŁOWE			
TEMATY ŚRODOWISKOWE			
103-1	Zakres i istotność zdefiniowanych tematów	str. 40	Zarządzanie środowiskiem

103-2	Podejście do zarządzania	str. 40	Zarządzanie środowiskiem
103-3	Ocena podejścia do zarządzania	str. 40	Zarządzanie środowiskiem
302-1	Zużycie energii w organizacji	str. 42	Zarządzanie środowiskiem
303-3	Całkowity pobór wody według źródła	str. 42	Zarządzanie środowiskiem
305-7	Emisja do atmosfery	str. 44	Zarządzanie środowiskiem
TEMATY SPOŁECZNE			
103-1	Zakres i istotność zdefiniowanych tematów	str. 28	Zarządzanie zasobami ludzkimi
103-2	Podejście do zarządzania	str. 28	Zarządzanie zasobami ludzkimi
103-3	Ocena podejścia do zarządzania	str. 28	Zarządzanie zasobami ludzkimi
401-1	łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania, w tym: - o Całkowita liczba i odsetek nowo zatrudnionych pracowników w podziale na płeć, wiek i region (spółkę) - o Całkowita liczba i odsetek pracowników, którzy odeszli z organizacji w podziale na płeć, wiek i region (spółkę)	str. 32	Zarządzanie zasobami ludzkimi
404-1	Liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia	str. 33	Zarządzanie zasobami ludzkimi
405-1	Różnorodność w organach zarządczych i kadrze pracowniczej	str. 34	Zarządzanie zasobami ludzkimi