



Nasza odpowiedzialność

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych
Grupy Apator za 2021 rok

1. WSTĘP



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

za nami wyjątkowo trudny rok, który upłynął pod wpływem przedłużającej się pandemii, niespotykanej od dziesięcioleci inflacji oraz krążącego widma recesji. A gdy już pojawiła się realna nadzieja, że te zagrożenia zaczynają wolno odchodzić w przeszłość, światem wstrząsnęła wiadomość o inwazji Rosji w Ukrainie, coś co po doświadczeniach II Wojny Światowej, nie powinno się nigdy wydarzyć w Europie. Wciąż nie znamy pełnej skali konsekwencji gospodarczych tej wojny, niemniej wszyscy już dziś odczuwamy jej negatywne implikacje - nie tylko w sferze ekonomicznej, ale przede wszystkim w wymiarze ludzkim, społecznym, a możemy się spodziewać, że konsekwencje gospodarcze mogą mieć wymiar globalny.

Kiedy w listopadzie ubiegłego roku obejmowałem stanowisko Prezesa Zarządu Apator SA, zadeklarowałem kontynuowanie dotychczasowych kierunków rozwoju Grupy Apator i dzisiaj, niezależnie od zaistniałych od tego momentu uwarunkowań, chciałbym tę deklarację potwierdzić. Istotą modelu działania Grupy będzie organizacja biznesu wokół trzech silnych i w pełni równoważnych segmentów biznesowych: Energii Elektrycznej, Wody i Ciepła oraz Gazu, które łączy wspólny mianownik, jakim są rozwiązania do opomiarowania i rozliczania wszystkich mediów użytkowych. Mając tak szerokie spectrum produktowe, obejmujące liczniki energii elektrycznej, gazomierze, wodomierze, ciepłomierze wraz z systemami odczytującymi i transmitującymi dane z urządzeń oraz kompetencje software'owe, Grupa Apator jest dziś jednym z nielicznych podmiotów na świecie z tak kompleksową ofertą w zakresie pomiaru mediów. Mimo że nasze oczekiwania co do wyników finansowych w 2021 roku były wyższe, jestem przekonany, że w tak trudnych warunkach makroekonomicznych Grupa pokazała swoją elastyczność i odporność na gospodarcze perturbacje, nie wstrzymała też bynajmniej swoich planów i ambicji w zakresie dalszego rozwoju.

Apatorowi sprzyja „zielona” transformacja wszystkich sektorów energetycznych. W obszarze energii elektrycznej nasze rozwiązania wspierają klientów w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i stabilności pracy systemów energetycznych, przy jednoczesnym ograniczaniu negatywnego wpływu sektora na środowisko naturalne poprzez dalsze zwiększanie udziału OZE. Przed segmentem Gaz otwierają się nowe wyzwania związane z zapotrzebowaniem na nowe technologie pomiarowe w obszarze wodoru i biogazów. Rynek opomiarowania ciepła przejawia tendencję wzrostową, która wynika z obowiązkowego opomiarowania ciepła w UE, ale także ogólnej, rosnącej świadomości użytkowników w zakresie efektywności energetycznej i ciepłej. Szerokie perspektywy ma przed sobą segment opomiarowania wody, który dostarcza nie tylko coraz precyzyjniejsze rozwiązania do pomiaru tego, być może najcenniejszego zasobu XXI wieku, ale także nowoczesne rozwiązania i usługi: od zdalnego odczytu, poprzez systemy zdalnego sterowania, lokalizacji wycieków, po autonomicznie działające systemy ograniczania strat wody. Chcemy się aktywnie włączyć w ochronę naszej Zielonej Planety.

Jak łatwo zauważyć, wszystkie nasze rozwiązania wspierają zrównoważony rozwój i nowoczesną, możliwie neutralną dla środowiska gospodarkę. Jednocześnie dokładamy starań, aby sukcesy biznesowe firmy były powiązane z poczuciem zawodowego spełnienia, satysfakcji i bezpieczeństwa naszych pracowników. Wierzymy, że na rozwoju Grupy Apator mogą skorzystać wszyscy jej interesariusze: akcjonariusze, partnerzy biznesowi, lokalne społeczności, a także cała polska i europejska gospodarka. Dlatego – mimo wielu przeciwności związanych z kontekstem makroekonomicznym i politycznym – będziemy konsekwentnie realizować nasze cele, działając zgodnie z najwyższymi standardami społecznej odpowiedzialności biznesu.

Arkadiusz Chmielewski
Prezes Zarządu Apator SA



2. Poznajmy się bliżej

2.1. GRUPA APATOR W 2021 ROKU

2,4 tysiące
zatrudnionych
pracowników

60 rynków
na całym
ŚWIECIE

6 mln
dostarczonych
sztuk liczników
wody, ciepła,
gazu i energii
ELEKTRYCZNEJ

12%
przychodów
Grupy osiągnęliśmy
ze **SPRZEDAŻY**
rozwiązań **smart**

940,1 mln zł
wygenerowanego
PRZYCHODU

22%
sprzedaży
w segmencie
liczników ee
stanowiły urządzenia
inteligentne

90 mln PLN
INWESTYCJI

47%
SPRZEDAŻY
realizujemy
na rynkach
eksportowych

2,8 tysięcy
dostawców
i partnerów

25 lat
na GPW



2.2. PROFIL DZIAŁALNOŚCI I MODEL BIZNESOWY

Apator tworzy międzynarodową grupę producentów oraz dystrybutorów urządzeń i systemów pomiarowych, a także dostawców rozwiązań wspierających pracę sieci elektroenergetycznych, wodnych i gazowych. Największą grupę odbiorców tych rozwiązań stanowią przedsiębiorstwa utilities.

Grupa Apator rozwija także ofertę dla sektora OZE, systemy informatyczne dla przedsiębiorstw i organów samorządowych oraz rozwiązania z obszaru automatyzacji i robotyzacji dla przedsiębiorstw przemysłowych.

Wdrażamy na rynek zaawansowane technologicznie produkty i usługi m.in.:

- szeroką gamę urządzeń do pomiaru zużycia mediów użytkowych: liczniki energii elektrycznej, gazomierze, wodomierze i ciepłomierze, w tym rozwiązania klasy smart,
- systemy zdalnego odczytu mediów,
- systemy do zarządzania zużyciem mediów w przedsiębiorstwach,
- specjalistyczną aparaturę do zabezpieczania, nadzoru i sterowania siecią elektroenergetyczną,
- systemy wspierające zarządzanie sieciami dystrybucji mediów użytkowych,
- rozwiązania dla sektora OZE, obejmujące m.in. zabezpieczenia, sterowniki, liczniki energii elektrycznej oraz systemy sterowania i nadzoru przeznaczone dla farm fotowoltaicznych, farm wiatrowych lub innych źródeł odnawialnych, a także mające zastosowanie w lokalnym zarządzaniu energią (skierowane do klastrów i spółdzielni energetycznych),
- rozwiązania software'owe do optymalizacji procesów biznesowych (m.in. aplikacje do zarządzania majątkiem lub pracą ekip serwisowych),
- rozwiązania i usługi w zakresie automatyzacji i robotyzacji procesów produkcyjnych.

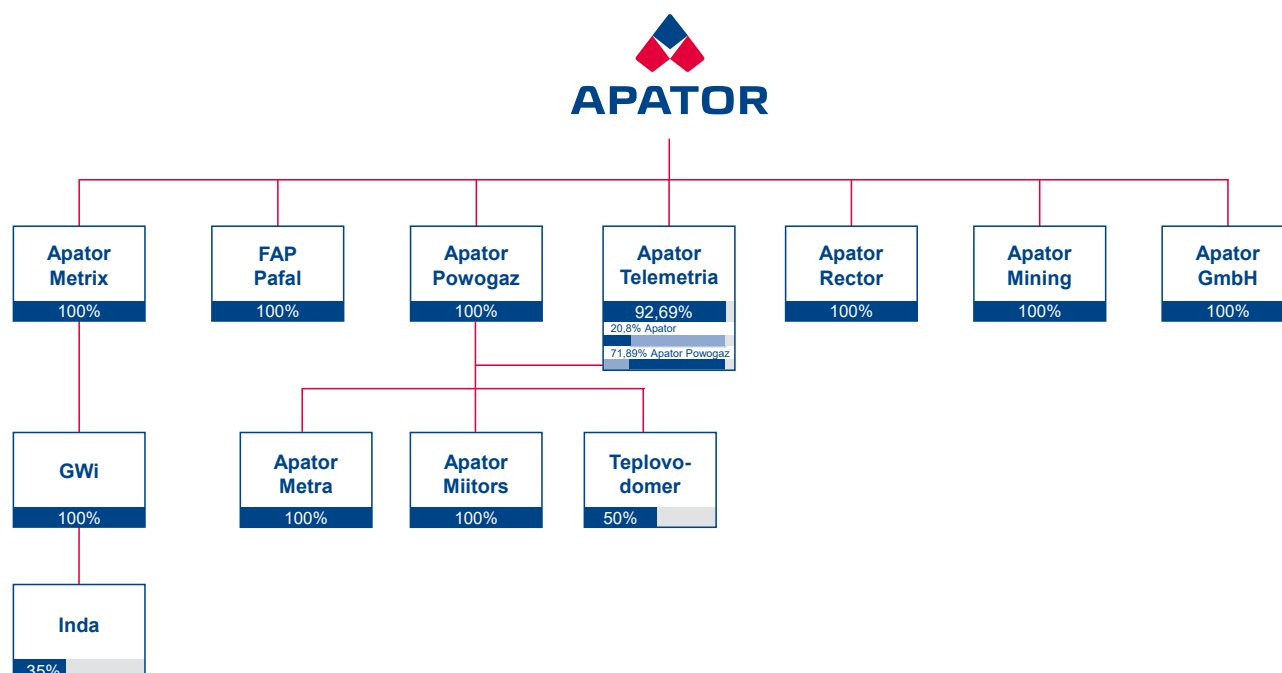
Spółki Grupy Apator zajmują wysoką pozycję w Polsce i na rynkach europejskich, są uznaną i rozpoznawalną europejską marką w sektorze rozwiązań dla nowoczesnej energetyki, sektora gazowniczego i wodno-kanalizacyjnego.

Blisko połowa przychodów Grupy pochodzi z eksportu, zaś rozwiązania i produkty dystrybuowane są do ponad 60 krajów świata. Największymi odbiorcami w 2021 roku, poza Polską, były rynki: Wielka Brytania, Niemcy, Belgia, Czechy, Ukraina, Turcja, Francja, Hiszpania oraz Niderlandy.

Podmiotem dominującym grupy kapitałowej Apator jest spółka Apator SA z siedzibą w Toruniu.

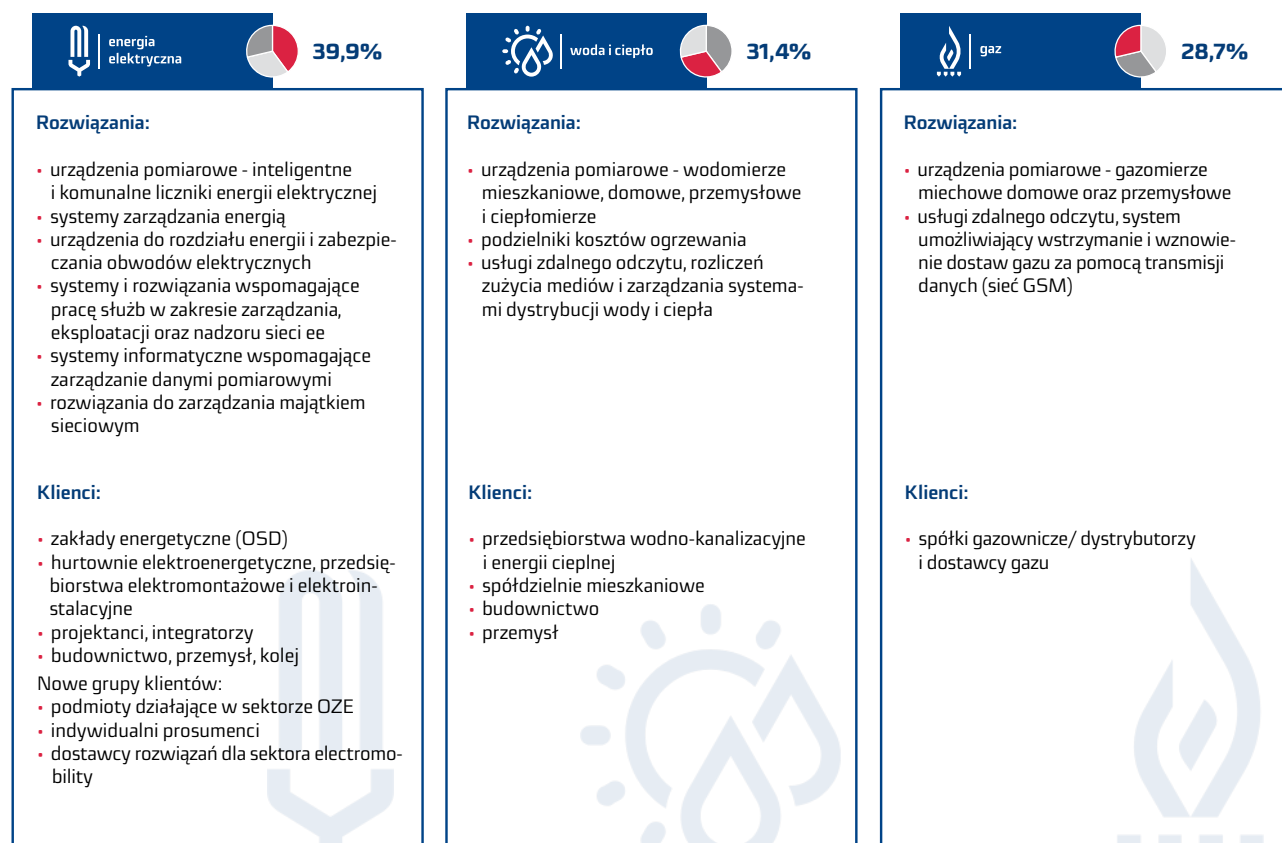
Apator SA wyznacza strategiczne kierunki rozwoju Grupy, koordynuje realizację strategii Grupy Apator, inicjuje strategiczne projekty grupowe, realizuje funkcje wsparcia w zakresie zarządzania finansami, kontrolingu, ładu korporacyjnego, IT, HR oraz promocji.

Struktura Grupy Apator na dzień 31.12.2021 r.



Model biznesowy

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



2.3. STRATEGIA BIZNESOWA

Zgodnie ze strategią Grupy Apator na lata 2019-2023:

- budujemy wartość Grupy Apator zgodnie z interesem właścicieli i oczekiwanym zwrotem z zaangażowanego przez nich kapitału,
- budujemy gotowość organizacji na wyzwania, jakie stawiane są przez zmienność i dynamikę otoczenia regulacyjnego, rynkowego i technologicznego,
- działamy na rzecz wzmocnienia i rozszerzenia dotychczasowego biznesu m.in. poprzez wchodzenie w nowe obszary i na nowe rynki.

MISJA

Dostarczanie Klientom łatwych w użytkowaniu i intuicyjnych rozwiązań w zakresie efektywnego zarządzania wszystkimi rodzajami mediów energetycznych.

WIZJA

Długofalowe utrzymanie pozycji branżowego lidera i eksperta w Polsce, znalezienie się w czołówce dostawców w Niemczech i Europie Środkowo-Wschodniej oraz zbudowanie rozpoznawalności marki Apator na wybranych, pozostałych rynkach.

MAPA STRATEGII



Grupa Apator w perspektywie strategii przewiduje istotny wzrost wartości sprzedaży na rynki zagraniczne i utrzymanie wysokiego udziału eksportu w sprzedaży (obecnie sprzedaż eksportowa stanowi ok. 50% sprzedaży ogółem).

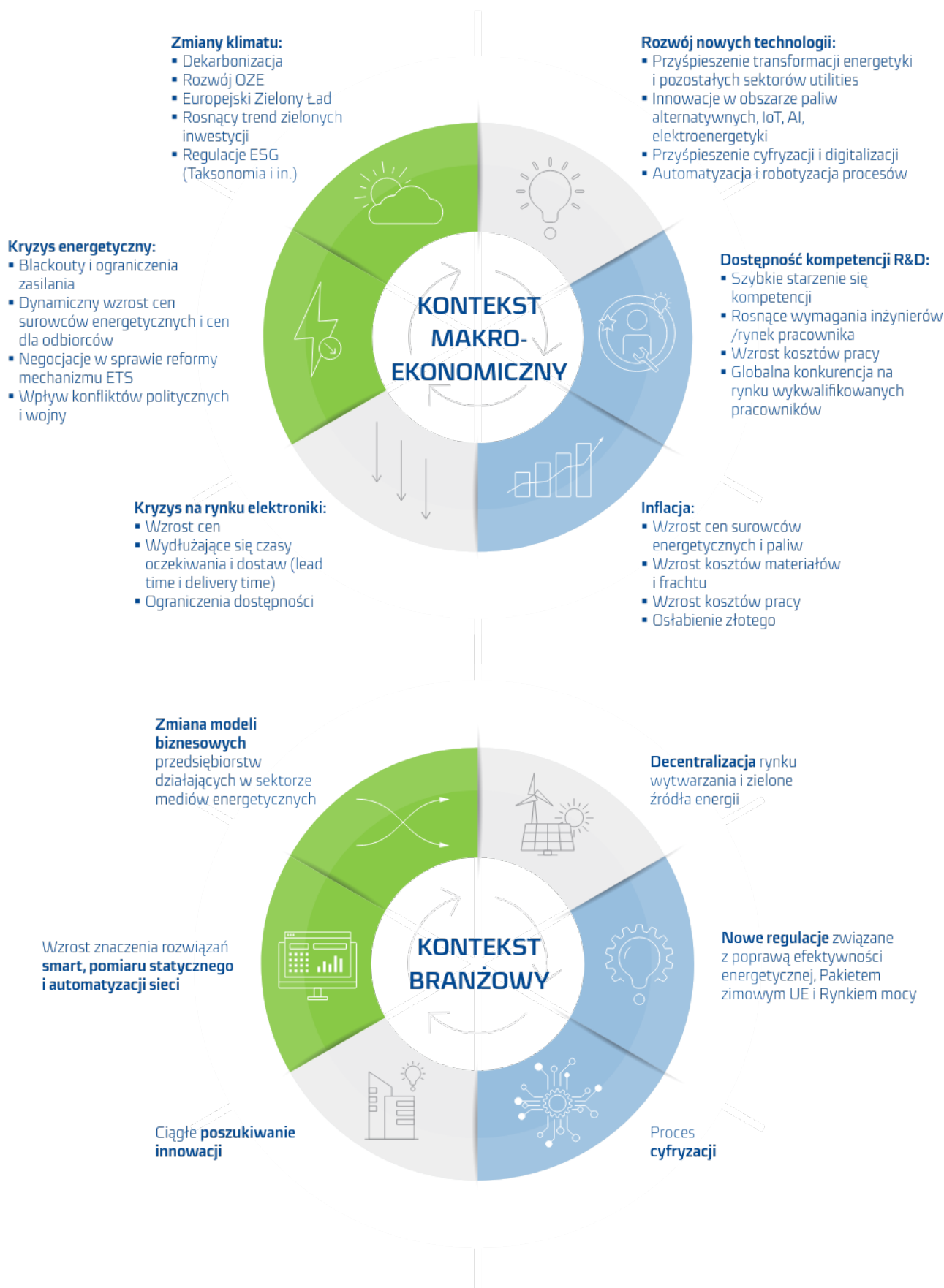
Motory wzrostu w zakresie rozwoju oferty:

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

Priorytety w obszarze procesów wewnętrznych:

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

Czynniki wpływające na realizację strategii biznesowej w 2021 roku



Wpływ pandemii COVID-19 na realizację strategii biznesowej Grupy Apator w 2021 roku

COVID-19, ogłoszony przez WHO w marcu 2020 roku mianem globalnej pandemii, spowodował głębokie konsekwencje na polu politycznym, ekonomicznym, społecznym oraz środowiskowym. W całym 2021 roku działalność Grupy Apator nadal podlegała ograniczeniom powodowanym pandemią. Sektor przemysłowy zmagał się z zaburzeniami globalnych łańcuchów dostaw komponentów oraz towarzyszącą im inflacją kosztów. Znacząca część produktów Grupy oparta jest na komponentach elektronicznych, tworzywach sztucznych i miedzi - materiałach bardzo wrażliwych na dłuższe zakłócenia w podaży oraz transporcie.

W ostatnich miesiącach 2021 roku Grupa stopniowo odbudowywała sprzedaż na rynkach podlegających wcześniejszym ograniczeniom związanym z COVID-19. Ożywienie popytu po okresie pandemicznych obostrzeń było szczególnie widoczne w Wodzie i Ciepłej, Gazie oraz linii aparatury łączeniowej.

Kryzys wywołany przedłużającą się pandemią nasilił ryzyka związane m.in. z:

- potencjalnymi zmianami priorytetów we wdrażaniu unijnych i krajowych polityk energetycznych,
- podejściem do gazu ziemnego w polityce energetycznej Polski i UE.

Jednocześnie, zaistniały nowe szanse dla Grupy Apator, w szczególności:

- nacisk na efektywne gospodarowanie zasobami: wodą, energią, ciepłem, gazem,
- przyspieszenie cyfryzacji i automatyzacji procesów biznesowych we wszystkich sektorach gospodarki.

Grupa Apator kontynuowała prace rozwojowe w zakresie technologii zdalnej komunikacji urządzeń pomiarowych oraz rozwiązań wspierających efektywność zarządzania sieciami dystrybucyjnymi. Prowadzono także dalsze działania w kierunku rozbudowy portfolio rozwiązań dla OZE oraz oferty w zakresie automatyzacji i robotyzacji procesów przemysłowych.

W związku z trudną sytuacją makroekonomiczną, największym wyzwaniem operacyjnym była sprawna organizacja gospodarki magazynowej i wypracowanie nowego, elastycznego modelu funkcjonowania logistyki zaopatrzenia. Kontynuowano także procesy konsolidacyjne w ramach segmentu Energii Elektrycznej oraz działania związane z planowanymi na 2022 rok relokacjami trzech spółek (Apator Powogaz, Apator Telemetry oraz brytyjskiej spółki GWi).

Wyzwania wynikające z transformacji sektorów rynkowych, w których działa Grupa Apator, zmian regulacyjnych, nowych kierunków w obszarze technologii, trendów i strategii klientów Grupy stanowią przesłankę do aktualizacji strategii biznesowej przed upływem założonego horyzontu czasowego tj. 2023 roku. Niemniej, wobec dużej zmienności i niepewności otoczenia (pandemia oraz wojna w Ukrainie) Zarząd Spółki zdecydował o zawieszeniu prac nad aktualizacją dokumentu strategicznego, podtrzymując najważniejsze kierunki dotychczasowego rozwoju Grupy.

W wymiarze finansowym Grupa Apator podjęła się następujących zobowiązań:

- Dążymy do wzrostu naszych przychodów i zysku EBITDA w drodze zrównoważonego rozwoju, zakładając:
 - Dywersyfikację działalności - model biznesowy oparty o 3 segmenty.
 - Partycypowanie głównych grup interesariuszy w środkach finansowych wypracowywanych przez Grupę Apator.

Skala działalności i wskaźniki finansowe Grupy Apator

Przychody ze sprzedaży wg segmentów	2021 r.	2020 r.	Zmiana	Dynamika r/r
	tys. zł	tys. zł	tys. zł	%
Segment Energia Elektryczna	375 043	444 319	-69 276	84,4%
Segment Gaz	269 627	250 975	18 652	107,4%
Segment Woda i Ciepło	295 413	239 556	55 857	123,3%
Przychody ogółem	940 083	934 850	5 233	100,6%
kraj	497 695	553 402	-55 707	89,9%
eksport	442 388	381 448	60 940	116,0%

Podstawowe dane finansowe	2021 r.	2020 r.	Zmiana	Dynamika r/r
	tys. zł	tys. zł	tys. zł	%
Przychody ze sprzedaży	940 083	934 850	5 233	100,6%
Zysk na sprzedaży	48 740	71 238	-22 498	68,4%
Zysk na działalności operacyjnej	94 801	78 591	16 210	120,6%
EBITDA	150 573	131 100	19 473	114,9%
Zysk netto	63 336	62 237	1 099	101,8%
Kapitał własny	551 275	517 574	33 701	106,5%
Zobowiązania długoterminowe	71 501	46 456	25 045	153,9%
Zobowiązania krótkoterminowe	376 484	310 919	65 565	121,1%
Suma aktywów	999 260	874 949	124 311	114,2%
Wynagrodzenia brutto (z narzutami)	228 783	214 155	14 628	106,8%
Podatek dochodowy	21 908	19 680	2 228	111,3%
Podatek dochodowy bieżący	24 929	15 479	9 450	161,1%
Odroczony podatek dochodowy	-3 021	4 201	-7 222	-
Wysokość składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych*	38 333	39 462	-1 129	97,1%
Wysokość składek na inne fundusze (PFRON, Fundusz gwarantowanych świadczeń pracowników)*	3 205	3 186	19	100,6%

* wysokość odprowadzanych składek dotyczy tylko krajowych spółek GK Apator

Dywidendy

Spółka Apator od momentu debiutu giełdowego w 1997 r. wypłaciła swoim akcjonariuszom ok. 510 mln zł w postaci dywidendy oraz programów skupu akcji własnych.

Dywidendy za lata 2020-21

Wyszczególnienie	2021 r. - zaliczka	2020 r.
Dywidenda na akcję za rok obrotowy	0,30 zł	1,20 zł
Łączna dywidenda za rok obrotowy	9,8 mln zł	39,3 mln zł
Średnia roczna cena akcji	22,17 zł	19,59 zł
Stopa dywidendy*	1,35%	6,13%

* stopa dywidendy liczona jako iloraz dywidendy na akcję i średniej rocznej ceny akcji

2.4. STANDARDY ZARZĄDZANIA

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

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

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

Rodzaj normy	Apator	Apator Metrix	Apator Powogaz	Apator Elkomtech	FAP PAFAL	Apator Telemetria
PN-EN ISO 9001:2015	X	X	X	X	X	X
PN-EN ISO 14001:2015	X	X	X		X	X
PN-ISO 45001:2018	X	X	X	X	X	X
PN ISO/IEC 27001:2014-12	X	X		X		X

Ład korporacyjny

Apator SA, jako spółka koordynująca działalność grupy kapitałowej i notowana na GPW, zobowiązała się do przestrzegania zasad ładu korporacyjnego, które zostały ujęte w zbiorze „**Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021 r.**”, wprowadzonych w życie z dn. 1.07.2021 r. Uchwałą Nr 13/1834/2021 Rady Giełdy z dnia 29.03.2021 r.

Apator SA przestrzega większości zasad zawartych w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2021, z wyjątkiem zasad: 2.1; 2.2; 2.11.6 oraz 4.1. Wyjaśnienie przyczyn niestosowania w/w zasad Spółka zamieściła w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy Apator za 2021 rok (rozdział 15.1).

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

Szczegółowy opis ram ładu korporacyjnego, w tym opis struktury organów zarządczych wraz z informacją na temat doświadczenia, kompetencji i stopnia niezależności członków Zarządu znajduje się w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy Apator za 2021 rok (Rozdział 15) oraz w Sprawozdaniu z działalności Rady Nadzorczej (dokumenty dostępne na stronie www.apator.com, w zakładce Relacje inwestorskie).

2.5. NASI INTERESARIUSZE

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

W swojej działalności wchodzimy w interakcje z różnymi grupami interesariuszy i budujemy relacje oparte na wzajemnej, efektywnej współpracy i zaufaniu. W 2021 roku bezpośrednia komunikacja z naszymi interesariuszami zewnętrznymi była utrudniona ze względu na utrzymującą się pandemię. Większość interakcji odbywała się zdalnie, przy użyciu narzędzi online (m.in. spotkania z klientami, dostawcami, inwestorami i dziennikarzami). Część wydarzeń targowych i konferencyjnych została odwołana lub przeniesiona do sieci, a spółki GK Apator – przez wzgląd na bezpieczeństwo klientów oraz pracowników – ograniczyły swoją aktywność eventową do niezbędnego minimum. W miejsce dotychczasowych działań nakierowanych na budowanie technicznej wiedzy klientów zorganizowano serię szkoleń w formule online: E-akademia Apatora ([więcej w Rozdziale 6.3](#)), zaś pracownicy Grupy dzielili się wiedzą dotyczącą trendów rynkowych i nowinek technicznych podczas corocznej konferencji MEGATRENDY, która również miała charakter zdalny ([więcej w Rozdziale 6.3](#)).

Grupa interesariuszy	Cele komunikacji	Formy komunikacji	Podstawy identyfikacji
Kluczowe grupy interesariuszy			
Inwestorzy, analitycy giełdowi, dziennikarze mediów biznesowych	Rzetelne i uczciwe komunikowanie i raportowanie o aktualnej sytuacji grupy kapitałowej - zgodnie z wymogami, regulacjami i dobrymi praktykami obiegu informacji dla spółek na rynku regulowanym.	Raporty bieżące, sprawozdania finansowe, konferencje, spotkania, newslettery, strona www, profil społecznościowy na Facebook i LinkedIn, wypowiedzi dla mediów w formie wywiadów, artykułów, bieżąca komunikacja z dziennikarzami.	Dla Apator SA, jako spółki notowanej na GPW, budowanie relacji z inwestorami, analitykami i dziennikarzami jest priorytetem.
Klienci	Współpraca przy optymalizacji biznesu klienta, opracowywaniu technologii i rozwiązań, wymiana/dzielenie się wiedzą techniczną, prezentacja oferty produktowej i warunków współpracy handlowej.	Spotkania bezpośrednie, targi, konferencje, szkolenia, newslettery, strona www, materiały produktowe, profil społecznościowy na Facebook i LinkedIn.	GK Apator realizuje cele biznesowe poprzez dostarczanie klientom rozwiązań i produktów spełniających ich oczekiwania i potrzeby.
Pracownicy	Komunikowanie celów i wartości organizacji, bieżące informowanie o kondycji firmy i wynikach finansowych, kluczowych decyzjach i zmianach organizacyjnych oraz personalnych, działaniach socjalnych. Budowanie wspólnej kultury organizacyjnej.	Spotkania kierowników i dyrekcji, spotkania działów/biur, kampanie edukacyjne, grupowy magazyn wewnętrzny „Flesz Apatora”, newslettery, strona www, profil społecznościowy na Facebook i LinkedIn. Dodatkowo, w zależności od praktyk stosowanych w danej spółce: spotkania Zarządów z pracownikami, portal pracowniczy, firmowy radiowęzeł w Apator SA.	GK Apator realizuje cele biznesowe dzięki zaangażowaniu i kompetencjom swoich pracowników.
Dostawcy	Wymiana wiedzy i komunikacja wzajemnych oczekiwań w celu skutecznej realizacji procesów operacyjnych i efektywnej współpracy.	Cykliczne spotkania i prezentacje, audyty, strona www, profil społecznościowy na Facebook i LinkedIn.	GK Apator realizuje cele biznesowe poprzez wybór wiarygodnych i spełniających określone wymagania jakościowe partnerów przy uwzględnieniu wymagań cenowych.
Partnerzy technologiczni	Współpraca i wymiana wiedzy w zakresie opracowania nowych rozwiązań i technologii.	Spotkania, prezentacje, wspólna komunikacja w mediach oraz podczas wydarzeń branżowych i gospodarczych.	Grupa Apator wypracowuje nowe rozwiązania i technologie dla swoich klientów w ramach własnych biur R&D, ale także poprzez współpracę i wymianę wiedzy z partnerami technologicznymi.

Grupa interesariuszy	Cele komunikacji	Formy komunikacji	Podstawy identyfikacji
Pozostałe grupy interesariuszy			
Rząd i regulatorzy, organizacje branżowe, instytucje finansowe	Działania na rzecz kształtowania i rozwoju rynku smart metering/ smart grid, promowanie efektywnych rozwiązań i technologii. Działania na rzecz wypracowania standardów w zakresie cyberbezpieczeństwa.	Uczestnictwo w spotkaniach konsultacyjnych, konferencjach, sympozjach, działania w ramach stowarzyszeń i organizacji branżowych.	GK Apator działa zgodnie z wymogami prawa i dobrymi obyczajami, dzieląc się wiedzą i dobrymi praktykami na rzecz rozwoju nowych technologii i efektywnego zarządzania mediami użytkowymi.
Media	Świadome kształtowanie wizerunku firmy i marki poprzez informowanie otoczenia rynkowego o działalności firmy.	Materiały i informacje prasowe, artykuły branżowe, konferencje prasowe, strona www, profil społecznościowy na Facebook i LinkedIn.	GK Apator współpracuje z mediami branżowymi, specjalistycznymi oraz lokalnymi biorąc udział w wymianie wiedzy eksperckiej, promując swoje wyroby, prezentując efekty działalności biznesowej i pozabiznesowej, kształtując wizerunek spółki/marki na rynku.
Lokalne władze (samorząd, powiat, gmina)	Komunikacja na rzecz efektywnej współpracy, rozwoju organizacji w zgodzie z potrzebami lokalnej społeczności i oczekiwaniami samorządów.	Spotkania bezpośrednie, udział w lokalnych wydarzeniach, strona www, profil społecznościowy na Facebook i LinkedIn.	Spółki Grupy Apator działając w obszarze podległym samorządom współpracują z lokalnymi władzami na rzecz sukcesywnego rozwoju biznesu i lokalnych społeczności.
Instytucje społeczne, organizacje non - profit, artyści, sportowcy, otoczenie społeczne	Współpraca na rzecz realizacji wartościowych inicjatyw społecznych.	Bieżąca współpraca przy realizacji projektów, konferencje i spotkania, strona www, profil społecznościowy na Facebook i LinkedIn.	Spółki Grupy Apator wchodzą w relacje biznesowe i pozabiznesowe z lokalnymi instytucjami wspierając wartościowe inicjatywy, przekazując darowizny na rzecz organizacji realizujących misje społeczne.
Środowisko naukowe, ośrodki edukacji publicznej, instytuty badawcze	Wymiana wiedzy i doświadczeń, zacieśnianie współpracy oraz realizacja wspólnych projektów naukowych i rozwojowych, popularyzacja nauki, prezentacja działalności firmy.	Bieżąca współpraca przy realizacji projektów, udział w konferencjach i spotkaniach.	Współpraca między środowiskiem naukowym i biznesem służy rozwojowi przedsiębiorstwa i nauki, jest impulsem do rozwoju nowych technologii i produktów. Wśród studentów i absolwentów uczelni spółki Grupy Apator rekrutują pracowników.



3. Nasza odpowiedzialność

Najważniejszym dokumentem wytyczającym cele w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu dla wszystkich spółek Grupy Apator jest **Strategia społecznej odpowiedzialności biznesu (Strategia CSR) Grupy Apator**.

Grupa Apator jest ukierunkowana na spełnianie najwyższych standardów w zakresie kultury organizacyjnej opartej na **firmowych wartościach**, uczciwych relacjach z pracownikami, klientami i partnerami biznesowymi oraz prowadzi działania biznesowe z poszanowaniem środowiska i uwzględnieniem potrzeb lokalnych społeczności.

3.1. STRATEGIA CSR

Grupa Apator działa zgodnie z najwyższymi standardami społecznej odpowiedzialności biznesu, rozumianymi jako „Creating Shared Value” (CSV) tj. w oparciu o działania, które mają przynosić korzyści i firmie, i społeczeństwu. CSR traktowany jest jako element wspierający strategię biznesową, obejmuje działania i programy długofalowe, a jego celem jest tworzenie nowych możliwości biznesowych, nowych rynków i wzmacnianie pozycji konkurencyjnej Grupy.

Podstawy odpowiedzialności Grupy Apator, zobowiązania względem klientów i partnerów biznesowych, ale także wewnętrzne deklaracje, wyznaczające cele i standardy działania w ramach Grupy Apator, definiują:

- Kodeks etyczny Grupy Apator,
- misja i wizja,
- wartości firmowe.

Dodatkowo, w założeniach Strategii CSR Grupy Apator, uwzględniono:

- rekomendacje i dobre praktyki w zakresie raportowania danych pozafinansowych,
- „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW”,
- Agendę na rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030, przyjętą przez ONZ w 2015 roku.

Głównym celem Grupy Apator jest **zyskowy wzrost w oparciu o zrównoważony rozwój** uwzględniający szeroki kontekst działalności Grupy Apator.



Mapa strategii CSR

W ramach Strategii CSR Grupy Apator wyróżniono 4 wymiary: Finanse, Klient, Kluczowe procesy oraz Uczenie się i rozwój, odpowiadające wymiarom obowiązującej strategii biznesowej Grupy Apator.

W każdym z tych czterech wymiarów wskazano wiodące kierunki, zobowiązania, główne inicjatywy i mierniki.



Zobowiązania w poszczególnych wymiarach, kluczowe inicjatywy oraz przypisane im wskaźniki ilościowe i jakościowe zostały zaprezentowane w poszczególnych rozdziałach niniejszego raportu.

Cele zrównoważonego rozwoju ONZ

Rezolucja ONZ, tzw. Agenda 2030 (przyjęta przez 193 państwa członkowskie ONZ, w tym Polskę) stanowi globalne zobowiązanie do działań na rzecz lepszego świata, w którym osiągnięta będzie równowaga między trzema aspektami: gospodarczym, społecznym i środowiskowym. Zostało w niej zdefiniowanych 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju, w których realizację powinny się zaangażować rządy oraz całe otoczenie gospodarcze.

W zdefiniowaniu naszych celów strategii CSR uwzględniliśmy Cele zrównoważonego rozwoju ONZ - adekwatne do specyfiki działalności Grupy Apator oraz wyzwań stojących przed branżami, w których działa Grupa.

Cele Zrównoważonego Rozwoju realizowane przez Grupę Apator



Jednym z kluczowych programów realizujących postanowienia Agendy 2030 na poziomie unijnym jest Europejski Zielony Ład (European Green Deal) stanowiący nową strategię na rzecz wzrostu, która ma przekształcić UE w sprawiedliwe, integracyjne i zamożne społeczeństwo, z nowoczesną, opartą na wiedzy, zasobooszczędną i konkurencyjną gospodarką, w której w 2050 r. nie będzie emisji netto gazów cieplarnianych, oraz która chroni, zachowuje i wzmacnia kapitał naturalny UE oraz chroni zdrowie i dobrostan obywateli przed zagrożeniami związanymi ze środowiskiem.

Wkład Grupy Apator w realizację Agendy 2030 i powiązanej z nią unijnej polityki klimatycznej i energetycznej, polega na:

Cele

Dostarczaniu na rynek rozwiązań i technologii wspierających efektywne i zrównoważone zużycie energii elektrycznej, wody, ciepła i gazu



Rozwijaniu rozwiązań technicznych dla sektora odnawialnych źródeł energii



Rozwijaniu rozwiązań technicznych dla operatorów sieci dystrybucji mediów energetycznych w zakresie efektywnego zarządzania sieciami dystrybucyjnymi (m.in. w celu zapewnienia niezawodności sieci i bezpieczeństwa energetycznego oraz poprawy wskaźników jakościowych dostaw energii elektrycznej dla odbiorców OSD)



Rozwijaniu portfolio produktów i usług dla przedsiębiorstw oraz jednostek administracji samorządowej (miasta, gminy) wspierających efektywność energetyczną oraz zrównoważone zarządzanie majątkiem



Nasz wkład w pozostałe cele Agendy 2030:

Cele

Grupa Apator każdego roku inwestuje w rozwój nowych produktów i innowacji, oferując innowacyjne rozwiązania klientom w Polsce i za granicą oraz dzieląc się z nimi specjalistyczną wiedzą techniczną. Rozwijamy infrastrukturę przemysłową w Polsce i innych krajach europejskich, w których zlokalizowane są nasze spółki, budując nowe moce i automatyzując linie produkcyjne



Zatrudniamy w naszych zakładach produkcyjnych w Polsce i Europie ok. 2,4 tys. pracowników oraz współpracujemy z szeroką bazą lokalnych i regionalnych dostawców i kooperantów. Przestrzegamy wysokich standardów etycznych, dbamy o rozwój członków naszego zespołu, godne warunki pracy i współpracy, bezpieczeństwo i zdrowie naszych pracowników i współpracowników



Duży nacisk kładziemy na kwestie cyberbezpieczeństwa naszych rozwiązań, prowadzimy aktywne działania informacyjne i dzielimy się wiedzą techniczną w celu poprawy bezpieczeństwa sieci energetycznych w Polsce



Aktywnie działamy w organizacjach branżowych, nawiązaliśmy również partnerstwa technologiczne i wspólnie z innymi polskimi firmami z branży ICT pracujemy nad nowymi technologiami, zwłaszcza w zakresie skutecznej i bezpiecznej telekomunikacji i transmisji danych pomiarowych



Realizacja strategii CSR

Spółki Grupy Apator – planując i realizując swoją działalność biznesową i pozabiznesową - uwzględniają cele i zobowiązania określone w Mapie strategii CSR i kaskadują je na cele stawiane zarządom i menedżerom poszczególnych spółek. Cele te są ściśle powiązane ze strategią biznesową i bieżącą działalnością operacyjną spółek (w tym z inicjatywami, miernikami strategicznymi i operacyjnymi).

Podsumowanie realizacji celów i zobowiązań CSR spółek Grupy Apator jest podstawą do przygotowania corocznego skonsolidowanego Raportu CSR/Sprawozdania na temat informacji niefinansowych.

Poszczególnym wymiarom działalności CSR przypisano zestaw wskaźników ilościowych i jakościowych, które zostały opracowane na podstawie:

- wymogów regulacyjnych, w szczególności Ustawy o Rachunkowości (implementującej dyrektywę o ujawnianiu informacji niefinansowych tzw. NFRD) oraz rozporządzenia w sprawie Taksonomii,
- mierników strategicznych i operacyjnych oraz wskaźników efektywnościowych Systemu Zarządzania (w tym ISO 14001, 9001, 45001),
- dobrych praktyk i rekomendacji m.in. Standardu Informacji Niefinansowych (SIN) oraz Wytycznych do raportowania ESG (Przewodnik dla spółek notowanych na GPW, wyd. maj 2021 r.) oraz standardu Global Reporting Initiative (GRI).

Dodatkowo uwzględniono:

- mapę interesariuszy i analizę istotności w odniesieniu do aspektów raportowania według standardu Global Reporting Initiative dla Grupy Apator (wypracowane podczas warsztatów z kadrą zarządzającą),
- wytyczne ONZ w odniesieniu do celów Agendy 2030.

3.2. WARTOŚCI W GRUPIE APATOR

Kulturę naszej organizacji budujemy w oparciu o **wartości firmowe Grupy Apator**. Są one dla nas drogowskazem w codziennym działaniu, punktem odniesienia do podejmowanych decyzji oraz wskazówką, jak powinniśmy pracować, na co się nakierowywać i w jakich obszarach szczególnie angażować, jak współpracować i komunikować się.

Odpowiedzialność, współpraca, rozwój i zwinność – to cztery aspekty, które uznaliśmy za szczególnie ważne dla naszego biznesu i dla naszego zespołu, i które staramy się praktykować i promować w naszych zespołach.

Wartości Grupy Apator





4. W zgodzie z etyką

Naszą wartością nadrzędną jest **odpowiedzialność**, która oznacza bezwzględne przestrzeganie obowiązującego prawa, ale także wewnętrznych procedur i regulacji. We wszystkich aspektach naszej działalności wdrażamy i promujemy zasady etyczne, a relacje z naszymi interesariuszami budujemy w oparciu o uczciwość i partnerstwo.

Zobowiązania wynikające ze strategii CSR

W wymiarze UCZENIE SIĘ I ROZWÓJ Grupa Apator podjęła się następujących zobowiązań:

- W zgodzie z etyką - naszą wartością nadrzędną jest odpowiedzialność, która oznacza bezwzględne przestrzeganie obowiązującego prawa, ale także uczciwość w relacjach z innymi.

4.1. KODEKS ETYCZNY GRUPY APATOR

Kulturę naszej organizacji budujemy w oparciu o wartości firmowe oraz **Kodeks etyczny Grupy Apator**, stanowiący zbiór nadrzędnych zasad wyznaczających ramy postępowania w naszej praktyce zawodowej. Zawiera on przykłady dobrych praktyk i wskazówki obowiązujące zarówno w relacjach biznesowych z naszymi klientami, dostawcami, partnerami biznesowymi, jak również będących podstawą relacji i współpracy między członkami naszego zespołu.

Kodeks etyczny Grupy Apator jest poddawany okresowym przeglądom i aktualizacji. W kwietniu 2021 roku weszła w życie nowa edycja Kodeksu. Dokument został poddany wewnętrznej weryfikacji przez radcę prawnego, wybranych menedżerów oraz pełnomocników systemu zarządzania w spółkach Grupy Apator.

Kodeks etyczny Grupy Apator jest udostępniony na www.apator.com w polskiej i angielskiej wersji językowej.

Kampania edukacyjna dla pracowników

Wprowadzeniu nowego Kodeksu etycznego Grupy Apator towarzyszyła kampania edukacyjna dla pracowników spółek pod hasłem: „Czwartki z Kodeksem etycznym”. Celem kampanii było:

- zapoznanie pracowników z nowym Kodeksem etycznym,
- promocja pożądaných postaw i zachowań.

W ramach akcji promocyjnej przeprowadzono następujące działania:

- cykliczne publikacje newsletterów do pracowników,
- publikacje artykułów w magazynie firmowym,
- ekspozycja plakatów i plansz,
- angażowanie pracowników poprzez konkursy i quizy.



4.2. POLITYKA W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU

Spółki Grupy Apator deklarują działalność w zgodzie z obowiązującym prawem, przestrzeganie wysokich standardów etycznych oraz prowadzenie polityki zerowej tolerancji dla wszelkich przejawów korupcji. W Grupie systematycznie analizowane są potencjalne zagrożenia korupcyjne, które mogą wystąpić w realizowanych działaniach oraz stosowane są środki zaradcze zmniejszające prawdopodobieństwo wystąpienia działania korupcyjnego.

Nasze postępowanie w tym zakresie precyzuje **Kodeks etyczny Grupy Apator**, w którym sformułowana została nadrzędna zasada, w myśl której **Grupa Apator nie akceptuje żadnych działań naruszających bezstronne podejmowanie decyzji biznesowych**. Oznacza ona m.in., że pracownikom Grupy nie wolno przyjmować ani oferować korzyści materialnych mogących mieć wpływ na działania i decyzje biznesowe.

W Grupie Apator zakazane są wszelkie przejawy korupcji, obejmujące:

- przekazanie, obietnicę przekazania, oferowanie lub nakłanianie do gratyfikacji pod postacią zapłaty, подарunku, wyjazdu czy innej korzyści, w celu osiągnięcia lub w podziękowaniu za osiągnięcie korzyści biznesowej,
- przyjęcie подарunku, wyjazdu, zaproszenia czy innej korzyści lub też obietnic ich otrzymania od osoby trzeciej (z wyjątkami wskazanymi w Kodeksie etycznym Grupy Apator),
- wykorzystywanie środków firmowych do celów prywatnych lub korzyści osobistych oraz świadome, niezgodne z ogólnie przyjętymi zasadami dysponowanie środkami pochodzącymi z majątku spółki,
- udzielanie lub obietnicę udzielenia pośrednikowi korzyści majątkowej lub osobistej w zamian za pośrednictwo np. poparcie wyboru dostawcy, kontrahenta, usługodawcy,
- nepotyzm, kumoterstwo – faworyzowanie krewnych, powinowatych lub osób pozostających w relacjach koleżeńskich.

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

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

Zasady polityki antykorupcyjnej dotyczą wszystkich pracowników Grupy Apator, jej organów, jak również współpracowników i partnerów biznesowych działających w imieniu spółek Grupy Apator.

Kadra zarządzająca jest zobowiązana do przyjęcia kluczowej roli w kreowaniu kultury organizacyjnej, w której korupcja nie będzie miała szansy zaistnienia i będzie traktowana jako zjawisko kategorycznie nieakceptowane.

Każdy z pracowników Grupy Apator ma obowiązek zapobiegania, zgłaszania oraz wykrywania przypadków korupcji. Sposób postępowania z takimi zgłoszeniami jest określony w Wytycznej grupowej „Identyfikacja wymagań prawnych i zarządzanie zgodnością (compliance)”. Ścieżka zgłoszenia naruszeń, ale także przekazywania ewentualnych pytań lub dzielenia się przez pracowników wątpliwościami natury etycznej została przedstawiona również w Kodeksie etycznym Grupy Apator.

Ochrona tożsamości sygnalisty

W Grupie Apator został ustanowiony system sygnalizowania, który umożliwia pracownikom, współpracownikom, kontrahentom, partnerom, w tym biznesowym i wszystkim osobom wykonującym jakiegokolwiek czynności w imieniu lub na rzecz spółek Grupy Apator przekazywanie informacji i zgłoszenie naruszeń w sposób poufny oraz zapewniający anonimowość w celu ochrony tożsamości sygnalisty.



Model trzech linii obrony

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



Szkolenia z zakresu zgodności

W Grupie Apator prowadzone są cykliczne szkolenia i spotkania wewnętrzne dotyczące zmian legislacyjnych oraz procedur działania. W 2021 roku przeprowadziliśmy następujące szkolenia:

- **Ochrona sygnalistów** - Projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa; Nowelizacja Kodeksu spółek handlowych - szkolenie dla kadry zarządzającej wybranych spółek krajowych Grupy Apator
- **Ład korporacyjny, obowiązki informacyjne** - szkolenie dla kadry zarządzającej, księgowych i wybranych pracowników spółek krajowych Grupy Apator
- **Nowe obszary compliance, zmiany regulacyjne, nowe obowiązki raportowania niefinansowego, Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021** – szkolenie dla członków Rad Nadzorczych i Zarządu Apator SA oraz pracowników działu IR.

4.3. POLITYKA W ZAKRESIE RESPEKTOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

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

Podmioty Grupy przestrzegają polskiego i międzynarodowego prawa w tym zakresie oraz działają zgodnie z najwyższymi standardami zdefiniowanymi w wewnętrznych dokumentach. Najważniejsze z nich to: Kodeks etyczny Grupy Apator, Strategia w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu oraz Regulaminy pracy poszczególnych spółek.

Zobowiązania Grupy w zakresie poszanowania praw człowieka obejmują następujące obszary:

- **Pracownicy** – wszyscy pracownicy traktowani są z szacunkiem, niezależnie od zajmowanego stanowiska, płci, wieku, pochodzenia narodowego i etnicznego, orientacji seksualnej, sytuacji rodzinnej, (nie)pełnosprawności oraz poglądów politycznych i religijnych. Podmioty Grupy przestrzegają wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących warunków zatrudnienia, doskonałą procesy zarządzania zasobami ludzkimi, dbają o przyjazną atmosferę w miejscu pracy. Przeciwdziałają zachowaniom mobbingowym i przypadkom dyskryminacji.
- **Kontrahenci** – dokładamy starań, aby szanować i propagować prawa człowieka w relacjach z dostawcami, klientami i partnerami biznesowymi. Współpraca ta jest warunkowana m.in. kwestią przestrzegania przez nich zasad etycznych oraz standardów BHP.
- **Akcjonariusze** – prowadzimy działalność w taki sposób, aby zabezpieczać interesy akcjonariuszy Apator SA. Ogromną wagę przywiązujemy również do rzetelnego i bieżącego informowania akcjonariuszy o aktualnej sytuacji podmiotów Grupy oraz o dotyczących ich wydarzeniach (pełen zakres informacji o ramach współpracy z akcjonariuszami w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy Apator w 2021 r. w Rozdziale 15).

Równość szans i wzajemne poszanowanie

W Grupie Apator stosujemy zasady równego traktowania wszystkich pracowników w odniesieniu do:

- nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
- warunków zatrudnienia,
- awansu,
- dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie bezpośrednio ani pośrednio w jakikolwiek sposób bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Różnorodność w miejscu pracy

Spółki Grupy Apator – ze względu na specyfikę działania na rynku przetargów publicznych – okresowo do realizacji zwiększonych zamówień podnoszą poziom zatrudnienia w obszarze produkcji, posiłkując się wsparciem agencji pracy tymczasowej. Wśród zatrudnianych pracowników tymczasowych są zarówno obywatele Polski, jak również cudzoziemcy (głównie ze Wschodu). Niezależnie od formy zatrudnienia praca na podobnych stanowiskach jest wynagradzana według jednakowych zasad. W zależności od zakresu pozostałych świadczeń oferowanych przez pracodawcę w danym roku, wszyscy pracownicy otrzymują upominki świąteczne i korzystają z „owocowych dni”, uczestniczą w spotkaniach i wydarzeniach integracyjnych (w 2021 roku duże pikniki integracyjne nie odbywały się ze względu na trwającą pandemię). Firma dba o adaptację i dobrą atmosferę pracy cudzoziemców - przygotowano materiały informacyjne w języku ukraińskim i rosyjskim, organizowano cykliczne spotkania w celu wsparcia i wyjaśniania ewentualnych niejasności.

Wszyscy pracownicy Grupy Apator podlegają jednolitym zasadom w zakresie możliwości rozwoju oraz systemu wynagradzania i premiowania, który jest ściśle powiązany z zadaniami i zaangażowaniem oraz wynikami osiąganymi przez pracownika. Dbamy o przejrzystość tego procesu.

Różnorodność w liczbach

- Obcokrajowcy stanowili w Grupie Apator 1,7% ogółu pracowników zatrudnianych w 2021 roku (w 2020 roku 1,4% pracowników ogółem).
- Osoby niepełnosprawne stanowiły w Grupie Apator 2,6% ogółu pracowników (w 2020 roku 2,1%).
- W 2021 roku udział kobiet wynosił 44% ogółu pracowników (w 2020 roku 43%). Udział przeciętnego wynagrodzenia kobiet w wynagrodzeniu mężczyzn wyniósł w 2021 roku 61,3% (w 2020 roku 56,7%).

Więcej szczegółów na temat Polityki personalnej oraz relacji z pracownikami w [Rozdziale 5](#).

Różnorodność w organach nadzorczych

Przy wyborze władz spółki (członków Rad Nadzorczych i Zarządów spółek) oraz jej kluczowych menedżerów Apator SA dąży do zapewnienia wszechstronności i różnorodności szczególnie w obszarze płci, kierunków wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego. Decydującym aspektem są tu przede wszystkim wysokie kwalifikacje oraz merytoryczne przygotowanie do pełnienia określonej funkcji.

Więcej szczegółów na temat zastosowania ram Ładu korporacyjnego w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy Apator w 2021 r. w [Rozdziale 15](#).

Szkolenia z zakresu etyki

W 2021 roku pracownicy Apator SA wzięli udział w obowiązkowym szkoleniu dotyczącym przeciwdziałaniu mobbingowi w miejscu pracy – dla pracowników administracyjnych szkolenie odbyło się w formie e-learningu, dla pracowników produkcyjnych w formie wykładu.

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

Polityka przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

Dotychczasowe osiągnięcia

Do kluczowych osiągnięć w tym obszarze należą:

- wypracowanie jasnych, precyzyjnych zasad postępowania zgodnych z Kodeksem etycznym Grupy Apator komunikowanych zarówno wewnątrz, jak i partnerom biznesowym, znajdujących potwierdzenie w dokumentach (wewnętrznych i zewnętrznych) i przyjętych/wdrożonych procedurach postępowania (audyty, oceny okresowe, szkolenia, zapisy umowne),
- wdrożenie najwyższych standardów ładu korporacyjnego - transparentna i efektywna polityka komunikacji z interesariuszami,
- wdrożenie transparentnego systemu wynagrodzeń, dostosowywanie rozwiązań płacowych i pozapłacowych do praktyk rynkowych (m.in. taryfikator płacowy oparty na medianie rynkowej, premia uzależniona od realizacji celów, system benefitów i in.),
- promowanie i egzekwowanie stosowania wartości firmowych i powiązanych z nimi zasad etycznych wśród pracowników.

Cele i wyzwania

W perspektywie 2022 r. do kluczowych wyzwań w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu należą:

- konsekwentne szkolenia pracowników dotyczące zjawiska korupcji i łapówkarstwa, w szczególności ich skutków cywilnych i karnych dla spółki oraz pracowników jako osób fizycznych.

Polityka w zakresie respektowania praw człowieka

Dotychczasowe osiągnięcia

- wdrożenie i stosowanie szeregu wewnętrznych regulacji dotyczących norm i wartości obowiązujących w relacjach między pracownikami i z podmiotami zewnętrznymi. Szczególną rolę odgrywają tutaj szeroko promowane w Grupie wartości firmowe oraz Kodeks etyczny Grupy Apator, w którym zawarto m.in. standardy, na jakich opiera się kultura organizacyjna Grupy, preferowane zachowania pracowników w stosunkach wewnątrz i na zewnątrz organizacji oraz zachowania, które są w organizacji nieakceptowane (np. dyskryminacja, zastraszanie, mobbing, molestowanie),
- przyjęcie zasady, zgodnie z którą we wszystkich spółkach Grupy zwraca się uwagę na kwestie związane z odpowiedzialnością społeczną partnerów biznesowych. W przypadkach budzących wątpliwości dostawca/kooperant wzywany jest do udzielenia wyjaśnień i ewentualnego usunięcia nieprawidłowości. Negatywna ocena w zakresie przestrzegania standardów etycznych i ekologicznych wyklucza dostawcę z dalszej współpracy.

Cele i wyzwania

W perspektywie 2021 r. do kluczowych wyzwań w obszarze respektowania praw człowieka należą:

- kształtowanie właściwych postaw i edukacja pracowników w zakresie znajomości wartości firmowych i zasad etycznych obowiązujących w Grupie oraz związanych z nimi postaw i zachowań,

- stały monitoring i poprawa bezpieczeństwa pracowników, a także dbałość o dobrą atmosferę pracy (efekty oceniane poprzez Badanie satysfakcji pracowników),
- wypracowanie skutecznych mechanizmów weryfikacji dostawców w zakresie spełniania wymogów Kodeksu etycznego Grupy Apator (planowane opracowanie i wdrożenie Kodeksu współpracy z dostawcami).

Etyczne łańcuchy dostaw

Warunkiem współpracy z dostawcami jest profesjonalizm świadczonych przez nich usług, oczekiwana jakość i cena dostarczanych produktów, a także praktyki w zakresie bezpieczeństwa pracy, standardów środowiskowych i etyki. Zasady współpracy z dostawcami i kooperantami określa Wytoczna grupowa „Realizacja współpracy spółek Grupy Apator z kooperantami i dostawcami”, a także szczegółowe instrukcje wdrożone w poszczególnych spółkach. Stosowane przez spółkę wymagania wobec dostawców i kooperantów powinny uwzględniać wymagania norm ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 27001:2013, nawet jeśli dostawca/kooperant nie ma jeszcze wdrożonego systemu zgodnego z wymienionymi normami. Wewnętrzne regulacje zawierają także inne zalecenia oraz klauzule do umów zawieranych z dostawcami i kooperantami dotyczące wymogów bezpieczeństwa pracy oraz środowiska. Więcej o współpracy z dostawcami piszemy w [Rozdziale 6.3](#).

Jednym ze sposobów weryfikacji dostawców są audyty lokalizacji. Ze względu na ograniczenia związane z pandemią większość spółek w 2021 r. zaniechała audytowania swoich dostawców w miejscu prowadzenia przez nich działalności. Ze względu na specyfikę działania (zakłady produkcyjne) oraz skalę współpracy z dostawcami i kooperacji (rozbudowane łańcuchy dostaw) weryfikacja dostawców jest szczególnie istotna w spółkach Apator SA, Apator Powogaz, Apator Metrix, FAP Pafal oraz Apator Telemetry. W 2021 r. spółki Apator SA, Apator Telemetry oraz Apator Powogaz nie przeprowadziły audytów, pozostałe spółki przeprowadziły nieliczne audyty swoich partnerów biznesowych: np. Apator Metrix – zweryfikował 1 zagranicznego i 3 krajowych dostawców, FAP Pafal – 1 krajowego dostawcę.

4.5. WSKAŹNIKI W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU ORAZ RESPEKTOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu	2021 r.	2020 r.
Liczba zgłoszeń przypadków wystąpienia korupcji i łapownictwa	0	0
Liczba podmiotów GK Apator ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia korupcji*	13	13
Odsetek podmiotów GK Apator ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia korupcji	100%	100%
Wartość darowizn na rzecz partii politycznych i instytucji o podobnym charakterze	0	0
Poszanowanie praw człowieka	2021 r.	2020 r.
Liczba zgłoszeń przypadków wystąpienia przejawów dyskryminacji/mobbingu/ zastraszania itp.	0	0
Liczba podmiotów Grupy ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia przypadków łamania praw człowieka	13	13
Odsetek podmiotów Grupy ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia przypadków łamania praw człowieka	100%	100%

*w zestawieniu nie uwzględniono spółki Apator Mining (działalność poza core biznesem)



5. Przyjazne miejsce pracy

Grupa Apator buduje swoją przewagę konkurencyjną w oparciu o ekspercką wiedzę, doświadczenie i specjalistyczne kompetencje swojego zespołu. **Tworzymy przyjazne, nastawione na rozwój miejsce pracy** i kształtujemy kulturę naszej organizacji wokół wartości firmowych, które stanowią: odpowiedzialność, rozwój, współpraca i zwinność. Dookreślamy procesy zarządzania zasobami ludzkimi, wdrażamy narzędzia wspierające rozwój pracowników oraz metody budowania ich zaangażowania, lojalności i motywacji.

Tworzymy warunki dla bezpiecznego i higienicznego miejsca pracy. Nasze działania ukierunkowujemy na eliminację zagrożeń wypadkowych i minimalizowanie czynników szkodliwych oddziałujących na pracownika w miejscu pracy. W sytuacjach szczególnych (a taką okazał się czas pandemii) podjęliśmy szczególne kroki, aby zadbać o bezpieczeństwo i zdrowie naszych pracowników, a także zapewnić bezpieczne warunki współpracy z naszymi kontrahentami, spedytoraми i partnerami biznesowymi.

5.1. RELACJE Z PRACOWNIKAMI

Obszar rozwoju i uczenia się, który odnosi się do doskonalenia procesów zarządzania zasobami ludzkimi, wdrażania narzędzi wspierających rozwój pracowników, budowania ich zaangażowania, lojalności i motywacji – stanowi jeden z fundamentów Strategii biznesowej Grupy Apator.

Cele strategii biznesowej w zakresie HR

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

Zasady pracy w poszczególnych spółkach Grupy regulują powszechnie obowiązujące przepisy prawa (w tym Kodeks Pracy) oraz wewnętrzne procedury, instrukcje i regulaminy. Kluczową rolę w określeniu podejścia do zarządzania kwestiami pracowniczymi na poziomie Grupy odgrywa **Strategia personalna Grupy Apator**. Zasady postępowania w zgodzie z regulacjami zewnętrznymi i wewnętrznymi określa **Kodeks etyczny Grupy Apator**, zaś rolę uzupełniającą w zakresie definiowania standardów polityki wobec pracowników spełniają m.in. **Strategia społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)**, a także **Regulaminy pracy** oraz **Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy**.

Zobowiązania wynikające ze strategii CSR

W wymiarze UCZENIA SIĘ I ROZWOJU Grupa Apator podjęła się następujących zobowiązań:

- Bliżej pracownika - inwestujemy w ludzi, rozwój ich kompetencji i środowisko pracy
 - Doskonalenie relacji z pracownikami
 - Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy
- Dookreślamy kulturę organizacyjną i komunikację oraz dbamy o dobry wizerunek marki Apator
 - Wdrażanie nowych narzędzi IT wspierających cyfryzację procesów biznesowych, współpracę w spółkach i Grupie Apator oraz bezpieczeństwo informacji
 - Doskonalenie komunikacji

Strategia personalna Grupy Apator

Strategia personalna Grupy Apator koncentruje się na:

- Dostarczaniu wartości dla pracownika poprzez:
 - tworzenie przyjaznego i bezpiecznego miejsca pracy,
 - tworzenie inspirującego miejsca do rozwoju zawodowego,
 - tworzenie środowiska wyzwającego energię pracownika.
- Dostarczaniu wartości dla organizacji tj.:
 - zapewnianiu pracowników i budowaniu kompetencji niezbędnych do realizacji celów biznesowych,
 - budowaniu zaangażowania i lojalności pracowników,
 - określeniu roli zespołu HR (partner dla biznesu w zarządzaniu zasobami ludzkimi).

Kluczowe kompetencje

Kulturę naszej organizacji kształtujemy w oparciu o cztery wartości firmowe wyznaczające standardy naszej codziennej pracy (więcej na temat wartości w [Rozdziale 3](#)). Wartości firmowe przełożyliśmy na kluczowe kompetencje, które następnie zostały przeniesione na zestaw kompetencji menedżerskich i funkcyjnych. Są one podstawą oceny okresowej pracowników.

1 ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Świadomość celów biznesowych i zaangażowanie w ich realizację, nastawienie na osiąganie i wzrost wyników firmy, szacunek do powierzonego kapitału, dbałość o narzędzia i miejsce pracy, uczciwość i szacunek w relacjach z innymi, dotrzymywanie słowa danego klientom i współpracownikom, rzetelność i zaangażowanie w realizacji zadań i obowiązków służbowych, dbałość o jakość i terminowość realizowanych zadań, dostarczanie produktów w ilości, jakości i czasie wymaganym przez klienta, przestrzeganie zasad i procedur.

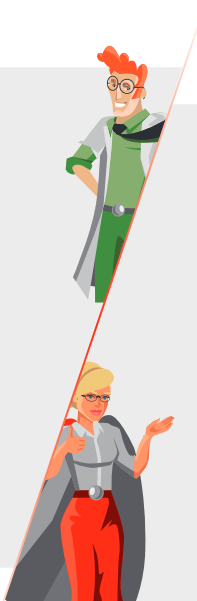


ZWINNOŚĆ 2

Otwartość na zachodzące zmiany, umiejętność inteligentnego i sprawnego dostosowania naszych działań do potrzeb klienta, rynku i organizacji, aktywne wdrażanie i komunikowanie zmian, przewidywanie skutków oraz oceny podjętych lub planowanych działań, elastyczność działania z uwzględnieniem celów finansowych, efektywnościowych i warunków funkcjonowania organizacji, umiejętność argumentowania i budowania akceptacji dla zmian.

3 ROZWÓJ

Gotowość do podejmowania wyzwań, aktywne poszukiwanie nowych rynków, rozwiązań, produktów lub usprawnień, śledzenie trendów rynkowych i technologicznych, stałe poszukiwanie unikalnych rozwiązań budujących przewagę konkurencyjną organizacji i rozwijających biznes, wdrażanie przełomowych innowacji, dbałość o efektywność i opłacalność działań, efektywne zarządzanie zasobami, proaktywna postawa, kreatywność i odwaga, wychodzenie poza schematy, przekładanie koncepcji na konkretne rozwiązania i plany działania, aktualizacja i rozwój wiedzy oraz kompetencji, chęć uczenia się, ciekawość i szerokie spojrzenie na biznes i relacje międzyludzkie.



WSPÓŁPRACA 4

Otwartość na potrzeby klienta zewnętrznego i wewnętrznego, budowanie relacji opartych na zaufaniu i szacunku, wspieranie innych, partnerskie podejście do relacji z innymi, otwartość na inne punkty widzenia, umiejętność pracy w zespole i współdziałania dla realizacji celów organizacji, gotowość do kompromisu, umiejętność komunikacji i otwartość na informacje zwrotne, przełamywanie barier i „silośków”, dzielenie się wiedzą, kultura osobista i empatia w relacjach z innymi, budowanie „ducha zespołu”.

Rozwój pracowników

Spółki Grupy Apator wspierają rozwój pracowników na różnych polach, m.in.:

- organizacji obowiązkowych szkoleń wynikających z obowiązków zawodowych,
- szkoleń specjalistycznych związanych z rozwojem kompetencji twardych pracownika,
- dofinansowań do nauki języków obcych,
- szkoleń wspierających kompetencje miękkie,
- dofinansowań do nauki i studiów,
- wsparcia w zakresie rozwoju osobistego pracownika.

Szkolenia pracowników realizowane są w oparciu o sporządzane w cyklu rocznym Plany szkoleń, które są ściśle powiązane z kierunkami rozwoju i celami strategii biznesowej Grupy Apator oraz zapotrzebowaniem na określone kompetencje w spółkach. Podczas corocznych rozmów oceniających ustalane są potrzeby rozwoju osobistego pracownika oraz konkretne wymagania w zakresie kompetencji twardych i miękkich. Zakres i budżet szkoleń uzależniony jest od możliwości i sytuacji finansowej danej spółki.

Ze względu na pandemię oraz jej negatywne skutki dla biznesu, budżety szkoleniowe w 2021 roku były mniejsze niż w latach ubiegłych. Większość przeprowadzonych szkoleń miała charakter e-learningowy.

Przykłady inicjatyw rozwojowych podejmowanych w 2021 r.:

- cykl szkoleń e-learningowych z zakresu cyberbezpieczeństwa dla pracowników Apator SA,
- szkolenie e-learningowe pt. „Efektywność osobista” dla pracowników Apator SA,
- szkolenia produktowe w ramach cyklu E-Akademia Apatora,
- wykłady na temat komunikacji w zespołach w Apator Rector.

Biblioteka cyfrowa dla pracowników

W 2021 roku, w ramach wspierania rozwoju osobistego pracowników Apator SA, otrzymali oni nieograniczony dostęp do cyfrowej platformy zawierającej 60 tys. ebooków i 4.5 tys. audiobooków. Dzięki dostępowi do platformy pracownicy mogli korzystać z biblioteki pełnej książek o różnorodnej tematyce w takich kategoriach jak: kryminały, fantastyka i science-fiction, powieści obyczajowe, sensacja, thrillery i horrory, reportaże, biografie, książki dla dzieci i młodzieży oraz języki obce.

Pracownicy chętnie korzystali także z kolekcji prezentowanej w dziale "Biznes, rozwój, prawo". Aktywnie z platformy korzystało 170 osób.



Program Pomysłów Pracowniczych

Każdego roku Apator zachęca załogę do kreatywności i przejmowania inicjatywy na swoim stanowisku pracy w ramach prowadzonego od lat Programu Pomysłów Pracowniczych. Pracownicy mają możliwość zgłaszania usprawnień nie tylko na swoim stanowisku pracy, ale również w całej firmie. Jeśli pomysł zostanie zaakceptowany i wdrożony, pracownik może liczyć na wypłatę wynagrodzenia, zgodnie z kryteriami oceny pomysłów. Ocenie podlegają: wpływ na jakość, wpływ na produktywność, innowacyjność, oszczędności, BHP i ochrona środowiska, komunikacja i system pracy. Dodatkową zachętą dla pracowników są nagrody roczne przyznawane w kategoriach: najlepszy zespół oraz najlepszy pomysł.

Wyniki edycji 2020/2021 PPP:

- Termin: 01.09.2020 -31.08.2021 r.
- Liczba zgłoszonych pomysłów: 16
- 15 pomysłów wdrożono, 1 pomysłu nie zrealizowano
- Liczba aktywnych zespołów w sezonie 2020/2021 - 6
- Suma oszczędności za pomysły w sezonie 2020/2021 - ok. 30 tys. zł.



Dzielenie się wiedzą

Działalność w sektorze nowych technologii wymaga od nas ciągłego rozwoju i aktualizacji wiedzy o rynku i branży, zmianach regulacyjnych, globalnych trendach oraz kierunkach transformacji gospodarki. W Grupie Apator promujemy kulturę wymiany wiedzy i dzielenia się doświadczeniem zawodowym. Proces wymiany wiedzy odbywa się na wielu płaszczyznach, m.in. poprzez:

- **cykliczną konferencję MEGATRENDY** z udziałem ekspertów wewnętrznych i gości spoza organizacji. W 2021 roku konferencja odbyła się w formule online i uczestniczyło w niej ok. 100 osób. Tematyka dotyczyła m.in. zagadnień technologii chmurowych w energetyce, możliwości zastosowania wodoru w sieci gazowej, trendach na rynku OZE, electromobility i spółdzielni energetycznych. Więcej o MEGATRENDACH w [Rozdziale 6](#),
- **spotkania z ekspertami** - aranżujemy spotkania ze specjalistami branżowymi, autorytetami naukowymi lub menedżerami z innych firm, w celu poznania nowych koncepcji i modeli działania,
- **analizy i raporty** opracowywane lub pozyskiwane przez naszych ekspertów (m.in. w efekcie udziału w spotkaniach lub konferencjach branżowych),
- **cykliczne Przeglądy strategiczne**.

Priorytety w obszarze Strategii personalnej

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

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

Komunikacja z pracownikami

Dużą wagę przywiązujemy do informowania pracowników o aktualnej sytuacji spółek, wynikach finansowych, istotnych zmianach, perspektywach i planowanych działaniach, a także inicjatywach i wydarzeniach dotyczących działalności całej Grupy Apator.

Komunikacja z pracownikami przybiera różnorodne formy:

- **spotkania pracowników z Zarządami spółek** - odbywają się zwykle cyklicznie a ich przedmiotem jest omówienie efektów działalności spółki, realizowanych projektów, planów na najbliższe miesiące oraz bieżących tematów organizacyjnych. Ze względu na pandemię spotkania z pracownikami przeniosły się do sieci lub odbywały się w formule hybrydowej,
- **spotkania dyirekcji i kierowników z Zarządem** – odbywają się odpowiednio w cyklu tygodniowym i miesięcznym,
- **newslettery** z przeglądem najważniejszych wydarzeń,
- **artykuły i aktualności** publikowane w magazynie firmowym „Flesz Apatora”,
- **bieżące działania informacyjne** poprzez kanały komunikacji dostępne w danej spółce (np. w Apator SA poprzez ogłoszenia w HRsys, plansze i animacje na ekranach telewizorów oraz audycje w firmowym radiowęźle).

Stawiamy na dobre relacje

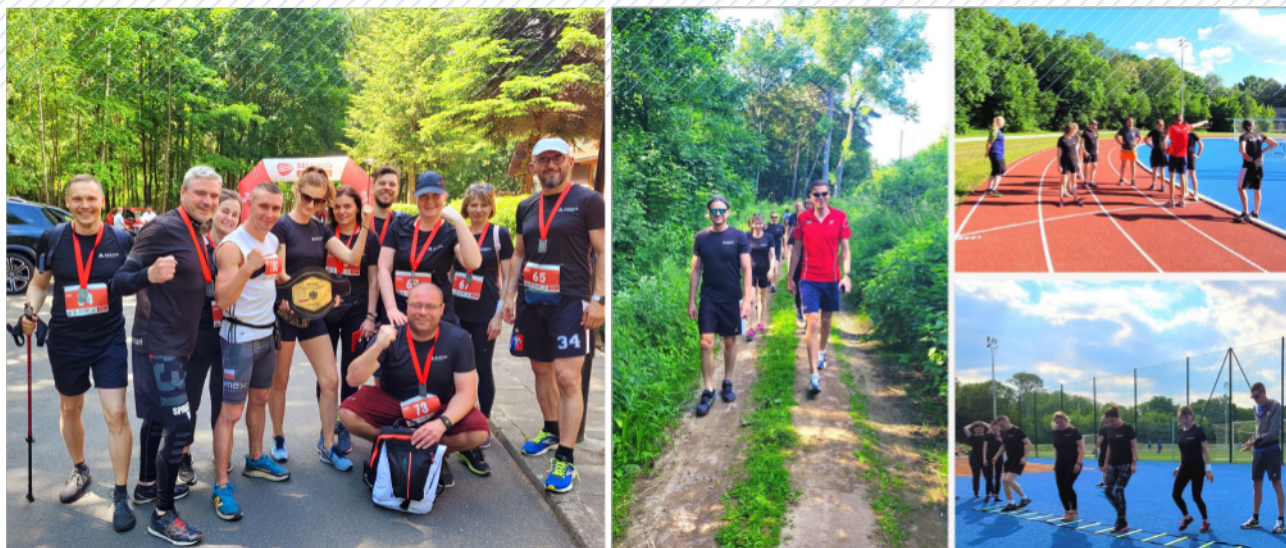
W każdej naszej spółce staramy się budować przyjazną atmosferę, aby nasi pracownicy czuli się dobrze w swoim gronie. Część dobrych praktyk udało się adaptować w kilku spółkach, niekiedy zaś spółki wypracowują własne sposoby budowania dobrych relacji w gronie swoich pracowników. Wszystkie takie inicjatywy są cenne.

Przykładem działań podejmowanych co roku jest celebrowanie popularnych świąt (np. Mikołajki, Dzień Kobiet, Tłusty Czwartek), które stanowią okazję do budowania pozytywnej atmosfery w zespole i przypomnienia pracownikom, poprzez drobny poczęstunek lub upominek, że firma o nich pamięta.

Każda z naszych spółek realizuje własne inicjatywy, dostosowane do charakteru danego zespołu. Dla przykładu: pracownicy spółki Apator Rector działającej w obszarze ICT, świętują sukcesy prowadzonych przez spółkę projektów (np. integrując się przy grach zespołowych np. kręglach, turnieju squasha) oraz celebryją inne, ważne dla pracowników okazje np. „Dzień programisty”. W ramach obchodów „Dnia składanki i łamigłówek” członkowie zespołu wzięli udział w konkursie z zagadkami. Dbając o dobrą formę umysłu Rectorianie wprowadzają taką formę ćwiczeń na stałe do swojej firmy.

Po długim okresie pandemicznych ograniczeń, w czerwcu 2021 roku Apator Telemetria zorganizowała spływ kajakowy dla swoich pracowników, który zakończył się integracyjnym spotkaniem przy ognisku. W spółce działa też drużyna piłkarska, pasje piłkarskie (w formie stałych lub okazjonalnych spotkań) realizują także zespoły Apator Metrix, Apator Powogaz i Apator. W 2021 roku w Apator Powogaz powołano drużynę futsalu a także firmową drużynę biegową, która trenowała pod czujnym okiem olimpijczyka i wielokrotnego medalisty Mistrzostw Polski Łukasza Nowaka. Inną inicjatywą w spółce Apator Powogaz był konkurs „Rowerowe lato”, którego celem było zachęcenie pracowników do aktywności fizycznej w atmosferze zdrowej, sportowej rywalizacji.

Pracowników w 2021 roku integrowały także liczne akcje społeczne: zbiórki książek dla szpitali, darów dla hospicjum, karmy dla zwierząt ze schroniska, a także wspólny udział w biegach charytatywnych i wiele innych aktywności (więcej o działaniach społecznych w [Rozdziale 8](#)).



Docenianie za pozytywne zachowanie

Pamiętamy w codziennej pracy o naszych wartościach firmowych i promujemy je poprzez nasze zachowania, ale także poprzez docenianie ich przejawów w działaniach naszych współpracowników. Na platformie HRsys w Apator SA dodaliśmy kafelek DOCENIANIE, gdzie w łatwy sposób można przyznać koleżance/koledzie z firmy lub przełożonemu odznakę w uznaniu za przejawy ODPOWIEDZIALNOŚCI, WSPÓŁPRACY, ROZWOJU lub ZWINNOŚCI.



5.2. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy jest jednym z priorytetów Grupy Apator. Nasze działania są ukierunkowane na **eliminację zagrożeń wypadkowych i minimalizowanie czynników szkodliwych oddziałujących na pracownika w miejscu pracy**. Postępujemy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz postanowieniami zawartymi w obowiązującym w kilku spółkach Grupy systemie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy według normy PN-ISO 45001:2018. Sposoby realizacji celów BHP reguluje ponadto szereg wewnętrznych procedur i instrukcji obowiązujących w poszczególnych spółkach Grupy.

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

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

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

Wśród dodatkowych działań podejmowanych w 2021 roku, były m.in.:

- opracowanie Programu reagowania na sytuacje wypadkowe i awaryjne dla pracowników w Apator SA,
- wprowadzenie Rejestru przepisów prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w Apator SA,
- przeprowadzenie próbnych alarmów ewakuacyjnych (dziennych i nocnych) w Apator SA,

- uruchomienie systemu zgłaszania i rejestrowania incydentów BHP w Apator Powogaz (formularze wrzucane do skrzynek rozmieszczonych na terenie zakładu pracy - na podstawie zgłoszenia powoływany jest zespół w celu przeprowadzenia analizy i ustalenia przyczyn niezgodności, który określa działania do wykonania w celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości),
- dodatkowe szkolenia doskonalące dla pracowników Apator Powogaz, tzw. „5 minut dla BHP”, które w 2021 roku były poświęcone tematowi: „Zachowanie bezpieczeństwa podczas operowania wózkiem widłowym”,
- dodatkowe szkolenia w Apator Metrix w zakresie udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej i szkolenia ppoż z pokazem użycia gaśnic.

Szczególne środki bezpieczeństwa w czasie pandemii

Spółki Grupy Apator wdrożyły szereg wewnętrznych procedur i zasad w celu ochrony zdrowia pracowników i zapobiegania rozprzestrzenianiu się COVID-19. Dzięki szeroko zakrojonym działaniom prewencyjnym i edukacyjnym, w 2021 roku nasze zakłady pracowały bez większych zakłóceń i nie były ogniskiem masowego rozprzestrzeniania się zarażeń.

Najważniejsze działania w tym obszarze podejmowane w spółkach (w zależności od specyfiki działania danej spółki) podejmowano wszystkie lub niektóre z poniższych działań:

- Wdrożono regulacje wewnętrzne i przeprowadzono akcje edukacyjne dot. zapobiegania rozprzestrzeniania się COVID-19 wśród pracowników.
- W celu zapewnienia bezpiecznych warunków pracy dokonano reorganizacji pracy pracowników produkcyjnych - wprowadzono zmiany w rozkładzie czasu pracy w taki sposób, aby pracownicy poszczególnych wydziałów produkcyjnych rozpoczynali i kończyli pracę w różnych godzinach. Dla większego bezpieczeństwa załogi, okresowo skrócono wymiar czasu pracy. Analogicznie, dokonano zmian w rozkładzie przerw śniadaniowych, aby uniemożliwić pracownikom gromadzenie się w większych grupach. Sztywne zasady obowiązywały także osoby przebywające w szatniach.
- Pracownicy na większości stanowisk nierobotniczych pracowali w trybie zdalnym lub hybrydowo w systemie rotacyjnym.
- Nastąpiła zmiana organizacji ruchu i zaostrenie wymogów dotyczących przyjmowania gości.
- Ograniczono wyjazdy służbowe do niezbędnych.
- Wprowadzono obowiązek stosowania maseczek ochronnych na wszystkich stanowiskach pracy. Pracownicy byli systematycznie wyposażani w maseczki wielokrotnego i jednorazowego użytku oraz rękawiczki ochronne. Na terenie zakładów udostępniono płyny dezynfekcyjne.
- Przeprowadzano systematyczną dezynfekcję szatni, wszystkich powierzchni płaskich, klamek i poręczy.
- Wdrożono pomiar temperatury osób wchodzących do firmy - kamery weryfikujące temperaturę, termometry.
- Zakupiono i dystrybuowano termometry wraz z instrukcjami oraz procedurami dotyczącymi działania w przypadku podejrzenia choroby u pracownika.
- Wyznaczono oraz oznakowano ciągi pieszych i stref w celu zapobiegania rozprzestrzeniania się COVID-19.
- W sytuacji wystąpienia symptomów chorobowych pracownik dobrowolnie poddawał się testowi na obecność wirusa.

Wszystkie w/w działania wynikały z troski o zdrowie pracowników i chęci zapewnienia im bezpiecznych warunków wykonywania pracy.

O szczegółach podjętych działań piszemy także w [Rozdziale 9](#) (w części: Ryzyko zagrożenia epidemiologicznego/zarażenia koronawirusem).

5.3. OSIĄGNIĘCIA I WYZWANIA

Dotychczasowe osiągnięcia polityki HR

W 2021 r. dokonano:

- kontynuacji działań na rzecz promowania wartości firmowych i budowanie kultury odpowiedzialności,
- uruchomienia szkoleń e-learningowych dla pracowników i menedżerów,
- usprawnienia komunikacji wewnętrznej,
- prowadzenia kampanii rekrutacyjnych w związku ze zmianą lokalizacji Apator Powogaz,
- przeprowadzenia kampanii promującej Kodeks Etyczny Grupy Apator,
- przeprowadzania badania zaangażowania i satysfakcji pracowników Grupy Apator,
- procesu zarządzania zmianą w związku z łączeniem spółek Apator SA z Apator Elkomtech SA,
- optymalizacji i zmiany organizacyjnej zespołu HR,
- wdrożenia nowego systemu kadrowo-płacowego,
- przygotowań do wdrożenia zmian związanych z Polskim Ładem,
- wdrożenia planu zarządzania kryzysowego związanego z absencją pracowników, koniecznością stosowania dystansu, maseczek i dezynfekcji oraz pomiarów temperatury i testowania pracowników na obecność COVID-19.

Cele i wyzwania w obszarze zagadnień pracowniczych

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

- wdrożenie matrycy umiejętności pracowników biurowych, narzędzi budowy ścieżek kariery oraz systemu zarządzania talentami,
- wdrażanie systemów retencyjnych, w szczególności w obszarze IT,
- wdrożenie stosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodów dla autorów utworów,
- zarządzanie fluktuacją pracowników z Ukrainy,
- wdrożenie działań integrujących pracowników połączonych Spółek,
- wdrożenie pulpitów pracowników i kierowników zintegrowanych z nowym systemem kadrowym.

Badanie satysfakcji pracowników Grupy Apator

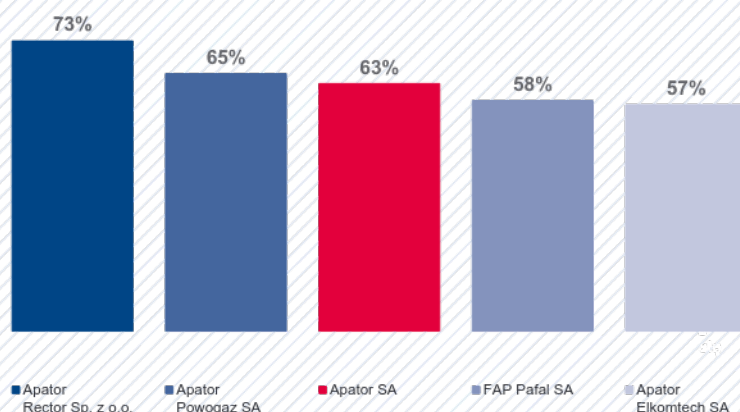
Badanie zaangażowania pracowników dostarcza ważnych informacji, nad czym należy pracować w organizacji, aby zwiększyć zaangażowanie członków zespołu, a tym samym poprawić ogólną sytuację firmy.

W okresie 22.06 – 10.08.2021 roku zostało przeprowadzone badanie, które objęło pracowników spółek: Apator, Apator Elkomtech, Apator Powogaz, Apator Rector oraz FAP Pafal. Udział w nim wzięło łącznie 751 pracowników, tj. 50% objętych badaniem. Badanie obejmowało następujące obszary:

- Wykonywana praca
- Bezpośredni przełożony
- Nagradzanie
- Praktyka i atmosfera
- Rozwój i wiedza
- Wizerunek pracodawcy

Ogólny wskaźnik zaangażowania w Grupie Apator (dotyczy badanych spółek) wyniósł 64%.

Badanie pozwoliło pozyskać cenne informacje i wskazówki, nad czym należy pracować w poszczególnych spółkach i Grupie, aby zwiększyć zaangażowanie zespołu, budować atmosferę wspierającą rozwój, zarówno w ujęciu biznesowym, jak i w zakresie indywidualnego rozwoju zawodowego pracowników.



5.4. WSKAŹNIKI W OBSZARZE ZAGADNIENI PRACOWNICZYCH

Zatrudnienie, w tym uwzględniające formę zatrudnienia

Zatrudnienie w Grupie Apator*		2021 r.	2020 r.	Dynamika r/r [%]
Średnioroczne zatrudnienie [RJR**], w tym:		2 388,7	2 475,9	96%
objęci układami zbiorowymi		1 341,1	1 400,8	96%
Zatrudnienie na koniec roku [osoby], w tym:		2 408	2 397	100%
kobiety		1 061	1 033	103%
mężczyźni		1 347	1 364	99%
Zatrudnienie na koniec roku [osoby], w tym:				
1. Pełne etaty		2 374	2 366	100%
kobiety		1 045	1 020	102%
mężczyźni		1 329	1 346	99%
2. Niepełne etaty		34	31	110%
kobiety		16	13	123%
mężczyźni		18	18	100%
Zatrudnienie na koniec roku [etaty], w tym:		2 399,9	2 375,7	101%
kobiety		1 057,3	1 020,1	104%
mężczyźni		1 342,6	1 355,6	99%
Zatrudnienie na koniec roku [etaty], w tym:				
1. Umowy na czas nieokreślony		1 984,2	1 975,6	100%
kobiety		837,3	790,8	106%
mężczyźni		1 146,9	1 184,9	97%
2. Umowy na czas określony		380,5	379,5	100%
kobiety		214,0	218,5	98%
mężczyźni		166,5	161,0	103%
3. Umowy na okres próbny		35,2	20,6	171%
kobiety		9,0	11,0	82%
mężczyźni		26,2	9,6	273%
Zatrudnienie w oddziałach poza głównymi siedzibami spółek [etaty]		58,5	57,3	102%

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

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

Zatrudnienie uwzględniające wskaźniki różnorodności: podział na płeć, zatrudnianie osób niepełnosprawnych, zatrudnienie obcokrajowców

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych	2021 r.	2020 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych			
stan na koniec roku [osoby]	62,0	51,0	122%
średniorocznie [osoby]	56,4	49,3	114%
Zatrudnienie obcokrajowców	2021 r.	2020 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba zatrudnionych obywateli państwa siedziby spółki			
stan na koniec roku [osoby]	2 366,0	2 363,0	100%
średniorocznie [osoby]	2 352,9	2 465,0	95%
Liczba zatrudnionych obcokrajowców			
stan na koniec roku [osoby]	42,0	34,0	124%
średniorocznie [osoby]	39,0	27,7	141%

Zmiany w zatrudnieniu w ciągu roku, wskaźnik rotacji

Zmiany zatrudnienia w Grupie Apator	2021 r.	2020 r.	Dynamika r/r [%]
Pracownicy nowozatrudnieni w ciągu roku [osoby], w tym:	392	278	141%
pracownicy produkcyjni	248	179	139%
pracownicy nieprodukcyjni	144	99	145%
Pracownicy zwolnieni w ciągu roku [osoby], w tym:	384	488	79%
pracownicy produkcyjni	242	347	70%
pracownicy nieprodukcyjni	142	141	101%
odejścia dobrowolne	260	178	146%
odejścia niedobrowolne, w tym:	124	310	40%
przejścia na emerytury/renty	47	63	75%
Wskaźnik rotacji [%]*	15,9	20,4	78%

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

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

- Stosunek najniższego do najwyższego wynagrodzenia (bez uwzględnienia członków zarządu) w krajowych spółkach Grupy Apator wynosił w 2021 r. od 10,5% do 20,4%.
- Najniższe wynagrodzenie zawierało się w granicach od 100,0% do 121,4% minimalnego wynagrodzenia krajowego.

Wskaźniki dotyczące Różnorodności

- Obcokrajowcy stanowili w Grupie Apator 1,7% ogółu pracowników zatrudnianych w 2021 roku (w 2020 roku 1,4% pracowników ogółem).
- Osoby niepełnosprawne stanowiły w Grupie Apator 2,6% ogółu pracowników (w 2020 roku 2,1%).
- W 2021 roku udział kobiet wynosił 44% ogółu pracowników (w 2020 roku 43%). Udział przeciętnego wynagrodzenia kobiet w wynagrodzeniu mężczyzn wynosił w 2021 roku 61,3% (w 2020 roku 56,7%).

Wolność zrzeszania się i negocjacji zbiorowych

Średnioroczna liczba pracowników (RJR), w tym:	2019 r.	2020 r.	2021 r.
1. objęci układami zbiorowymi pracy [RJR]	1 537,0	1 400,8	1 341,1
2. poza układami zbiorowymi [RJR]	1 066,2	1 075,1	1 047,6
Razem [1+2]	2 603,2	2 475,9	2 388,7

Szkolenia i rozwój pracowników

Szkolenia pracowników	2021 r.	2020 r.	Dynamika r/r [%]
Całkowity budżet szkoleniowy [tys. zł]	1 333,1	918,1	145%
Budżet szkoleniowy na pracownika [zł]	558,1	370,8	151%

Programy rozwoju umiejętności menedżerskich	2021 r.	2020 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba osób, które skorzystały ze wsparcia finansowego firmy na:			
1. studia podyplomowe	6	7	86%
2. programy i studia MBA	4	6	67%
3. Warsztat z zarządzania poprzez cele (MBO)	-	18	-
4. Pozostałe	10	4	250%

Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy

Liczba i rodzaj wypadków

Bezpieczeństwo i higiena pracy	2021 r.	2020 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba wypadków przy pracy, w tym:	39	37	105%
wypadki lekkie	39**	37**	105%
wypadki średnie	0	0	-
wypadki ciężkie	0	0	-
wypadki śmiertelne	0	0	-
Wskaźnik częstości wypadków*	16,3	14,9	109%

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

** Ze względu na różnice w metodologii kwalifikowania wypadków przy pracy w Wielkiej Brytanii w porównaniu do Polski, zdecydowana większość wykazanych w zestawieniu wypadków przy pracy (odpowiednio 30 w 2020 r. i 33 w 2021 r.) dotyczyło brytyjskiej spółki GWi.

Szkolenia BHP (dotyczy spółek produkcyjnych)

Szkolenia BHP	2021 r.	2020 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba przeszkolonych pracowników [osoby]	1 609	1 423	113%
Liczba godzin szkoleniowych	5 784	5 914	98%

Skargi pracowników w zakresie BHP (w podziale na pracowników produkcyjnych i administracyjnych)

Skargi pracowników	2021 r.	2020 r.
Liczba skarg w zakresie BHP zgłoszonych przez pracowników, w tym przez:	0	0
1. pracowników administracyjnych	0	0
2. pracowników produkcyjnych	0	0

Dodatkowa, dobrowolna opieka medyczna dla pracowników, współfinansowana przez pracodawcę

Pakiety medyczne	2021 r.	2020 r.
Liczba pracowników korzystających z dodatkowych pakietów medycznych	695	906
Wydatki spółki związane z dofinansowaniem pracowniczych pakietów medycznych [w tys. zł]	581,3	397,2

Doskonalenie kultury organizacyjnej i komunikacji oraz dbanie o dobry wizerunek marki Apator

Wdrażanie nowych narzędzi IT wspierających cyfryzację procesów biznesowych, współpracę w spółkach i Grupie Apator oraz bezpieczeństwo informacji

Nakłady inwestycyjne w Grupie Apator w kategorii „Informatyka” podano w [Rozdziale 6](#) (część nakładów inwestycyjnych CAPEX)

Wskaźniki bezpieczeństwa informacji*	2021 r.	2020 r.
SLA (rozwiązywanie incydentów IT wg założonych limitów SLA)	93,0	94,0
Wskaźnik dostępności krytycznych systemów IT	99,0	99,9

* dotyczy spółki Apator SA

Promocja zdrowia i aktywności fizycznej

Benefity dla zdrowia: W zależności od zakresu świadczonych przez daną spółkę benefitów pozapłacowych, pracownicy mogą korzystać z dodatkowej opieki medycznej, dofinansowania do zakupu karty Multisport oraz corocznych bezpłatnych szczepień przeciw grypie. Dodatkowo, w wybranych spółkach, chętnym pracownikom zorganizowano szczepienia przeciw COVID-19.

Eventy sportowe: Spółki Grupy Apator integrują swoich pracowników w ramach wspólnego uczestnictwa w wydarzeniach sportowych i zachęcają zespoły do zdrowej rywalizacji. W 2021 roku nadal wiele eventów sportowych nie odbyło się ze względu na panującą pandemię. W okresach przejściowego znoszenia obostrzeń zespoły włączały się w różne inicjatywy, które pozwalały odnowić bezpośrednie relacje między ludźmi, budować dobrą atmosferę i ducha zespołu. Dla przykładu, Apator Telemetry zorganizowała spływ kajakowy dla członków swojego zespołu, w Apator Powogaz powołano drużynę biegową, która wspólnie trenowała, a także reprezentowała firmę w imprezach biegowych.

Teamy sportowe: w kilku naszych spółkach z powodzeniem działają drużyny piłkarskie. W 2021 roku w Apator Powogaz dodatkowo powołano do życia drużynę futsal – wynajęto halę treningową, zorganizowano treningi i ustalono harmonogram rozgrywek. Spółka zakupiła także niezbędny sprzęt do gry (stroje i piłki). Z kolei team piłkarzy z Apator SA w 2021 roku wziął udział w Strefowych Mistrzostwach Piłki Nożnej rozgrywanych pomiędzy firmami działającymi w PSSE na terenie województwa kujawsko- pomorskiego.

Owocowe dni: w wybranych spółkach raz w tygodniu na pracowników czekają owocowe poczęstunki. W Apator Rector organizowany jest **Dzień Rozmaitości**: cyklicznie dwa razy w miesiącu zdrowy poczęstunek w np. w postaci sezonowych owoców, tostów, soków i lodów.



Śniadanie w Jaryszkach

Jedną z największych inicjatyw rozwojowych realizowanych w ostatnim okresie jest budowa nowej siedziby Apator Powogaz w Jaryszkach k. Poznania. Przeprowadzka do nowego zakładu to duża zmiana dla całego zespołu.

Pracownicy spółki mieli okazję osobiście sprawdzić, jak wyglądają postępy prac budowlanych. W ramach zorganizowanej wycieczki do Jaryszek przewidziano firmowe śniadanie, kawę i – oczywiście – zwiedzanie placu budowy, który w 2. kwartale 2022 roku stanie się nowym, komfortowym i nowoczesnym miejscem pracy.



Nasi pasjonaci

W gronie naszych pracowników jest liczna grupa niezwykle pasjonatów, uprawiających różnorodne formy aktywności.

Michał, inżynier z działu badań i rozwoju w Apator Powogaz wraz z drużyną Red Dragons Pniewy na początku maja 2021 roku zdobył Puchar Polski w Futsalu.

Mistrzem klasy światowej jest z kolei Krystian z Apator Metrix - podwójny złoty medalista Mistrzostw Świata. W kwietniowych zawodach w Pabianicach, podczas Mistrzostw Świata federacji WPA, Krystian wygrał złoto w kategorii Open do 110 kg wynikiem 195 kg w wyciskaniu sztangi leżąc. Krystian wyprzedził zawodnika o 0.5 punktu i swoim wynikiem pobił również rekord Polski WPA, poprawiając go o 2.5 kg.

Tomasz, inżynier projektu z Apator Powogaz zdobył wysokie, 14. miejsce w Poznańskiej Korbie - 180 kilometrowym wyścigu rowerowym dookoła Poznania, w którym co roku startuje ok. 200 uczestników. Tomasz pokonał ten dystans w czasie 7 h i 14 min., co jest najlepszym wynikiem osiągniętym w Korbie z przez kolarza amatora

Oryginalną formę aktywności rozwijają także Michał i Paweł z Apator Powogaz, którzy oddają się eksplorowaniu opuszczonych budynków i instalacji. URBEX, czyli „eksploracje miejskie” polegają także na filmowaniu, fotografowaniu lub po prostu zdobywaniu informacji dotyczących danego miejsca.





6. Grupa Apator na rynku

6.1. BLIŻEJ KLIENTA

Cele strategii biznesowej Grupy Apator określone są przez pryzmat klientów, których oczekiwania i potrzeby determinują kierunek działalności R&D oraz rozwój oferty produktowej spółek Grupy Apator.

Grupa Apator określiła swoje priorytety w tym obszarze tj.:

- **jesteśmy zawsze blisko klientów,**
- **pomagamy klientom oszczędzać i zarządzać mediami i energią,**
- **dostarczamy im systemy i rozwiązania łatwe w implementacji i obsłudze,**
- **jesteśmy zaufanym partnerem.**

Apator pełni rolę doradcy technologicznego, który – przy ścisłej współpracy z klientami – opracowuje rozwiązania odpowiadające ich potrzebom oraz trendom rynkowym. Korzystamy przy tym z naszego wieloletniego doświadczenia i wiedzy technicznej nabytej w toku współpracy w sektorze energetycznym, wod-kan i gazowniczym, ale także w sektorach nowych technologii informatycznych czy automatyki przemysłowej.



**energia
elektryczna**



woda i ciepło



gaz

Tradycyjne grupy klientów:

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

Nowe grupy klientów

- szeroka grupa podmiotów działających w sektorze OZE, obejmująca: farmy PV i wiatrowe, klastry i spółdzielnie energetyczne oraz magazyny energii,
- indywidualni prosumenci wytwarzający energię z OZE na własne potrzeby,
- dostawcy rozwiązań dla sektora electromobility.

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

- odbiorcy instytucjonalni oraz spółki gazownicze.



Zobowiązania wynikające ze strategii CSR

W wymiarze kluczowych procesów Grupa Apator podjęła się następujących zobowiązań:

- **Blżej Klienta i „zielonej” energetyki** – doradzamy naszym klientom i pomagamy im efektywnie zarządzać mediami, dzięki czemu przyczyniamy się do oszczędzania zasobów naturalnych Ziemi. Nasze wyroby są łatwe w użytkowaniu oraz bezpieczne dla użytkownika i środowiska.

Kluczowe inicjatywy:

- promowanie i wdrażanie rozwiązań dostosowanych do obecnych i przyszłych potrzeb rynku, wspierających efektywność energetyczną i wychodzących naprzeciw wyzwaniom technologicznym, klimatycznym i społecznym,
- edukacja otoczenia społecznego i rynkowego Grupy w zakresie efektywności energetycznej, zielonej energetyki, rozwiązań przyjaznych środowisku.

- **Społeczna odpowiedzialność za produkt tj.:**

- stosowanie nowoczesnych, proekologicznych konstrukcji i technologii,
- wytwarzanie produktów o długim czasie życia i dążenie do ich bezawaryjności.

Kluczowe inicjatywy:

- rozwój nowoczesnych produktów i wdrażanie innowacji,
- dbałość o jakość produktów.

Określanie i realizacja w/w celów odbywa się poprzez:

- monitorowanie zarządzania Strategią biznesową i Strategią CSR, tj. monitorowanie i realizacja celów strategii, przeglądy realizacji inicjatyw strategicznych,
- rozwój nowoczesnych produktów i wdrażanie innowacji, w tym wzrost sprzedaży rozwiązań klasy smart oraz oferty dla sektora OZE - nakłady inwestycyjne (CAPEX), udział sprzedaży poszczególnych grup produktowych (analiza miksu produktowego),
- dbałość o jakość produktów oraz efektywną obsługę sprzedażną i posprzedażną – analiza obsługi reklamacji,
- budowanie relacji z klientami - plan komunikacji promocyjnej i PR, cykliczne badania satysfakcji klienta.

Nasze osiągnięcia

Spółki Grupy Apator działają w specjalistycznym sektorze energetyki i przemysłu, gdzie kluczowe znaczenie ma właściwa identyfikacja potrzeb klientów, a następnie przełożenie ich na działania z obszaru projektowania, prac rozwojowych i zmian konstrukcyjnych. Oferta budowana jest w oparciu o analizę aktualnych potrzeb klientów, zaś prace rozwojowe i konstrukcyjne konsultowane są z nimi bezpośrednio (poprzez osoby dedykowane do kontaktu z kluczowymi klientami). Spółki zapewniają wsparcie merytoryczne organizując klientom szkolenia i prezentacje oraz zapewniając techniczne wsparcie posprzedażowe.

Innowacje i nowe rozwiązania

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

Nowe szanse biznesowe dla Grupy pojawiły się w związku z dynamicznie rosnącym w Polsce sektorem odnawialnych źródeł energii oraz coraz większą presją na bardziej oszczędne, efektywne zużycie energii elektrycznej, ale także gazu, wody i ciepła. Gospodarka europejska podlega transformacji w kierunku neutralności klimatycznej, stąd rosnąca rola „zielonych” technologii i inwestycji. Z drugiej strony dynamiczny wzrost cen surowców energetycznych i mediów staje się impulsem do poszukiwania rozwiązań do poprawy efektywności energetycznej, pozwalających zmniejszyć koszty prowadzenia działalności przez przedsiębiorstwa.

Kolejnym polem innowacji w ramach Grupy Apator stał się obszar automatyzacji i robotyzacji procesów produkcyjnych. Polskie przedsiębiorstwa poszukują rozwiązań i technologii, których zastosowanie przynosi wzrost wydajności, obniżenie kosztów produkcji, wyższą i powtarzalną jakość wyrobu.

Grupa Apator wypracowuje rozwiązania w ramach własnych biur R&D wyspecjalizowanych w rozwoju innowacyjnych produktów, systemów oraz usług, jak również współpracuje z innymi podmiotami w ramach partnerstw technologicznych.

Spotkania z klientami

Budowanie relacji z klientami odbywa się tradycyjnie w oparciu o indywidualne spotkania i konsultacje eksperckie, a także podczas imprez branżowych, gdzie prezentowane są nowości produktowe. Klienci zapraszani są także do odwiedzania naszych zakładów, gdzie możemy zaprezentować zarówno nasz dorobek techniczny, jak również zasoby produkcyjne. Ze względu na przedłużającą się w 2021 roku pandemię, skala spotkań i wizyt klientów w naszych spółkach została mocno ograniczona. Wiele branżowych eventów i targów nie wróciło do tradycyjnej formuły i skali działania, dlatego kontakty z klientami odbywały się innymi, niebezpośrednimi kanałami.

Wydarzenia targowe

W 2021 roku wzięliśmy udział w następujących wydarzeniach targowych:

- Targi AQUATHERM w Kijowie (maj 2021 r.) – prezentacja oferty w zakresie wodomierzy
- VDE Zählerfachtagung, Gotha, Niemcy (wrzesień 2021 r.) – prezentacja oferty w zakresie liczników energii elektrycznej
- Targi TAUSENDWASSER w Berlinie (październik 2021 r.) – prezentacja oferty w zakresie wodomierzy
- Gat | wat w Kolonii (listopad 2021 r.) – prezentacja oferty w zakresie gazomierzy
- Warsaw Industry Week (listopad 2021 r.) - udział Działu Robotyzacji i Automatyzacji Apator Metrix i Działu Automatyki Przemysłowej Apator Elkomtech
- Targi ENLIT w Mediolanie (listopad/grudzień 2021 r.) - prezentacja inteligentnych rozwiązań pomiarowych dla energetyki, gazownictwa, wody i ciepła.



Szkolenia i prezentacje

Spółki Grupy Apator dzielą się specjalistyczną wiedzą techniczną, jak również prezentują funkcjonalności nowych rozwiązań i produktów w formie szkoleń dla klientów, animacji i prezentacji produktowych. Ze względu na pandemię dostosowaliśmy nasze działania do nowych warunków i przenieśliśmy aktywność do internetu.

Cykl szkoleń online dla klientów i projektantów

Przygotowaliśmy dla naszych klientów i partnerów biznesowych cykl szkoleń z zakresu aparatury łączeniowej, które odbywały się w formie wygodnych i bezpiecznych webinarów. W ramach E-akademii Apatora prezentowaliśmy funkcjonalności dotychczasowych produktów oraz nowości z obszaru aparatury łączeniowej. Największym zainteresowaniem cieszyły się webinary dotyczące rozłączników bezpiecznikowych listwowych ARS pro oraz smartARS pro, jak również ograniczników przepięć niskich i średnich napięć.

Z oferty szkoleniowej skorzystali nie tylko klienci oraz projektanci, ale także pracownicy.

E-Akademia Apatora w liczbach:

- 3 miesiące szkoleń (grudzień-luty)
- 7 różnych tematów
- łącznie 20 webinarów
- 239 uczestników szkoleń

E-akademia
Apatora

Szkolenia z zakresu
aparatury łączeniowej



6.2. ROZWIĄZANIA WSPIERAJĄCE „ZIELONY ŁĄD”

Program odnowy europejskiej gospodarki w znaczącym stopniu opiera się na projektach związanych z unijnym „Zielonym Łądem”. Zakłada on stopniowe przeobrażenie gospodarek krajów UE w nowoczesne, zasobooszczędne oraz neutralne wobec klimatu i środowiska. Transformacji przyświeca hasło: „Czysta energia dla wszystkich Europejczyków”, zaś jej znakiem rozpoznawczym jest 3xD, czyli Dekarbonizacja, Decentralizacja i Digitalizacja. Nowe prawo przyspieszyło wdrożenie nowoczesnych technologii i rozwiązań.

Główne wyzwania dla polskiej energetyki i przemysłu wyznaczają Polityka Energetyczna Polski 2040 (PEP 2040) oraz ustawa Prawo energetyczne (PE) wraz z aktami wykonawczymi, która wprowadza obowiązek i ramy wdrożenia na rynku krajowym liczników inteligentnych.

Grupa Apator aktywnie działa na rzecz transformacji w energetyce i rozwija „zielone” technologie.

Motto naszego działania to:

POMAGAMY NASZYM KLIENTOM OSZCZĘDZAĆ I ZARZĄDZAĆ MEDIAMI I ENERGIA.

Wykorzystujemy nasze doświadczenie i know-how opracowując i dostarczając na rynek innowacyjne rozwiązania w obszarze efektywności energetycznej, skutecznego zarządzania mediami i majątkiem sieciowym oraz zarządzania stabilnością sieci przy rosnącej liczbie OZE. Wdrażamy narzędzia techniczne do obsługi rozproszonej sieci elektroenergetycznej, a także służące do poprawy jakości energii elektrycznej w sieci. Rozwijamy ofertę mającą zastosowanie na farmach fotowoltaicznych i wiatrowych w zakresie skutecznego pomiaru i zarządzania energią z OZE.

Także w segmencie Gaz oraz Woda i Ciepło Grupa intensyfikuje wysiłki na opracowaniu rozwiązań dla efektywniejszego zarządzania zasobami. Wdrażamy kolejne generacje inteligentnych urządzeń m.in. gazomierze klasy smart oraz wodomierze z nakładkami radiowymi, a także kolejne generacje wodomierzy ultradźwiękowych. Nasze konstrukcje wodomierzy o wysokich klasach dokładności umożliwiają jeszcze precyzyjniejsze opomiarowanie wody w celu racjonalnego zarządzania tym cennym zasobem naturalnym.

Kierunki rozwoju oferty Grupy Apator w ramach strategii biznesowej obejmują:

- **rozwój rozwiązań z zakresu smart meteringu** - inteligentne urządzenia pomiarowe oraz systemy zdalnego odczytu liczników energii, wody, ciepła i gazu,
- **wdrażanie rozwiązań dla sektora OZE** - szerokie portfolio urządzeń zabezpieczeniowych, sterujących, wykonawczych, jak i aplikacji software'owych do zarządzania energią z OZE.

Inteligentny pomiar a środowisko

Liczniki smart to układy pomiarowe, które umożliwiają automatyczne zbieranie, przechowywanie i transfer danych o zużyciu energii elektrycznej, gazu, wody lub ciepła. Eliminują potrzebę manualnej kontroli stanu mierników, a dzięki transferowi danych pozwalają na bieżąco monitorować poziom zużycia mediów.

- Możliwość monitorowania zużycia energii przez odbiorcę to szansa lepszego, świadomego zarządzania jej zużyciem. Analiza zużycia energii w gospodarstwie domowym daje podstawę zmiany naszych nawyków, bardziej racjonalnego korzystania z energii i realnych oszczędności. Dzięki dwustronnej komunikacji pomiędzy licznikiem i centralnym systemem dyspozytorskim, operatorzy (OSD) otrzymują szczegółowe informacje o bieżącym zapotrzebowaniu oraz profilach zużycia, co jest podstawą do skuteczniejszego prognozowania zapotrzebowania na energię. Ponadto, liczniki informują o jakości dostarczanej energii – wykrywają przerwy w dostawie i automatycznie informują o tym fakcie centrum dyspozytorskie, co przyspiesza proces usuwania awarii. Dzięki inteligentnym licznikom Operatorzy Systemu Przesyłowego (OSP) zyskują dodatkowe możliwości efektywniejszego planowania pracy sieci przesyłowej oraz zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego. Pośrednio ze smart meteringu skorzystają także wytwórcy energii (elektrownie) dzięki możliwości wyrównania profilu wytwarzania energii elektrycznej (zmniejszenie zapotrzebowania w szczycie). Może to wpłynąć na decyzje dotyczące planowania pracy bloków i pozwoli obniżyć koszty wytwarzania energii elektrycznej.

Pozytywnym efektem dla środowiska naturalnego jest zmniejszenie ilości wykorzystywanego i spalanego surowca i wynikających z tego zanieczyszczeń.

- W segmencie Gaz widoczny jest trend stopniowego odchodzenia od tradycyjnych gazomierzy mechanicznych na rzecz inteligentnego opomiarowania gazu. Zmiana dotyczy głównie wybranych rynków UE, które są szczególnie świadome potrzeby lepszego, bardziej racjonalnego gospodarowania tym cennym paliwem. Polski rynek również otwiera się na smart metering w gazie, co pozwoli na jeszcze efektywniejsze zarządzanie siecią dystrybucji i racjonalne użytkowanie gazu przez odbiorców krajowych. Spółki Grupy Apator uczestniczą także w projektach badawczych związanych z zastosowaniem wodoru w tradycyjnej sieci gazowej (testowanie prawidłowej pracy gazomierzy dla określonych poziomów mieszaniny wodoru z gazem) oraz potencjalnym zastosowaniem w przyszłości zaawansowanej infrastruktury przesyłu i magazynowania wodoru.
- Smart metering nabiera szczególnego znaczenia w segmencie Wody i Ciepła wobec konieczności racjonalnego gospodarowania tym cennym, nieodnawialnym zasobem na całym świecie. Dokładne dane na temat zużycia pozyskiwane w czasie rzeczywistym umożliwiają skuteczniejsze zarządzanie siecią dystrybucji, lepsze bilansowanie zużycia wody, zmniejszenie jej marnotrawienia (poprzez monitoring awarii i wycieków) i efektywniejsze planowanie koniecznych inwestycji i modernizacji. Inteligentny pomiar zużycia wody wspiera zmiany nawyków konsumentów – konieczność racjonalnego wykorzystywania wody jest kwestią oczywistą dla osób świadomych aspektów środowiskowych, dla pozostałych osób argumentem mogą kwestie realnych oszczędności na rachunkach lub ewentualne zachęty finansowe. Dodatkowym, nowym aspektem jest rozwój technologii dla pomiaru jakości wody np. poprzez zastosowanie specjalnych czujników monitorujących określone parametry wody.

Smart metering niesie szereg korzyści dla wszystkich uczestników rynku energii elektrycznej, branży gazowej i wodno-kanalizacyjnej. Może także istotnie przyczynić się do lepszego, racjonalnego wykorzystywania przez ludzi zasobów naturalnych i mediów energetycznych. Co istotne, smart metering otwiera drzwi do rozwoju nowych funkcji i usług związanych z efektywniejszym i bardziej zrównoważonym gospodarowaniem cennymi zasobami Ziemi.

Smart metering dla lepszego gospodarowania mediami

Jednym z największym wyzwań współczesnych społeczeństw jest zmniejszenie skali marnotrawienia energii, wody, ciepła i gazu. Inteligentne sieci energetyczne, wodne, ciepłownicze i gazowe umożliwiają kontrolę nad ilością wykorzystywanych mediów i bardziej racjonalne ich zużywanie w przemyśle, biznesie i gospodarstwach domowych. Grupa Apator rozwija ofertę inteligentnych urządzeń, systemów zdalnego odczytu liczników oraz zaawansowanych systemów, które mogą być wykorzystywane dla celów predykcyjnych i zmniejszenia strat podczas wytwarzania, przesyłu i dystrybucji mediów do finalnych odbiorców.



Rozwiązania dla OZE

Odchodzenie od konwencjonalnych, wysokoemisyjnych źródeł, które odpowiadają za degradację środowiska naturalnego i zwiększanie udziału odnawialnych źródeł energii w miksie energetycznym, staje się globalną tendencją coraz mocniej akcentowaną przez światowe organizacje i rządy poszczególnych krajów. W Polsce sektor OZE jest stosunkowo młody, jednak w ostatniej dekadzie przeżywa dynamiczny rozwój, któremu towarzyszy wzrost innowacyjności i postęp technologiczny.

Grupa Apator aktywnie uczestniczy w rozwoju rynku OZE w Polsce. Jesteśmy obecnie jednym z największych dostawców prosumenckich liczników dwukierunkowych energii elektrycznej (z komunikacją i bez komunikacji) stosowanych w mikroinstalacjach PV, a także specjalistycznej aparatury do łączenia i zabezpieczania obwodów elektrycznych w farmach PV. Grupa Apator wdrożyła także szereg rozwiązań służących do zarządzania przepływami energii w instalacjach i sieciach wewnętrznych zawierających generację PV oraz zapewniających integrację rozproszonych źródeł energii PV z nowoczesną wielkoskalową siecią energetyczną.

Urządzenia i systemy opracowane dla sektora OZE:

- Rozłącznik bezpiecznikowy - smartARS pro PV
- Zabezpieczenie - BEL plus OZE
- Sterownik - BRG 3
- Licznik energii elektrycznej - smartESOX pro
- System do nadzoru farm fotowoltaicznych - EKTIN PV



Zielone technologie dla energetyki

W 2021 r. coraz szersze zastosowanie zyskiwał EKTIN PV - kompleksowy system do nadzoru i zarządzania farmami fotowoltaicznymi opracowany przez inżynierów z naszego łódzkiego zespołu. To rozwiązanie klasy SCADA, dzięki któremu klient może w czasie rzeczywistym obserwować pracę źródeł OZE, monitorować podstawowe parametry, a także śledzić najważniejsze współczynniki mówiące o wykorzystaniu potencjału produkcji zielonej energii.

Nasze osiągnięcia

We wszystkich segmentach biznesowych Grupy Apator opracowano i wdrożono na rynek szereg rozwiązań wspierających zieloną transformację sektora energetycznego, jak również zrównoważone, bardziej efektywne zarządzanie energią elektryczną, gazem, wodą i ciepłem.

Przykłady rozwiązań i innowacji produktowych wdrożonych przez spółki Grupy Apator w 2021 roku:

SEGMENT ENERGIA ELEKTRYCZNA

- nowe linie liczników przemysłowych REMIZ - wersje miniaturowe, specjalny sposób montażu na szynach TH 35 w szafach licznikowych i rozdzielczych, projektowane zgodnie z wymaganiami rynku niemieckiego,
- nowe rozwiązania do zabezpieczania sieci elektroenergetycznej m.in. nowy rozłącznik ARS evo (specjalna konstrukcja zapewniająca lepsze odprowadzanie ciepła),
- aplikacja mobiPLANER - pozwala na planowanie pracy zespołów, ekip serwisowych i nadzorowanie efektywności działalności według ustalonego harmonogramu. Ma zastosowanie do zarządzania pracami monterów, serwisantów, instalatorów lub dostawców,
- GISMO Oświetlenie – aplikacja do zarządzania majątkiem sieciowym, umożliwiająca budowanie własnej bazy danych o majątku oświetleniowym, skierowana do firm i jednostek samorządu terytorialnego zarządzających mediami,
- usługi w zakresie zarządzania oświetleniem obejmujące: paszportyzację sieci oświetleniowej, audyt efektywności energetycznej oraz oględziny stanu technicznego oświetlenia ulicznego i drogowego.

SEGMENT GAZ

- rozwój oferty inteligentnych gazomierzy na rynki europejskie,
- rozbudowa portfolio gazomierzy przemysłowych na rynek niemiecki,
- wdrożenie przystawki telemetrycznej do gazomierza Unismart2 na rynek niemiecki,
- wdrożenie na rynek gazomierzy ultradźwiękowych,
- dalszy rozwój rozwiązań ICT dla segmentu gazu m.in. w obszarach kolekcji danych z urządzeń telemetrycznych oraz systemów GIS'owych.

SEGMENT WODA I CIEPŁO

- nowe technologie w opomiarowaniu wody, m.in. wdrożenie na rynek kolejnych odmian wodomierzy Ultrimis opartych na autorskiej metodzie pomiaru ultradźwiękowego W-Sonic Technology (m.in. nowe klasy wodomierzy przemysłowych, wodomierze do wody ciepłej, produkty kastomizowane zgodnie z oczekiwaniami klientów i in.),
- kontynuacja prac nad modułem komunikacji bezprzewodowej LoRaWAN do wodomierzy (komunikacja dostosowana do wymogów różnych rynków),
- rozwój oprogramowania wchodzącego w skład systemu zdalnego odczytu wodomierzy i ciepłomierzy o kolejne moduły komunikacyjne,
- ciepłomierz ELF2 – rozbudowanie funkcji pomiaru (pomiar ciepła i chłodu).

Nasze wyzwania

- dalszy rozwój inteligentnego opomiarowania, urządzeń zabezpieczających i sterujących z funkcją komunikacji mających zastosowanie w sieci elektroenergetycznej, rozwiązań wspierających efektywność energetyczną i skuteczne zarządzanie zużyciem mediów użytkowych oraz technologii dla OZE,
- poszerzanie oferty wodomierzy ultradźwiękowych zapewniających bardziej precyzyjny pomiar wody,
- zwiększenie sprzedaży gazomierzy i wodomierzy inteligentnych w Europie,
- udział w rolloucie liczników energii elektrycznej smart w Polsce,
- rozwój oferty z obszaru automatyzacji i robotyzacji, który pozwala optymalizować procesy produkcyjne pod kątem jakości wyrobów, zmniejszenia surowców oraz odpadów produkcyjnych, a także efektywniejszej eksploatacji energii i paliw wykorzystywanych do produkcji wyrobów,
- rozwój oferty w zakresie modułów komunikacyjnych, systemów pomiarowo-odczytowych dla różnych mediów oraz innych zaawansowanych rozwiązań ICT do zarządzania mediami i efektywnością energetyczną,
- promocja w/w rozwiązań na rynku w celu upowszechnienia efektywnych technologii i wdrożenia „Zielonego Ładu”.

Rozwiązania do efektywnego zarządzania infrastrukturą oświetleniową

Usługi w postaci paszportyzacji sieci, audytu energetycznego, a także oględzin stanu technicznego oświetlenia pozwalają na pozyskanie kluczowych danych o infrastrukturze oświetleniowej. Wykorzystanie ich w odpowiednim systemie pomaga na efektywne zarządzanie infrastrukturą oświetleniową. Apator Rector rozwija rozwiązania i usługi w zakresie:

- paszportyzacji sieci oświetleniowej,
- audytu efektywności energetycznej,
- oceny stanu technicznego oświetlenia ulicznego i drogowego.

Wdrożony na rynek system GISMO to kompleksowe rozwiązanie do zarządzania majątkiem sieciowym, umożliwiające budowanie własnej bazy danych o majątku oświetleniowym. Zastosowanie systemu pozwala na:

- wykorzystanie informacji o oświetleniu w planowaniu nowych inwestycji,
- czerpanie pełnych i kompleksowych informacji o infrastrukturze oświetleniowej,
- skuteczny nadzór nad ekipami serwisowymi dzięki integracji z modułem do Zarządzania Pracami w Terenie.

6.3. WSPÓŁPRACA BIZNESOWA

Grupa Apator realizuje swoje cele biznesowe w ścisłej współpracy z szeroką grupą partnerów biznesowych, wśród których są dostawcy i kooperanci, partnerzy technologiczni i konsorcjanci, uczelnie i instytuty badawcze oraz organizacje branżowe.

Dostawcy/kooperanci

Efektywna współpraca z dostawcami jest kluczowa dla realizacji celów biznesowych Grupy Apator. Zasady współpracy z dostawcami na poziomie Grupy Apator reguluje "Wytyczna Grupowa Realizacja współpracy spółek Grupy Apator z kooperantami i dostawcami", która wprowadza wspólne zasady w zakresie organizacji współpracy z dostawcami i kooperantami w Grupie Apator, w tym: ujednolicone kryteria wyboru, kwalifikacji i okresowej oceny, zawierania umów oraz wymagań w stosunku do systemu zarządzania, procesu produkcji i raportowania.

- **Dostawca** to podmiot zajmujący się dostarczaniem materiałów, komponentów, towarów lub usług dla spółki Grupy Apator.
- **Kooperant** to podmiot zajmujący się wykonaniem pewnej fazy procesu produkcyjnego lub elementów konstrukcyjnych dla produktów wytwarzanych przez spółkę Grupy Apator.

Nasze zasady:

- Współpracując z dostawcami i kooperantami dążymy do zawarcia umowy o współpracy, ponadto przestrzegamy wewnętrznych procedur i stosujemy odpowiednie narzędzia do obsługi i komunikacji z partnerami,
- Strategia zakupowa koncentruje się głównie na wyborze wiarygodnych i spełniających określone kryteria jakościowe partnerów, przy uwzględnieniu wymagań cenowych,
- Spółki Grupy Apator prowadzą konkurencyjną i otwartą politykę zakupową, dbając jednocześnie o przestrzeganie obowiązujących zasad etycznych,
- Przywiązujemy szczególną wagę do poszanowania praw z tytułu ochrony własności intelektualnej swoich partnerów i oczekujemy podobnych zachowań od nich,
- W umowach z partnerami stosujemy klauzule antykorupcyjną, ochrony danych osobowych i przestrzegania Kodeksu etycznego Grupy Apator,
- W umowach z partnerami stosujemy klauzule dot. bezpieczeństwa pracy dostawców i kooperantów w odniesieniu do pracowników i środowiska,
- Zapoznajemy naszych partnerów biznesowych z naszymi standardami działania i reagujemy na wszelkie przejawy łamania prawa i obowiązujących zasad współpracy,
- W ramach wspierania najbliższego, lokalnego otoczenia – w miarę możliwości staramy się poszukiwać i korzystać z usług dostawców i kooperantów krajowych.

Wpływ pandemii na współpracę z dostawcami

Kryzys wywołany pandemią doprowadził do zaburzenia dotychczasowych łańcuchów dostaw oraz narastających problemów z pozyskiwaniem surowców i komponentów do produkcji. Dzięki wypracowanym długofalowym relacjom z dostawcami spółki Grupy Apator w 2021 roku stosunkowo dobrze radziły sobie z pozyskiwaniem materiałów, choć wiązało się to z większym zaangażowaniem kapitału obrotowego (budowanie stock'ów magazynowych) oraz zmianami prognozowania i zamawiania komponentów wynikającymi z dłuższych okresów realizacji zamówień przez dostawców (tzw. lead time). Dodatkowo, pogłębiająca się inflacja spowodowała istotny wzrost kosztu zakupu materiałów oraz transportu, co negatywnie wpłynęło na wyniki i marże Grupy (więcej w Sprawozdaniu z działalności Zarządu za rok 2021).

Rozwijamy Program rozwoju współpracy z dostawcami

W ramach Programu rozwoju współpracy z dostawcami w Apator SA zarządzamy ryzykiem związanym z łańcuchami dostaw poprzez:

- wprowadzenie regularnych spotkań S&OP,
- współdziałanie z dostawcami w pracach nad ich rozwojem m.in. w ramach programów poprawy jakości (8D, 5W),
- organizację regularnych telekonferencji z dostawcami.

W 2021 roku podejmowano dodatkowo następujące działania:

- konsultacje z dostawcami w celu aktualizacji lead time'ów,
- wydłużono prognozowanie i zamówienia składane z odpowiednim wyprzedzeniem,
- poszukiwano dostawców alternatywnych,
- zabezpieczano dostawy z kilku źródeł (w miarę możliwości).

Rozpoczęto prace nad nowymi procedurami dotyczącymi współpracy z dostawcami – wdrożenie planowane w 2022 r.

Partnerzy technologiczni i konsorcjanci

Współpracujemy z grupą starannie dobranych partnerów biznesowych, z którymi wspólnie opracowujemy innowacyjne rozwiązania techniczne i promujemy je wśród klientów. Podstawą współdziałania jest uzyskanie efektu synergii, dzielenie się wiedzą, know-how i dostępnymi zasobami w celu wypracowania nowatorskich rozwiązań i technologii. Współpraca każdorazowo regulowana jest zawartymi umowami i realizowana z poszanowaniem zasad etycznych określonych w naszym Kodeksie.

Liczniki nowej generacji we współpracy z Phoenix Systems

Apator SA wraz ze spółką Phoenix Systems z Grupy Atende pracują nad innowacyjnym licznikiem energii elektrycznej opartym na technologii IoT. Nowe urządzenie będzie łatwo i zdalnie rekonfigurowane, a nowe funkcjonalności będą wprowadzane poprzez aplikacje (jak w smartfonie). Licznik pozwoli np. użytkownikom zarządzać oświetleniem lub inwerterami. Uniwersalna i elastyczna technologia będzie rozwijała się wraz z rynkiem i potrzebami klientów.

Innym wspólnym projektem są gazomierze iSMART2 przeznaczone na rynek belgijski. Nowa konstrukcja urządzenia połączy w sobie liczydło elektroniczne nowej generacji z niezawodnym gazomierzem miechowym. Gazomierze będą bazowały na Phoenix-RTOS, otwartym systemie operacyjnym czasu rzeczywistego przeznaczonym do urządzeń brzegowych Internetu Rzeczy (ang. Edge-IoT).

Otoczenie branżowe

Podmioty Grupy aktywnie uczestniczą w konsultacjach dotyczących regulacji oraz standardów technicznych, jak również dzielą się wiedzą z zakresu nowych technologii, trendów rynkowych, wyzwań i problemów związanych m.in. z dynamiczną transformacją sektora energetycznego i rosnącym udziałem niestabilnych źródeł energii, implementacją smart grid i smart metering.

Działalność w organizacjach branżowych

Spółki Grupy Apator aktywnie działają na rzecz wypracowania standardów technologicznych i rozwiązań legislacyjnych dla sektorów: energetycznego, gazowego i wod-kan. Ekspersi angażują się w działalność szeregu organizacji branżowych oraz grup roboczych opracowujących rekomendacje dla rozwiązań prawnych dotyczących branż, w których działa Grupa Apator.

Krajowa Izba Gospodarcza Energetyki i Telekomunikacji

Celem organizacji jest współpraca z organami władzy ustawodawczej, wykonawczej i regulacyjnej poprzez udział w procesach przygotowywania i opiniowania projektów aktów prawnych oraz oceny funkcjonowania prawa, w szczególności dotyczących sektora elektronicznego, elektrotechnicznego i telekomunikacyjnego. Apator aktywnie działa w Sekcji Inteligentnych Sieci – Smart Grids, nasi eksperci są włączeni w prace zespołów roboczych, w ramach których uczestniczymy w konsultacjach społecznych aktów prawnych dotyczących sektora energetycznego, proponujemy rozwiązania problemów technicznych i prawnych, opracowujemy specyfikacje oraz rekomendacje.

Izba Gospodarcza Gazownictwa

Izba została utworzona przez podmioty działające w branży gazowniczej w celu reprezentowania interesów gospodarczych swoich członków w zakresie ich działalności wobec krajowych organów państwowych, samorządowych i społecznych oraz instytucji naukowych i gospodarczych, a także zagranicznych organów i instytucji. Jej celem jest integracja środowiska osób fizycznych i prawnych związanych z gazownictwem, propagowanie nowoczesnej wiedzy techniczno-ekonomicznej oraz współdziałanie w ustalaniu programów rozwoju branży gazowniczej. Zrzesza 167 firm członkowskich związanych z branżą gazowniczą. Nasza ekspertka, Ewa Daniszewska, Dyrektor Sprzedaży i Marketingu Apator Metrix, została wybrana w 2021 roku do Zarządu Izby Gospodarczej Gazownictwa na kolejną 3-letnią kadencję.

Porozumienie sektorowe na rzecz rozwoju branży PV przy Ministerstwie Klimatu i Środowiska

Jego ideą jest współpraca biznesu i administracji rządowej w celu zbudowania łańcucha wartości polskiego przemysłu fotowoltaicznego. Sygnatariusze listu, w tym Apator SA, zobowiązali się do podjęcia wspólnych działań mających na celu rozwój rynku fotowoltaiki w Polsce oraz wypracowanie rekomendacji w zakresie najlepszych standardów i technologii, Katalogu Dobrych Praktyk branży PV, stworzenia bazy lokalnych producentów i produktów oraz poszukiwania metod wzmacniania pozycji polskich producentów w sektorze PV.

Polskie Stowarzyszenie Magazynowania Energii

PSME prowadzi działalność na rzecz rozwoju zielonej energetyki, efektywności energetycznej i magazynów energii. W ramach Stowarzyszenia Apator będzie współdziałać na rzecz rozwoju energetyki rozproszonej i branży magazynowania energii w Polsce.

Krajowa Izba Kłastrów Energii

KIKE prowadzi działalność na rzecz rozwoju zielonej energetyki, efektywności energetycznej i klastrów energii. Apator SA przystąpił do Izby, by wspólnymi siłami wspierać transformację energetyczną z uwzględnieniem dynamicznie rozwijających się odnawialnych źródeł energii.

W 2021 r. spółki Grupy Apator były zrzeszone lub współpracowały w ramach następujących organizacji krajowych i międzynarodowych:

- Prime Alliance (organizacja zajmująca się opracowaniem i promocją standardów oraz produktów i systemów komunikacji wykorzystywanych w sieciach energetycznych)
- Stowarzyszenie Elektryków Polskich
- Polski Komitet Normalizacyjny
- ESMIG (organizacja udziela wsparcia Instytucjom Unii Europejskiej, krajom członkowskim i organizacjom standaryzacyjnym, celem grupy jest pomoc w rozwoju narodowych i ogólnoeuropejskich inicjatyw oraz rozwiązań w zakresie inteligentnego opomiarowania)

- DLMS User Association
- Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych
- UCA International Users Group
- Forum for Supporters of the Distributed Network Protocol - forum wymiany doświadczeń na temat DNP
- Oracle Polska
- Microsoft Sp. z o.o.
- IBM Ireland Limited
- AQUA - Association Européenne des Fabricants de Compteurs d'Eau et d'Energie Thermique
- Stowarzyszenie Inżynierów Mechaników Polskich
- Izba Gospodarcza Wodociągów Polskich
- Stowarzyszenie Polskich Firm Rozliczających Media
- DVGW- German Technical and Scientific Association for Gas and Water (forum wymiany doświadczeń w zakresie innowacji i standardów rynku)
- Lora Alliance (standaryzacja i wdrażanie na szeroką skalę szerokopasmowych sieci niskich mocy tj. LPWAN poprzez rozwój i promocję otwartego standardu LoRaWAN)
- Wielkopolska Izba Przemysłowo-Handlowa
- Klub Polskie Forum ISO 9001
- Regionalna Agencja Poszanowania Energii w Toruniu
- Izba Gospodarcza Gazownictwa
- Stowarzyszenie Naukowo-Techniczne Inżynierów i Techników Przemysłu Naftowego i Gazowniczego
- Stowarzyszenie Europejskich Producentów Gazomierzy Farecogaz
- Stowarzyszenie Federalne Firm Branży Gazowniczej i Wody Figawa
- OMS - Grupa Robocza (Open Metering System)
- ESRI Polska
- ZVEI - Zentralverband Elektrotechnik und Elektronikindustrie e.V. (organizacja umożliwia szybki dostęp do technicznych specyfikacji odnośnie rozwiązań smart meteringu)
- Polskie Centrum Akredytacji
- Executive Club

Dzielimy się wiedzą ekspercką na rynku i w ramach Grupy Apator

Apator jest znanym i cenionym w kraju ekspertem branży energetycznej, dlatego zabiera czynny głos w debatach i spotkaniach integrujących uczestników sektora energetycznego, dzieli się doświadczeniami i wiedzą zdobytą na międzynarodowych rynkach, proponuje rozwiązania i standardy wspierające transformację energetyki oraz implementację najlepszych innowacji i nowych technologii w sektorze energii i paliw.

Eksperci Apatora biorą udział w debatach i projektach redakcyjnych oraz udzielają komentarzy eksperckich w ramach działań redakcyjnych dotyczących sektora energetycznego, wod-kan, gazowego, dzielą się doświadczeniami w zakresie wdrażania innowacji technologicznych, działalności eksportowej oraz promują ideę patriotyzmu gospodarczego.

Głos w dyskusji ekspertów podczas Konferencji Energetycznej EuroPOWER & OZE POWER

Apator był uczestnikiem 34. Edycji Konferencji Energetycznej EuroPOWER & OZE POWER. Celem wydarzenia jest szeroka dyskusja o najbardziej aktualnych wyzwaniach i problemach dotyczących sektora energetycznego w Polsce oraz w regionie CEE. Nasz ekspert wziął aktywny udział w spotkaniu, przedstawił prezentację na temat najważniejszych wyzwań i możliwych scenariuszy transformacji sektora energetycznego w Polsce oraz zabrał głos w panelu pt. „Modernizacja i rozbudowa sieci dystrybucyjnych”.

Polityka energetyczna Polski 2040 (PEP 2040) oczami dostawców rozwiązań dla energetyki

„Energetyka 2040 i Przemysł 4.0 – perspektywa branży” to temat konferencji prasowej online z udziałem przedstawicieli Apator SA oraz Atende Industries. Podzieliliśmy się naszymi obserwacjami dotyczącymi możliwego wpływu PEP 2040 na całą branżę oraz szansami dla Polski, które niesie nowa strategia.

Apator partnerem Kongresu „Made in Poland” w Berlinie

Wydarzenie miało na celu wyeksponowanie potencjału polskich producentów, którzy mają istotny wpływ na kształt i rozwój polskiej gospodarki w różnych gałęziach przemysłu. Nasz ekspert wystąpił w panelu „Polska - kraj zielonej rewolucji” prezentując rozwiązania technologiczne dla zielonej transformacji.

Konferencja TRIGON Green-Tech Conference 2021

Cykl spotkań online z przedstawicielami wybranych spółek notowanych na GPW, dla których transformacja w energetyce może być szansą do dalszego rozwoju. Apator zaprezentował kierunek rozwoju swojej oferty dla transformującego się sektora energii.

Konferencja wewnętrzna MEGATRENDY 2021

MEGATRENDY to coroczne spotkanie, które jest poświęcone m.in. analizie sytuacji na rynku, najciekawszym trendom w naszych branżach oraz dyskusji na temat najważniejszych wyzwań stojących przed spółkami Grupy Apator w kontekście rewolucji technologicznej i zmian regulacyjnych. Aby poszerzyć spectrum tematów i otworzyć się na nowe pomysły, Apator zaprasza do otwartej dyskusji także ekspertów zewnętrznych, wśród których są przedstawiciele firm technologicznych, partnerzy biznesowi oraz naukowcy z uczelni technicznych. Czwarta edycja konferencji odbyła się w formule online i wzięło w niej udział ok. 100 osób.

W ramach 3 bloków tematycznych, w ramach których wystąpiło ponad 20-stu ekspertów, zaprezentowano szerokie spectrum tematów m.in. dotyczących rozwiązań chmurowych w energetyce, trendów na rynku ładowania pojazdów elektrycznych, technologii wodorowych, innowacji dla OZE oraz nowoczesnych rozwiązań dla biznesu.

Apator w projekcie Round Baltic

Projekt Round Baltic jest realizowany w ramach programu Horyzont 2020, zaś jego celem jest poszerzenie ram i przyspieszenie tempa finansowania poprawy efektywności energetycznej w gospodarce.

W projekcie przewidziano m.in. organizację Krajowego Okrągłego Stołu na szczeblu krajowym oraz Regionalnych Okrągłych Stołów w siedmiu województwach, we współdziałaniu z przedstawicielami ważnych instytucji regionalnych mających związek z poprawą efektywności energetycznej.

W ramach Okrągłego Stołu w woj. kujawsko-pomorskim, który odbył się listopadzie 2021 r., wzięliśmy aktywny udział w tworzeniu jednej z trzech sesji tematycznych tj.: Rozwiązania na rzecz poprawy efektywności energetycznej z perspektywy przedsiębiorstw – dostawców energii i dostawców technologii.

Apator gościem portalu branżowego smart-grids.pl

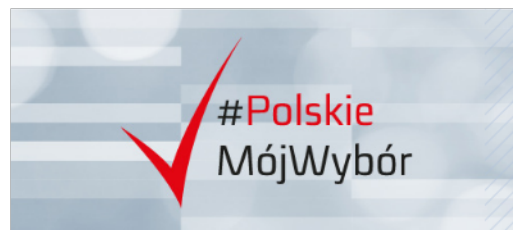
Jak wygląda wdrożenie inteligentnego opomiarowania w polskim sektorze energetycznym? Jakie funkcje musi spełniać licznik, aby zgodnie z wytycznymi dyrektywy UE i ustawy Prawo energetyczne, mógł być nazywany licznikiem inteligentnym? Czy Polska zdąży wdrożyć liczniki inteligentne do 2028 roku u 80% klientów końcowych? To tematy kluczowe z perspektywy branży energetycznej, którymi podzieliliśmy się z czytelnikami portalu branżowego www.smart-grids.pl.

Projekt „Rzeczpospolitej” pod hasłem „Walka o klimat”

Dziennikarze „Rzeczpospolitej” cyklicznie podejmują ważne tematy związane z polityką klimatyczną, strategią energetyczną, rozwojem elektromobilności czy gospodarką obiegu zamkniętego, zapraszając do udziału przedstawicieli biznesu, nauki, administracji rządowej oraz organizacji społecznych. Apator kolejny już rok włączył się w tę dyskusję przekonując o konieczności podjęcia działań i rozwoju technologii, które pozwolą skuteczniej chronić zasoby naturalne.

Kampania #PolskieMójWybór

W 2020 roku Apator zainicjował szeroką dyskusję na temat idei patriotyzmu gospodarczego tj. promowania świadomych wyborów konsumenckich i biznesowych, z uwzględnieniem uwarunkowań gospodarczych, takich jak wkład przedsiębiorstwa do krajowego budżetu, inwestycje w krajową infrastrukturę, tworzenie miejsc pracy, specjalizację kadr i rozwój polskiej myśli technicznej czy wspieranie lokalnego otoczenia społecznego.



Działania były kontynuowane w 2021 roku m.in. w formie publikacji w mediach i portalach społecznościowych. W artykule dla ICAN Management Review poruszaliśmy kwestię, jak patriotyzm gospodarczy wygląda w praktyce. Zastanawialiśmy się nad tym, czy pandemia wpłynęła na zwiększenie poczucia współodpowiedzialności konsumentów za lokalną gospodarkę, która przekłada się na konkretne decyzje zakupowe i biznesowe.

Współpraca z uczelniami

Spółki Grupy Apator rozwijają innowacyjne technologie przy współpracy z uczelniami - korzystamy zwłaszcza z wiedzy inżynierskiej, dorobku naukowego oraz zaplecza laboratoryjnego uczelni technicznych.

W 2021 roku kontynuowaliśmy wspólne projekty z następującymi uczelniami:

Współpraca z Politechniką Łódzką

Realizacja projektów badawczo-rozwojowych współfinansowanych ze środków UE:

- Zarządzanie pracą sieci dystrybucyjnej niskiego napięcia z uwzględnieniem aktywnej roli prosumenta
- Inteligentny układ rekonfiguracji sieci nN wraz z systemem wsparcia służb monterskich
- System autonomicznej redukcji skutków awarii w głębi sieci energetycznej

Współpraca z Politechniką Krakowską

Realizacja projektu zabezpieczenia pola silnikowego z elementami predyktywności, polegającego na rozwinięciu funkcjonalności o ochronę klatki silnika, wykrycie zwarcia oraz wcześniejsze ostrzeżenie przed wystąpieniem takich zjawisk.

Współpraca z Uniwersytetem Mikołaja Kopernika w Toruniu

Apator współpracuje m.in. z Wydziałem Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej UMK oraz działającą przy nim Fundacją Aleksandra Jabłońskiego, której celem jest bezpośrednie wspieranie ludzi nauki oraz rozwój badań naukowych, w szczególności tych zorientowanych na innowacje. Owocem współpracy z UMK jest również roczne współuczestnictwo Apatora w Festiwalu Nauki i Sztuki (który - ze względu na pandemię w 2021 r. - się nie odbył), a także perspektywa szerszej współpracy w ramach projektu budowy Centrum Nauk Technicznych oraz współtworzeniu Strategii Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w zakresie rozwijania współpracy między środowiskiem naukowym a przedstawicielami biznesu.

Konferencja branżowa we współpracy z Politechniką Krakowską

Podzieliliśmy się naszą wiedzą techniczną podczas wspólnego udziału ekspertów Apator Elkomtech i Politechniki Krakowskiej w konferencji branżowej. Wydarzenie dotyczyło diagnostyki i eksploatacji napędów elektrycznych, elektromobilności, projektowania i remontów silników oraz układów napędowych. Zaprezentowaliśmy nowe rozwiązanie z zakresu predykcji uszkodzeń silników SN zastosowane w zabezpieczeniu serii BEL_plus.

6.4. WSKAŹNIKI W W/W OBSZARACH

Blżej Klienta i „zielonej” energetyki - promowanie i wdrażanie rozwiązań dostosowanych do obecnych i przyszłych potrzeb rynku, wspierających efektywność energetyczną i wychodzących naprzeciw wyzwaniom technologicznym, klimatycznym i społecznym.

Rozwiązania smart, rozwiązania dla OZE	2021 r.	2020 r.	Zmiana	Dynamika r/r
	tys. zł	tys. zł	tys. zł	%
Sprzedaż rozwiązań klasy smart, w tym: inteligentne liczniki, gazomierze*, wodomierze i ciepłomierze, rozwiązania software'owe.	304 296	324 921	- 20 625	93,7%
Sprzedaż rozwiązań dla OZE, w tym: liczniki smart, rozłączniki smartARS pro-PV, hardware dla OZE oraz magazyn energii	21 053	40 557	- 19 504	51,9%

* w tym gazomierze smart oferowane na rynek w formule OEM

Zmniejszenie wartości sprzedaży wygenerowanej zarówno w grupie rozwiązań smart, jak i w zakresie oferty dla OZE, wynika głównie ze spadku sprzedaży liczników energii elektrycznej w porównaniu do roku 2020. W przypadku grupy rozwiązań klasy smart to efekt wysokiej bazy w 2020 roku (realizacja dużego kontraktu na Rynek mocy). Zmniejszenie skali sprzedaży liczników dla OZE było efektem zwiększonej konkurencji (głównie producentów azjatyckich) i erozji marż w tym obszarze rynku.

Społeczna odpowiedzialność za produkt – stosowanie nowoczesnych, proekologicznych konstrukcji i technologii, długi czas życia produktu, dążenie do bezawaryjności, skuteczna obsługa posprzedażna.

1. Rozwój nowoczesnych produktów i wdrażanie innowacji

Inwestycje, działalność R&D	2021 r.	2020 r.	Zmiana	Dynamika r/r
	tys. zł	tys. zł	tys. zł	%
Nakłady inwestycyjne CAPEX, w tym:	90 661	77 510	13 151	117,0%
rzeczowe aktywa trwałe	68 469	55 953	12 516	122,4%
wartości niematerialne i prawne	22 192	21 557	635	102,9%
Nakłady inwestycyjne CAPEX, w tym:				
odtworzeniowe	5 502	9 861	- 4 359	55,8%
zwiększenie mocy/efektywności**	6 482	23 471	- 16 989	27,6%
na nowe produkty	14 911	10 141	4 770	147,0%
R&D	18 548	12 137	6 411	152,8%
informatyka	3 947	3 030	917	130,3%
pozostałe	41 272	18 870	22 402	218,7%
Koszty funkcjonowania biur rozwoju (R&D) niezaliczone do CAPEX	28 513	32 213	- 3 700	88,5%
Średnioroczna liczba zatrudnionych w R&D [RJR*]	176,5	165,4	11,1	106,7%

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

Wzrost realizacji CAPEX-u wynika z inwestycji związanych z relokacją fabryki Apator Powogaz - budowa nowej fabryki oraz modernizacja i automatyzacja obecnego parku maszynowego docelowo przeniesionego do nowej lokalizacji (uwzględnione w pozycji „Pozostałe”).

2. Dbałość o jakość produktów

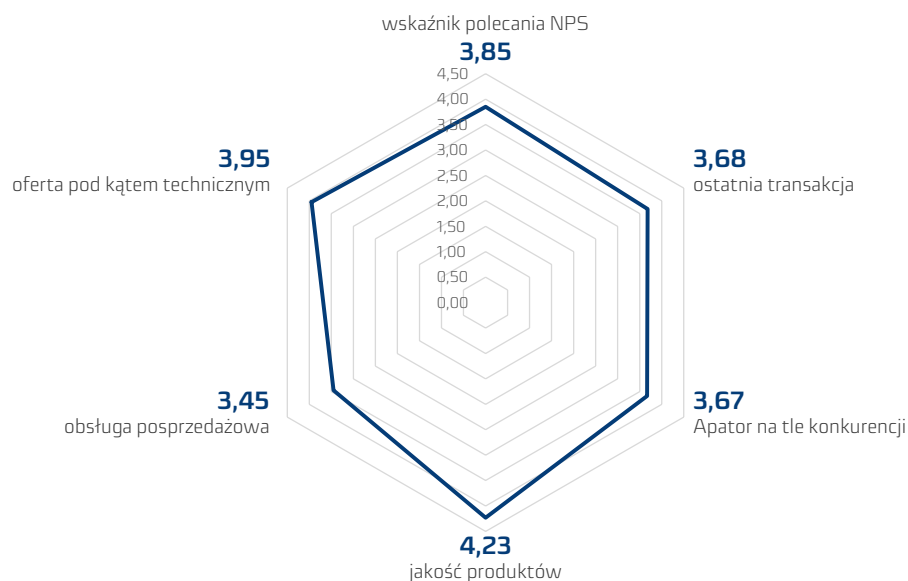
Ze względu na specyfikę działania spółek Grupy Apator w poszczególnych segmentach biznesowych (tj. zróżnicowane grupy klientów i rynki geograficzne, a także szerokie portfolio oferowanych rozwiązań i usług), spółki Grupy prowadzą badania satysfakcji klientów we własnym zakresie i w określonym przez dany podmiot obszarze i częstotliwością. W 2021 roku takie badanie przeprowadziły spółki: Apator Metrix, FAP PAFAL, Apator Powogaz oraz Apator Metra (Czechy).

Wyniki badania satysfakcji klientów Apator Metrix	2021 r.	2020 r.
Odsetek klientów zadowolonych ze współpracy z firmą [%], w tym w zakresie:		
1. jakości wyrobów/usług [%]	95,0%	100,0%
2. jakości obsługi sprzedaży [%]	97,0%	95,0%
3. obsługi reklamacji [%]	89,0%	87,0%
4. zadowolenie ze współpracy [%]	100,0%	96,0%
5. zadowolenie z terminowości dostaw [%]	95,0%	88,0%

Wyniki badania satysfakcji klientów FAP PAFAL	2021 r.	2020 r.
Odsetek klientów zadowolonych ze współpracy z firmą [%], w tym w zakresie:		
1. jakości wyrobów/usług [%]	100,0%	98,3%
2. jakości obsługi sprzedaży [%]	100,0%	100,0%
3. obsługi reklamacji [%]	100,0%	100,0%
4. współpraca techniczna [%]	95,0%	96,7%
5. spełnianie norm BHP [%]	100,0%	100,0%
6. elastyczność realizacji zamówień [%]	98,3%	100,0%
7. logistyka [%]	96,7%	100,0%
8. marka firmy [%]	100,0%	100,0%
9. terminowość realizacji zamówień [%]	100,0%	98,3%
10. warunki płatności [%]	85,0%	96,7%
11. szybkość realizacji zamówień [%]	93,3%	96,7%
12. cena wyrobów [%]	90,0%	93,3%
13. spełnianie wymagań dotyczących ochrony środowiska [%]	100,0%	100,0%

Wyniki badania satysfakcji klientów Apator Metra	2021 r.	2020 r.
Odsetek klientów zadowolonych ze współpracy z firmą [%], w tym w zakresie:		
1. jakość towarów/usług [%]	84,0%	86,0%
2. jakość usług sprzedażowych [%]	95,0%	97,0%
3. zarządzanie roszczeniami [%]	85,0%	86,0%
4. szybkość realizacji zleceń [%]	88,0%	90,0%
5. potwierdzenie szybkości zamówienia [%]	97,0%	97,0%
6. dostęp i gotowość pracowników sprzedaży do spełnienia wymagań klienta [%]	95,0%	98,0%

Wyniki badania satysfakcji klientów Apator Powogaz



3. Efektywna obsługa sprzedażna i posprzedażna - Speed of service (średni czas rozpatrzenia reklamacji dla spółek produkcyjnych)

Obsługa sprzedażna i posprzedażna	Speed of service (średni czas rozpatrzenia reklamacji w dniach)	
	2021 r.	2020 r.
Apator SA	24	22
Apator Elkomtech	7	5
FAP Pafal	12	15
Apator Metrix	27	24
Apator Powogaz	10	21
Apator Telemetry	27	30
Apator Metra	19	18

Realizujemy odpowiedzialną produkcję i optymalizujemy gospodarkę magazynową przy jednoczesnym priorytetowym traktowaniu rozwoju i współpracy z dostawcami, zwłaszcza tymi, działającymi w otoczeniu lokalnym i krajowym.

Dostawcy	2021 r.	2020 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba dostawców ogółem, w tym:	6 769	7 453	91%
1. Kooperanci (dostawcy usług), w tym:	2 812	3 050	92%
krajowi	2 543	2 765	92%
zagraniczni	266	280	95%
import pośredni	3	5	60%
2. Pozostali dostawcy, w tym:	3 957	4 403	90%
krajowi	3 006	3 581	84%
zagraniczni	926	788	118%
import pośredni	25	34	74%
Zakupy			
Udział zakupów od dostawców krajowych w zakupach ogółem [%]	66,5%	62,4%	-

O Programie rozwoju współpracy z dostawcami piszemy w Rozdziale 6.3.

6.5. DZIAŁALNOŚĆ ZRÓWNOWAŻONA ŚRODOWISKOWO (ZGODNOŚĆ Z TAKSONOMIĄ UE)

Działalność gospodarcza Grupy Apator jest w 23% zgodna z unijną Taksonomią działalności zrównoważonej środowiskowo w zakresie przychodów oraz w 15% w zakresie nakładów inwestycyjnych.

W raporcie nie pokazano tabeli udziału procentowego wydatków operacyjnych z tytułu produktów lub usług związanych z działalnością gospodarczą zgodną z systematyką. Część spółek GK Apator nie prowadziła w 2021 r. (i w okresach wcześniejszych) ewidencji księgowej w sposób pozwalający na w pełni wiarygodne i dokładne wyodrębnienie tego rodzaju wydatków. Równocześnie, po przeprowadzonej na potrzeby niniejszego raportu analizie oceniono, że wydatki operacyjne, jakie ewentualnie należałoby wykazać, były w 2021 r. na tyle ograniczone, że ich wartość najprawdopodobniej nie przekroczyłaby przyjętego w Grupie poziomu istotności (1% całkowitych wydatków operacyjnych).

Jednocześnie od 2022 r. ewidencja w spółkach GK została uszczegółowiona w stopniu, który docelowo pozwoli na dokładne analizowanie wydatków operacyjnych w ramach działalności zgodnej z systematyką.

Sprzedaż

B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ

DD SYSTEMATYKI	Obrot z zasilania	niekwalifikujacej	sił do	%
systematiki (B)				
Opomiarowanie energii elektrycznej	109 618			12%
Aparatura łączeniowa	26 558			3%
Systemy sterowania nadzoru	21 580			2%
ICT	23 934			3%
Pozostała sprzecz segmentu EE	5 938			1%
Segment Gaz	269 627			29%
Pozostała sprzecz segmentu W&H	2 67 188			28%
Razem (A + B)	724 343			77%

CAPEX Grupy Apator związanych z nakładami na inwestycje zrównoważone środowiskowo w 2021 r.

Capex	Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady „nie wyrządza poważnych szkód”						Udział procentowy nakładów inwestycyjnych z systematyką, rok 2021	Udział procentowy nakładów inwestycyjnych zgodnych z systematyką, rok 2021	Kategoria (działalność wspomagająca lub) (20)	Kategoria („działalność rzecz przejęcia”) -21				
	Kod lub kody (2)	nakłady inwestycyjne w ujęciu bezwzględny (3)	Udział % nakładów (4)	Łagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zasoby wodne i morskie (7)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (8)	Zanieczyszczenia (9)	Różnorodność biologiczna i ekosystemy (10)	Łagodzenie zmian klimatu (11)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Zasoby wodne i morskie (13)					Gospodarka o obiegu zamkniętym (14)	Zanieczyszczenia (15)	Różnorodność biologiczna i ekosystemy (16)	Minimalne gwarancje (17)
Działalność gospodarcza (1)																				
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																				
A.1. Rodzaje działalności środowiskowo zrównoważonej (zgodna z systematyką)																				
Opomiarowanie energii elektrycznej		1 360	2%	100%	%	%	%	%	%		T	T	T	T	T	T	E			
Aparatura łączeniowa		654	1%	100%						T	T	T	T	T	T	T	E			
Systemy sterowania i nadzoru		1 590	2%	100%						T	T	T	T	T	T	T	E			
Capex segmentu W&H		10 358	11%	100%						T	T	T	T	T	T	T	E			
Obrot ze zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką) (A.1)		13 962	15%	%	%	%	%	%	%								15%	21%		
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																				
n/d				0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	T	T	T	T	T	T	T	0 %			
Obrot z działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)			%																	
Razem (A.1 + A.2)		13 962	0	%	%	%	%	%	%								15%	21%		
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																				
Obrot z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)			%																	
Przebiegi capex segmentu EE		13 511	15%																	
Capex segmentu Gaz		12 054	13%																	
Przebiegi capex segmentu W&H		51 134	56%																	
Razem (A + B)		76 699	85%																	



7. Rozwiązania dla środowiska

Spółki produkcyjne Grupy Apator wyznaczają sobie wysokie standardy w zakresie efektywnego gospodarowania zasobami, surowcami i mediami użytkowymi oraz dążą do minimalizowania negatywnego wpływu swojej działalności na środowisko. Stosujemy i wdrażamy nowe **technologie oraz procesy zoptymalizowane pod względem zużycia surowców i mediów, a także ilości zanieczyszczeń i odpadów**. Dbamy o bezpieczeństwo wszystkich naszych pracowników, zwłaszcza tych, którzy bezpośrednio uczestniczą w procesach produkcyjnych i mogą być narażeni na oddziaływanie zanieczyszczeń i substancji niebezpiecznych.

7.1. PROCESY PRZYJAZNE ŚRODOWISKU

Naszym priorytetem jest dostarczanie wyrobów bezpiecznych dla użytkownika i otoczenia przyrodniczego, przy jednoczesnym minimalizowaniu negatywnego wpływu procesów wytwórczych oraz pozostałej działalności na środowisko.

Świadomie i odpowiedzialnie zarządzamy obszarem środowiskowym w ramach Zintegrowanych Polityk Zarządzania wdrożonych w części spółek Grupy Apator, w tym we wszystkich spółkach o charakterze produkcyjnym, których poziom oddziaływania na środowisko naturalne jest stosunkowo największy. Nie tylko stosujemy się do obowiązujących przepisów prawnych, lecz podejmujemy się także dodatkowych zobowiązań, które wynikają z wysokich standardów wewnętrznych i oczekiwań naszych klientów.

W trosce o stan środowiska naturalnego Grupa zobowiązała się do:

- **przestrzegania wymagań** obowiązujących przepisów prawnych dotyczących aspektów środowiskowych, m.in. zanieczyszczeń emitowanych do powietrza atmosferycznego, ścieków i wytwarzanych odpadów,
- **odpowiedzialnego, oszczędnego wykorzystywania zasobów** w procesach wytwórczych i pozostałej działalności, w szczególności:
 - oszczędzania zasobów naturalnych i mediów,
 - zrównoważonej gospodarki odpadami.

Zobowiązania wynikające ze strategii CSR

W wymiarze kluczowych procesów Grupa Apator podjęła się następujących zobowiązań:

- **Spółeczna odpowiedzialność za produkt tj.:**
 - stosowanie nowoczesnych, proekologicznych konstrukcji i technologii,
 - wytwarzanie produktów o długim czasie życia i dążenie do ich bezawaryjności.

Kluczowe inicjatywy:

- rozwój nowoczesnych produktów i wdrażanie innowacji,
- dbałość o jakość produktów.

- **Blżej natury - świadome i odpowiedzialne zarządzanie obszarem środowiskowym**

Kluczowe inicjatywy:

- oszczędzanie zasobów naturalnych,
- utrzymanie niskiej emisji zanieczyszczeń oraz zrównoważona gospodarka odpadami,
- optymalizacja/minimalizacja negatywnego wpływu na środowisko.

- **Realizacja odpowiedzialnej produkcji** przy jednoczesnym priorytetowym traktowaniu rozwoju i współpracy z dostawcami, zwłaszcza działającymi w otoczeniu lokalnym i krajowym.

Kluczowe inicjatywy:

- program rozwoju współpracy z dostawcami,
- automatyzacja procesów.

Określanie i realizacja celów środowiskowych odbywa się poprzez:

- monitorowanie aspektów środowiskowych w ramach Systemu Zarządzania Środowiskowego (plan celów i zadań) i usprawnianie procesów pod kątem celów środowiskowych,
- monitorowanie zarządzania Strategią biznesową i Strategią CSR w odniesieniu do aspektów powiązanych z obszarem środowiskowym (przeglądy realizacji inicjatyw strategicznych, w tym: analiza kluczowych procesów wewnętrznych, planowanie i realizacja działalności R&D),
- analizy (omówienia) wprowadzenia nowych materiałów, surowców i technologii, zakupów maszyn, urządzeń i linii technologicznych z uwzględnieniem aspektów środowiskowych,
- budżet opłat za korzystanie ze środowiska (zawarty w planie działalności),
- stosowanie rozwiązań optymalizujących zużycie mediów energetycznych (tj. energii elektrycznej, wody, ciepła i gazu)
- w spółkach Grupy Apator,
- podnoszenie świadomości pracowników i uwrażliwianie na kwestie ochrony środowiska (kampanie edukacyjne, zbiórka baterii i zużytego sprzętu elektronicznego i in.).

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

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

Przebieg procesów środowiskowych w spółkach Grupy Apator jest systematycznie nadzorowany oraz dostosowywany do zmieniających się procesów technologicznych i produkcyjnych oraz nowych wymogów prawnych. W każdym procesie identyfikowane są elementy działań, które mogą wzajemnie oddziaływać ze środowiskiem. Spółki produkcyjne Grupy Apator dążą do zwiększenia poziomu automatyzacji procesów – rokrocznie przeznaczają na ten cel znaczne środki inwestycyjne. Automatyzacja służy usprawnianiu procesów produkcyjnych oraz ich optymalizacji pod kątem wydajności, kosztów, jakości i bezpieczeństwa pracy. Dokonując inwestycji w nowe automaty i technologie każdorazowo brane są pod uwagę także - jako bardzo istotne - przesłanki prośrodowiskowe, tj. mniejsze zużycie surowców, minimalizacja ilości odpadów produkcyjnych (w tym eliminacja odpadów niebezpiecznych), mniejsze zużycie mediów. Unowocześnianie technologii produkcji wpływa także na ograniczanie uciążliwości środowiskowej realizowanych procesów i dostarczanych produktów.

7.2. OSIĄGNIĘCIA I WYZWANIA

Dotychczasowe osiągnięcia polityki w obszarze środowiska naturalnego

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

Poprawa efektywności energetycznej działalności i materiałowej, ograniczenie gazów cieplarnianych oraz zużycia wody

W celu poprawy efektywności energetycznej działalności oraz ograniczenia emisji gazów cieplarnianych spółki produkcyjne Grupy Apator podejmują szereg działań w obszarze zmian/optimalizacji procesów wytwórczych, automatyzacji procesów operacyjnych oraz stosują nowoczesne i proekologiczne konstrukcje i technologie.

Przykłady działań podjętych w spółkach produkcyjnych:

Apator Metrix:

- wdrażanie nowych produktów (gazomierze statyczne), zbudowanych z mniejszej ilości materiałów i komponentów, przy zwiększonym udziale materiałów nadających się do recyklingu,
- termomodernizacja budynków, systemu wentylacji, oświetlenia,
- modernizacja instalacji oświetleniowej – czujniki ruchu, źródła LED,
- modernizacja instalacji CO na halach produkcyjnych,
- modernizacja instalacji sprężonego powietrza – optymalizacja zużycia, likwidacja generatorów podciśnienia w liniach produkcyjnych, zmiana parametrów pracy,
- odnawialne źródła energii - instalacja fotowoltaiki dla obiektu biurowego (40 kW),
- wymiana floty samochodowej z pojazdów spełniających normę emisji spalin Euro 4 do Euro 5,
- optymalizacja zużycia wody poprzez automatyzację procesu mycia obudów gazomierzy oraz zastosowanie czujników w sanitariatach.

Apator SA:

- nowa konstrukcja wyrobu i wdrożenie automatu do produkcji torów prądowych L1 i L2 dla rozłącznika ARS evo – 6-krotny wzrost wydajności procesu produkcyjnego, zmniejszenie zużycia energii, optymalizacja zużycia miedzi, zmniejszenie ilości pyłów i wyeliminowanie smarów w procesie technologicznym,
- uruchomienie automatu do pakietowania płytek dejonizacyjnych mających zastosowanie w rozłącznikach ARS – poprawa wydajności procesu, zmniejszenie zużycia energii elektrycznej w procesie na jednostkę produkcyjną,
- wdrożenie stanowiska zrobotyzowanego testu funkcjonalnego płytek PCB dla liczników NORAX 3 – wzrost wydajności procesu, zmniejszenie zużycia ee w procesie testowania w przeliczeniu na jednostkę produkcyjną.
- wdrożenie procesu zawracania odpadów (tworzyw sztucznych) do produkcji w formie regranulatu – w efekcie zmniejszenie zużycia surowca w procesie produkcji, zmniejszenie ilości odpadów. Niektóre detale są wykonywane nawet w 100% z recyklingu.

Apator Powogaz:

- wdrożenie obiegu zamkniętego wody w procesach technologicznych,
- optymalizacja gospodarki materiałowej: zwiększenie udziału materiałów z recyklingu (wybrane komponenty odzyskiwane z wodomierzy zdejmowanych z instalacji w celu powtórnego wykorzystania w procesie produkcyjnym – bez negatywnego wpływu na jakość nowych wyrobów),
- w związku z budową nowej fabryki nacisk został położony na modernizację oraz zaprojektowanie nowych zoptymalizowanych, zautomatyzowanych procesów produkcyjnych w nowym zakładzie, także pod kątem bardziej oszczędnej energetycznie działalności biznesowej (oświetlenie LED, izolacyjność budynku zgodna z najnowszymi standardami WT2021, odzysk ciepłego powietrza przez aparaty grzewczo-wentylacyjne, zbieranie wody deszczowej).

Pozostałe działania podejmowane w spółkach:

- wdrażanie nowych produktów zoptymalizowanych zarówno pod kątem jakości, efektywności materiałowej, jak i kosztów wytworzenia.
- konsekwentna optymalizacja procesów produkcyjnych i sukcesywna wymiana wyeksploatowanych, mniej efektywnych maszyn i urządzeń*,
- prawidłowe eksploatowanie urządzeń, przeprowadzanie przeglądów i konserwacji, utrzymywanie dobrego stanu technicznego urządzeń,
- prowadzenie selektywnej zbiórki odpadów w miejscu ich wytworzenia,
- szkolenia pracowników z prawidłowej gospodarki odpadami przed przystąpieniem do pracy oraz cyklicznych,
- w miarę możliwości stosowanie opakowań zwrotnych,
- magazynowanie odpadów w miejscach do tego przeznaczonych na terenie zakładu, w sposób uporządkowany i uniemożliwiający zanieczyszczenie gruntu i wód.

- przekazywanie uprawnionym odbiorcom odpadów do recyklingu, w tym umowy z organizacjami odzysku dla opakowań oraz sprzętu elektronicznego i baterii, w celu spełnienia obowiązku osiągnięcia ustawowych poziomów zbierania przetwarzania, recyklingu i unieszkodliwienia zużytych baterii i akumulatorów przenośnych oraz sprzętu elektronicznego wprowadzonego na rynek oraz osiągnięcie ustawowego poziomu odzysku i recyklingu odpadów opakowaniowych wprowadzonych na rynek oraz zaimportowanych.

*Spółki produkcyjne Grupy Apator konsekwentnie automatyzują procesy produkcyjne, co generuje większe poziomy zużycia energii (energia niezbędna do pracy urządzeń - automatów), jednakże automatyzacja zwiększa wydajność i powtarzalność produkcji, co powoduje zmniejszenie zużycia energii na jednostkę produktu oraz optymalizację po stronie zużycia materiałów.

Cele i wyzwania w obszarze środowiska naturalnego

W perspektywie 2022 r. do kluczowych wyzwań w obszarze środowiska naturalnego dla Grupy Apator należą:

- realizacja wskaźników środowiskowych na poziomach określonych w planach działań poszczególnych spółek,
- wdrażanie nowych produktów zoptymalizowanych zarówno pod kątem jakości, efektywności materiałowej, jak i kosztów wytworzenia,
- dalsze inwestycje w nowoczesny, zautomatyzowany park maszynowy i technologie produkcji gwarantujące – poza systematycznym podnoszeniem efektywności procesów produkcyjnych – także minimalizację oddziaływań środowiskowych prowadzonej działalności (np. uruchomienie stanowiska zrobotyzowanego w Apator SA do testu funkcjonalnego płytek PCB dla kolejnych rodzin liczników energii elektrycznej, modernizacja linii automatycznej do montażu liczników OTUS 1 i 3 i in.),
- relokacje spółek z uwzględnieniem najwyższych standardów środowiskowych tj.:
 - finalizacja budowy i przeniesienie działalności do nowej siedziby Apator Powogaz w Jaryszkach k. Poznania (produkcja wodomierzy) - planowany termin relokacji 2. kwartał 2022 roku,
 - przeniesienie zakładu Apator Telemetry do nowego budynku produkcyjnego z zapleczem biurowo-socjalnym na terenie Słupskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej (lokalizacja w bezpośrednim sąsiedztwie obecnej) – planowany termin relokacji 2. kwartał 2022 roku,
- podnoszenie świadomości otoczenia rynkowego oraz pracowników w zakresie wyzwań środowiskowych i skutecznego przeciwdziałania degradacji naturalnych zasobów.

Nowa siedziba Apator Powogaz w Jaryszkach k. Poznania



Obieg zamknięty tworzyw sztucznych w Apator SA

We wrześniu 2021 roku w spółce Apator rozpoczęto projekt dotyczący obiegu zamkniętego tworzyw sztucznych. Jego celem jest maksymalizacja ponownego wykorzystania materiałów odpadowych w procesie produkcyjnym w zakresie tworzyw sztucznych stosowanych do produkcji rozłączników oraz liczników energii elektrycznej.

Podczas standardowego procesu wytwórczego generowany jest odpad, który wcześniej nie był ponownie wykorzystywany. Obecnie odpady produkcyjne zostają zawrócone w procesie – podlegają one mieleniu i są ponownie dodawane do tworzywa. Udział odzyskanego tworzywa, w zależności od jego rodzaju i przeznaczenia, wynosi od 15% do nawet 100%. Co istotne, proces ten nie wpływa na obniżenie parametrów tworzywa – a co za tym idzie – nie ma negatywnego wpływu na jakość produktu finalnego (co zostało potwierdzone w testach laboratoryjnych).

Efekty projektu:

- nawet do 50% zaoszczędzonego surowca dla wybranych rodzajów tworzyw i detali,
- oszczędności w zakresie kosztów zakupu surowca i przekazywaniu odpadu do recyklingu zewnętrznego,
- ograniczenie produkcji i zużycia tworzyw sztucznych – nadanie „drugiego życia” tworzywom sztucznym, zgodnie z unijną strategią Gospodarki Obiegu Zamkniętego.

W planach założono rozwój projektu w kierunku zwiększenia skali i zakresu zwracanych do produkcji tworzyw.

7.3. WSKAŹNIKI W OBSZARZE ŚRODOWISKA NATURALNEGO

Wskaźniki w obszarze środowiska naturalnego

Zużycie energii wg źródeł	2021 r.	2020 r.	Dynamika r/r [%]
Całkowite zużycie energii elektrycznej [MWh]	11 803,2	11 427,0	103,3%
Całkowite zużycie gazu ziemnego [tys. m ³]	1 554,5	2 453,5	63,4%
Całkowite zużycie energii cieplej [GJ]	20 669,2	20 549,6	100,6%
Całkowite zużycie paliw (ropa, olej napędowy, benzyna, LPG) [t]	247,3	209,2	118,2%
Zużycie wody			
Całkowite zużycie wody [m ³]	24 853,0	20 967,8	118,5%
Zużycie podstawowych surowców			
Całkowite zużycie stali [t]	1 932,7	2 182,4	88,6%
Całkowite zużycie tworzyw sztucznych [t]	2 075,6	1 812,1	114,5%
Całkowite zużycie miedzi [t]	698,5	527,5	132,4%
Całkowite zużycie farb, lakierów, rozpuszczalników [t]	76,2	67,4	113,1%

Wzrost zużycia miedzi i tworzyw sztucznych wynika ze wzrostu skali produkcji aparatury łączeniowej i dodatkowo zmiany miksu produktowego (m.in. wzrostu produkcji rozłącznika ARS evo zawierającego znaczący udział miedzi w wyrobie).

Na wzrost wskaźnika zużycia wody w Grupie wpływ miała zmiana siedziby Apator Rector – w obecnej lokalizacji zużycie wody jest opomiarowane, w poprzednio dzierżawionym budynku nie było szczegółowych pomiarów dla najemców (stąd zużycie wody dla tej spółki nie było w 2020 roku ujmowane w sumarycznej ilości wody zużytej w Grupie Apator).

Wzrost zużycia paliw dotyczy głównie spółek segmentu Woda i Ciepło oraz linii aparatury łączeniowej - efekt powrotu do skali działania sprzed 2020 roku, w którym najbardziej odczuwalne były ograniczenia działalności wynikające z pandemii.

Wskaźniki energochłonności i produktywność dla wybranych spółek Grupy Apator

Wskaźnik energochłonności [kWh/100 zł]	2021 r.	2020 r.	Dynamika r/r [%]
Apator SA	1,53	1,15	133,2%
Apator Metrix SA	1,11	1,28	86,6%
Apator Powogaz SA	0,65	0,75	87,1%
FAP Pafal	2,21	2,01	110,0%

Produktywność [kWh/RJR]	2021 r.	2020 r.	Dynamika r/r [%]
Apator SA	6 764,38	5 980,66	113,1%
Apator Metrix SA	5 100,22	5 452,33	93,5%
Apator Powogaz SA	3 968,01	3 814,60	104,0%
FAP Pafal	6 454,36	5 245,11	123,1%

Spółki produkcyjne Grupy Apator konsekwentnie automatyzują procesy produkcyjne, co generuje większe poziomy zużycia energii (energia niezbędna do pracy urządzeń - automatów), jednakże automatyzacja zwiększa wydajność i powtarzalność produkcji, co powoduje zmniejszenie zużycia energii na jednostkę produktu oraz optymalizację po stronie zużycia materiałów.

Utrzymanie niskiej emisji zanieczyszczeń oraz zrównoważona gospodarka odpadami

Wytwarzanie odpadów/wielkość emisji	2021 r.	2020 r.	Dynamika r/r [%]
Ilość wytwarzanych odpadów [kg], w tym:			
odpady niebezpieczne	65 863,0	66 430,0	99,1%
odpady obojętne	1 442 412,0	1 475 254,7	97,8%
Odpady poddane recyklingowi [kg]	1 337 030,0	1 235 708,0	108,2%
Odpady unieszkodliwiane [kg]	166 162,8	198 648,7	83,6%
Emisje do atmosfery			
Wielkość emisji dwutlenku węgla [kg]	1 376 227,6	1 238 209,1	111,1%
Wielkość emisji NOx [kg]	1 445,6	1 283,4	112,6%
Wielkość emisji SOx [kg]	6,7	5,8	114,6%

Optymalizacja/minimalizacja wpływu na środowisko

Opłaty środowiskowe	2021 r.	2020 r.	Dynamika r/r [%]
Opłaty za korzystanie ze środowiska [zł]	68 427,6	108 506,4	63,1%
Koszty unieszkodliwiania odpadów produkcyjnych [zł]	530 724,7	577 985,2	91,8%
Opłaty za odzysk i recykling opakowań, elektroniki, baterii wprowadzanych do obrotu [zł]	109 340,8	100 294,1	109,0%
Koszty analiz fizyczno-chemicznych [zł]	11 612,4	19 739,5	58,8%
Koszty zużycia wody i odprowadzania ścieków [zł]	408 839,1	376 194,7	108,7%

Kary środowiskowe	2021 r.	2020 r.	Dynamika r/r [%]
Wysokość kar za negatywny wpływ na środowisko [zł]	0,0	0,0	-

Ślad węglowy, zakres raportowanych emisji

SCOPE 1 Ślad węglowy [Mg CO ₂ /rok]	2021 r.	2020 r.	Dynamika r/r [%]
Apator SA	26	223	11,7%
Apator Metrix SA	691	600	115,2%
Apator Powogaz SA	190	172	110,5%
FAP Pafal	446	405	110,1%

SCOPE 2 Ślad węglowy [Mg CO ₂ /rok]	2021 r.	2020 r.	Dynamika r/r [%]
Apator SA	3 112	2 923	106,5%
Apator Metrix SA	1 757	1 933	90,9%
Apator Powogaz SA	1 180	1 135	104,0%
FAP Pafal	559	524	106,7%

SCOPE 1+2 Ślad węglowy [Mg CO ₂ /rok]	2021 r.	2020 r.	Dynamika r/r [%]
Apator SA	3 138	3 146	99,7%
Apator Metrix SA	2 448	2 533	96,7%
Apator Powogaz SA	1 370	1 307	104,8%
FAP Pafal	1 005	929	108,2%

Raportowane emisje obejmują zakres 1 (scope 1, emisje bezpośrednie) oraz zakres 2 (scope 2, emisje pośrednie wynikające z wytwarzania energii kupowanej przez jednostki Grupy Apator). Źródłami emisji gazów cieplarnianych w odniesieniu do zakresu 1 było zużycie (spalanie) gazu ziemnego na potrzeby ogrzewania budynków i w procesach produkcyjnych oraz używanie paliw w pojazdach.

Wskaźniki dla obszaru środowiskowego zostały policzone z uwzględnieniem wybranych spółek Grupy (w tym wszystkich spółek produkcyjnych), które z racji rodzaju prowadzonej działalności objęte są obowiązkiem monitorowania wpływu środowiskowego.

- **Wskaźniki w obszarze odpowiedzialności za produkt i nowoczesne, proekologiczne technologie produkcji** zostały zaprezentowane w Rozdziale 6 pt. Grupa Apator na rynku. Dotyczy to następujących wskaźników:
 - Rozwój nowoczesnych produktów i wdrażanie innowacji - nakłady inwestycyjne (CAPEX) oraz koszty funkcjonowania biur R&D
 - Automatyzacja procesów produkcyjnych - wydatki na automatyzację procesów i linii produkcyjnych

Apator partnerem projektu „Walka o klimat” w dzienniku „Rzeczpospolita”

Apator włącza się w projekty redakcyjne, w których podejmowane tematy związane z „zieloną” transformacją gospodarki. W ramach 5. edycji projektu „Rzeczpospolitej” pt. „Walka o klimat” podejmowano zagadnienia wokół tematyki: „Nowa architektura energetyczna Polski. W jaki sposób zbudować od podstaw system elektroenergetyczny. Miks energetyczny w kontekście Europejskiego Zielonego Ładu.” Apator włączył się aktywnie w debatę publiczną publikując komentarze eksperckie na łamach „Rzeczpospolitej” oraz na portalu www.rp.pl dotyczące m.in. korzyści z wdrożenia smart meteringu dla oszczędnego gospodarowania mediami użytkowymi.

Akcje edukacyjne dla pracowników

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

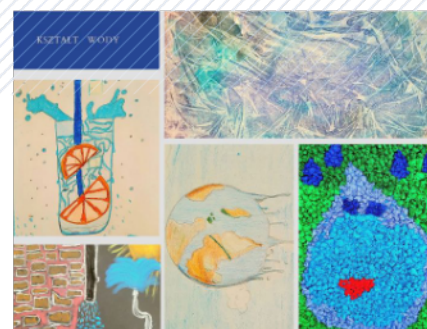
Przykładem akcji edukacyjnej był Dzień Ziemi, który stał się pretekstem dla zespołu do zastanowienia się, co możemy zrobić w firmie, aby nasza działalność była mniej szkodliwa dla środowiska. Zachęcaliśmy pracowników do zmiany swoich codziennych przyzwyczajeń, aby bardziej odpowiedzialnie i racjonalnie gospodarować cennymi zasobami oraz unikać ich marnotrawstwa. W ramach promowania świadomości ekologicznej przeprowadzono dwie eko-akcje:

- Konkurs na najlepsze relacje z działań pracowników na rzecz Ziemi,
- „Giełda Kwiatów”, gdzie można było wymienić się sadzonkami, roślinami i nasionami.



Społeczne akcje edukacyjne

Międzynarodowy Dzień Wody to doskonała okazja, aby przypomnieć, jak ważny jest ten wyjątkowy zasób naturalny. W działaniach komunikacyjnych w naszych mediach społecznościowych podkreślaliśmy istotne fakty i zalecenia dotyczące oszczędnego gospodarowania wodą. Akcentowaliśmy to, że konieczna jest zrównoważona gospodarka wodna, budowa systemu magazynowania wody, zaprzęgnięcie nowoczesnych technologii dla efektywniejszego wykorzystywania i odzyskiwania wody. Racjonalna eksploatacja źródeł wody wymaga także skutecznej predykcji, a ta z kolei nie obędzie się bez nowoczesnych narzędzi do pomiaru zużycia wody. Działalność Grupa Apator wpisuje się w politykę oszczędnego gospodarowania wodą - poprzez wdrażanie kolejnych generacji wodomierzy, które pozwalają precyzyjnie zmierzyć każdą kroplę wody.





8. Apator dla społeczności

Aspekty społeczne mają kluczowe znaczenie w realizacji celów biznesowych Grupy Apator. Przedsiębiorstwa nie działają w próżni, lecz są osadzone silnie w lokalnych społecznościach i funkcjonują w oparciu o lokalną infrastrukturę. Jednocześnie, prowadząc działalność na szerszą, krajową lub międzynarodową skalę, biznes oddziałuje bezpośrednio lub pośrednio na grupy klientów, użytkowników produktów i rozwiązań, dostawców i kooperantów.

W relacjach z każdą z tych grup społecznych priorytety określają przyjęte przez Grupę Apator wartości firmowe oraz zasady określone w Kodeksie etycznym, które stanowią punkt odniesienia dla podejmowanych przez nas działań i przyjmowanych postaw.

8.1. PODEJŚCIE DO ZARZĄDZANIA W OBSZARZE KWESTII SPOŁECZNYCH

Zagadnienia dotyczące kwestii społecznych, w szczególności związane z relacjami Grupy Apator z klientami, dostawcami, pracownikami i otoczeniem branżowym zostały omówione w poprzednich rozdziałach.

Naszą odpowiedzialność w odniesieniu do otoczenia społecznego rozumiemy także jako wkład spółek i pracowników Grupy Apator w lokalną tkankę społeczną, wspieranie inicjatyw organizowanych w miastach lub regionach, w których zlokalizowane są nasze zakłady produkcyjne i firmy.

Zobowiązania wynikające ze strategii CSR

W wymiarze UCZENIA SIĘ I ROZWOJU Grupa Apator podjęła się następującego zobowiązania:

- Bliżej społeczności – wspieramy wartościowe inicjatywy z dziedziny kultury, edukacji i sportu, pomagamy potrzebującym w naszym najbliższym otoczeniu.

Grupa Apator konsekwentnie buduje pozytywne relacje z najbliższym otoczeniem. Świadomi potrzeb społeczności współfinansujemy organizację wartościowych wydarzeń z dziedziny kultury, sztuki, nauki i sportu. Podejmowane działania mają charakter lokalny z możliwym wydźwiękiem ogólnopolskim lub międzynarodowym. Oprócz działań realizowanych centralnie, każda ze spółek Grupy Apator angażuje środki na wsparcie wartościowych inicjatyw w swoich regionach – adekwatnie do swoich możliwości finansowych.

- W ramach **działalności dobroczynnej** wspieramy instytucje i organizacje społeczne działające na rzecz osób wykluczonych oraz realizujących określone misje społeczne. Priorytetem jest wspieranie lokalnych organizacji charytatywnych, hospicjów i ośrodków pomocy. W ramach promowania **wolontariatu pracowniczego**, staramy się także angażować pracowników w różne inicjatywy społeczne w przeświadczeniu, że każdy z nas może mieć realny, pozytywny wpływ na najbliższe otoczenie.
- W ramach **działalności sponsoringowej i społecznej**, włączamy się w takie działania, jak patronaty nad olimpiadami przedmiotowymi oraz sponsoring wydarzeń naukowych i kulturalnych.

Działalność sponsoringowa podporządkowana jest głównemu celowi określonego w strategii biznesowej Grupy Apator, jakim jest budowanie rozpoznawalności marki i właściwa jej percepcja. Szczegółowe standardy w zakresie prowadzenia działań sponsoringowych i filantropijnych określa Polityka sponsoringowa Grupy Apator. Zaangażowanie finansowe firmy w działalność sponsoringową i filantropijną każdorazowo regulowane jest zawartą umową, zaś wykonanie świadczeń sponsorskich potwierdzone przez sponsorowanego raportem z wykonanych działań.

Spółki Grupy Apator nie angażują się w projekty polityczne, religijne, naruszające prawo lub ogólnie przyjęte normy społeczne, mające negatywny wpływ na środowisko naturalne lub narażające na uszczerbek obiekty

o znaczeniu historycznym lub artystycznym, a także zawierające treści dyskryminujące, rasistowskie, kontrowersyjne i nawołujące do nieprawidłowych postaw, które mogłyby obrażać określone grupy społeczne.

8.2. OSIĄGNIĘCIA I WYZWANIA

Naszą aktywność w wymiarze społecznym dostosowujemy z jednej strony do potrzeb społeczności, z drugiej zaś do możliwości i zasobów naszych spółek. W 2021 r. Grupa Apator przeznaczyła na działalność sponsoringową i charytatywną 0,4% skonsolidowanego zysku netto.

Rok 2021 był trudny ze względu na trwającą pandemię. Wiele wydarzeń i inicjatyw zostało odwołanych lub organizowanych w formule online. Nasze spółki zwinnie dostosowały się do warunków i ograniczeń, nie pozostały także obojętne na palące potrzeby społeczności i instytucji walczących z COVID-19.

Wsparcie nauki i kultury

W 2021 roku Apator wsparł m.in.:

- V Ogólnopolski Przegląd Twórczości Plastycznej Dzieci i Młodzieży „Moje Piękne - Bezpieczne Miejsce 2021”,
- UMK Toruński Oddział Polskiego Towarzystwa Matematycznego - ufundowanie nagród dla laureatów konkursu matematycznego im. Józefa Marcinkiewicza.

Sponsoring sportu

W 2021 roku nasze zaangażowanie było nakierowane na:

- Klub Twarde Pierniki - wsparcie drużyny seniorów i młodzieży w sezonie koszykarskim 2020/2021,
- 30. Halowe Mistrzostwa Polski w Lekkiej Atletyce Masters,
- Maraton wioślarski „Run&Row” (organizowany przez AZS UMK Toruń),
- Starogardzki Klub Sportowy,
- Sportowy Klub Karate (Tczew),
- wsparcie poznańskiego zawodnika MMA.

Działalność filantropijna

W 2021 roku udzieliliśmy wsparcia następującym organizacjom charytatywnym:

- Fundacja Piękniejszego Świata,
- Fundacja Dzieciom „Zdążyć z Pomocą”,
- Fundacja Serce Dziecka im. Diny Radziwiłłowej - darowizna na leczenie i rehabilitację Niny Huzakowskiej,
- Hospicjum WSWOP „Hospicjum Domowe” w Poznaniu.

Inne wspierane inicjatywy w formie darowizn:

- adopcja niedźwiedzi brunatnej z poznańskiego zoo,
- wsparcie Towarzystwa Krzewienia Kultury Fizycznej Licznikowiec (organizacja społeczna, która zrzesza obecnych i emerytowanych pracowników FAP Pafal).



Wolontariat pracowniczy:

W 2021 roku w Apator Powogaz powołano grupę wolontariatu, która prowadziła aktywną działalność w ramach poniższych inicjatyw:

- udział pracowników w „Biegu charytatywnym dla Asi”,
- zbiórka książek dla podopiecznych WSWOP „Hospicjum Domowe” z Poznania,
- świąteczna zbiórka dla podopiecznych poznańskiego hospicjum,
- prace porządkowe na terenie hospicjum,
- wsparcie poznańskiego zoo w zbiorce żywności dla niedźwiedzi.

Aktywności grupy wolontariuszy z Apator Rector:

- Akcja „Anioły Dzieciom”,
- Akcja „Paczka dla Szpitala”,
- Akcja „Psu na budę”,
- Akcja „Zapełnij worek Świętego Mikołaja”.

Aktywności pracowników Apator SA:

- zbiórka kosmetyków i zabawek dla podopiecznych Fundacji Społeczno-Charytatywnej „Pomoc Rodzinie i Ziemi” Hospicjum Nadzieja z Torunia,
- zbiórka produktów i rzeczy niezbędnych chorym na COVID-19, przebywającym w toruńskim szpitalu zakaźnym.

Wspieramy Klub Twarde Pierniki SA Toruń (drużynę seniorów i młodzieży)

Wspieranie lokalnych drużyn sportowych, szczególnie ich sekcji młodzieżowych, odgrywa w naszej strategii sponsoringowej ważną rolę. Czujemy się dumni, że możemy wspierać drużynę, która w ostatnich latach ponownie odnosi sukcesy, która jest z naszego regionu i która daje radość tak wielu kibicom. Szczególną opieką otoczyliśmy drużyny młodzieżowe, których adepci stawiają swoje pierwsze kroki w koszykówce. Wsparcie i propagowanie zdrowego i aktywnego stylu życia wśród młodszych jest dla nas bardzo ważne.



Wyzwania w obszarze polityki w zakresie kwestii społecznych

Polityka sponsoringowa będzie nadal realizowana zgodnie z przyjętymi zasadami i kierunkami, a także podporządkowana strategii biznesowej Grupy Apator. Ważnym aspektem jest w obecnych warunkach zwinne dopasowanie sposobu działania do ograniczeń, które wynikają z przedłużającej się pandemii.

Inicjatywy planowane w 2022 r.:

- Kontynuacja realizacji polityki sponsoringowej i działań filantropijnych – zakres i skala dostosowane do możliwości finansowych spółek i całej Grupy.
- Opracowanie atrakcyjnych merytorycznie i wizualnie materiałów z obszaru nowych mediów, dostosowanych do potrzeb informacyjnych różnych grup odbiorców (klienci, obecni i potencjalni pracownicy, partnerzy biznesowi i społeczni).
- Dalszy rozwój strony internetowej – wdrożenie kolejnych wersji językowych.

Nowa strona firmowa www.apator.com

W 2021 roku intensywnie pracowaliśmy nad uruchomieniem nowej strony internetowej Grupy Apator www.apator.com (w I etapie została wdrożona wersja polska).

Celem projektu było udostępnienie szerokiej grupie interesariuszy firmy nowoczesnego, przejrzystego i funkcjonalnego narzędzia, które stanowi centrum informacji dotyczących Grupy Apator w zakresie: oferty (sekcja: Nasze rozwiązania), działalności biznesowej, korporacyjnej i społecznej Grupy Apator (sekcja: Grupa Apator), a także pełnego spectrum informacji związanych z funkcjonowaniem spółki na rynku kapitałowym (sekcja: Relacje Inwestorskie).

Nowa strona www Grupy Apator jest dostosowana do wszystkich typów urządzeń, w tym również mobilnych.



Dzieci odwiedzają Apator Rector

W ramach akcji „Tydzień każdego dziecka” w jednej z zielonogórskich szkół podstawowych rodzice zostali poproszeni o zaprezentowanie swojego zawodu oraz miejsca pracy. W efekcie do siedziby Apator Rector trafiła grupa 24 małych ludzi, ciekawych tego, w jaki sposób pracują dorośli w branży IT. Było bardzo dużo pytań i chęci rozpoczęcia współpracy w przyszłości.



Akcja "Psu na budę"

Zespół Apator Rector angażuje się w wiele lokalnych inicjatyw społecznych. Jedną z nich jest wspólne pomaganie zwierzętom ze schroniska. W 2021 r. roku pracownicy Apator Rector po raz kolejny zorganizowali zbiórkę rzeczy niezbędnych dla zwierząt ze schroniska w Zielonej Górze. Podczas akcji pod hasłem: „Psu na budę” zebrano liczne „dary” oraz pieniądze, które przeznaczono na zakup karmy specjalistycznej dla najbardziej potrzebujących podopiecznych schroniska. Dzięki zaangażowaniu Rectorian zwierzętom trochę łatwiej było przetrwać najtrudniejszy, zimowy czas.



Apator Rector nagrodzony statuetką „Biznes Wrażliwy Społecznie”

Pomysłodawcą i organizatorem konkursu „Biznes Wrażliwy Społecznie” jest Fundacja na rzecz Collegium Polonicum, która od ponad 15 lat działa w obszarze aktywności społecznej i jest liderem Ośrodka Wsparcia Ekonomii Społecznej. Celem konkursu jest zaprezentowanie dobrych praktyk firm z województwa lubuskiego, które realizują inicjatywy na rzecz społeczności lokalnej.

Nagroda jest wyrazem docenienia zespołu z Zielonej Góry, którego członkowie wielokrotnie pokazali, że potrafią wspólnie działać społecznie. Akcji inicjowanych przez Rectorian było wiele m.in.: „Anioły dzieciom”, gdzie zbierali słodkości dla dzieci z Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej w Zielonej Górze; akcje „Psu na budę”, „Nakręć się na pomaganie”, „Apator Rector dla Ziemi”, „Giełda Kwiatowa”, „Światowy Dzień Doceniania” czy wreszcie pomoc szpitalowi w Zielonej Górze w zbiorce zabawek do paczek dla dzieci pozostających w szpitalach w okresie wakacyjnym.



Kosmiczna wystawa

Do siedziby Apator SA zawitała wystawa wypożyczona z Galerii i Ośrodka Plastycznej Twórczości Dziecka w Toruniu, zatytułowana „Pozdrowienia z kosmosu”. Z okazji roku Stanisława Lema dzieci przygotowały prace plastyczne inspirowane twórczością tego wybitnego pisarza, futurologa, felietonisty i filozofa.



8.3. WSKAŹNIKI W OBSZARZE ZAGADNIENÍ SPOŁECZNYCH

Wpływ na otoczenie	2021 r.	2020 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba wspieranych wydarzeń/inicjatyw, w tym:	36	37	97%
wydarzenia sportowe	33	16	206%
wydarzenia kulturalne	1	8	12%
wydarzenia edukacyjne	1	5	20%
inne	1	8	12%
Wydatki na działalność społeczną [tys. zł], w tym:	317,7	633,5	50%
darowizny	77,0	242,7	32%
sponsoring	206,8	343,5	60%
inne	34,0	47,3	72%



9. Zarządzanie ryzykiem niefinansowym

Zarządzanie ryzykiem w Grupie Apator ma na celu zapewnienie, że wszystkie istotne czynniki ryzyka są na bieżąco identyfikowane, analizowane i kontrolowane. Zarządzanie ryzykiem realizowane jest w oparciu o model trzech linii obrony oraz jednolite zasady i metodykę opracowaną na podstawie międzynarodowej normy ISO 31001. W poszczególnych spółkach Grupy **zarządzanie ryzykiem stanowi integralną część ich systemów zarządzania** oraz pozostaje pod nadzorem spółki dominującej.

Przyjęte w Grupie zasady zarządzania ryzykiem obejmują kontrolę ryzyka w podziale na:

- ryzyko finansowe związane zarządzaniem finansami,
- ryzyko strategiczne związane z rozwojem i budową wartości Grupy Apator,
- ryzyko operacyjne, obejmujące bieżącą realizację zadań, zgodność z przepisami prawa, bezpieczeństwo pracy, bezpieczeństwo informacji oraz ochronę środowiska.

Czynniki ryzyka i zagrożeń związane z działalnością biznesową zostały szczegółowo opisane w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy Apator w 2021 roku, w Rozdziale 8. Przedstawione w niniejszym raporcie zestawienie obejmuje ryzyka związane z pozafinansową, społeczną sferą działalności Grupy Apator tj. obszarem etyki, miejsca pracy, środowiska oraz relacji z otoczeniem społecznym.

9.1. RYZYKA W OBSZARZE ETYKI

Ryzyka w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

1. Ryzyko nadużyć (pracowniczych)

Działania zapobiegawcze:

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

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

Działania zapobiegawcze:

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

3. Ryzyko konfliktu interesów

Działania zapobiegawcze:

- upowszechnianie (wśród pracowników i osób zarządzających/nadzorujących) wiedzy/świadomości nt. sytuacji potencjalnie konfliktowych oraz szkolenia w tym obszarze,

- bezwzględne przestrzeganie przepisów prawa, postanowień „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW” oraz regulaminów wewnętrznych (Regulaminów Rad Nadzorczych, Regulaminów Zarządów),
- odpowiednie zapisy w umowach o pracę/umowach współpracy.

4. Ryzyko manipulacji danymi (finansowymi)

Działania zapobiegawcze:

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

5. Ryzyko braku zgodności działalności z prawem (compliance)

Działania zapobiegawcze:

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

Ryzyka w obszarze respektowania praw człowieka*

1. Ryzyko działań dyskryminacyjnych wewnątrz organizacji

Działania zapobiegawcze:

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

2. Ryzyko nadużyć wewnątrz organizacji i w relacjach z partnerami

Działania zapobiegawcze:

- upowszechnianie postaw etycznych i etycznych wzorców postępowania zawartych w Kodeksie etycznym i pozostałych dokumentach na poziomie Grupy i poszczególnych spółek,
- szkolenia pracowników z obszaru etyki, wartości firmowych, kultury organizacji i obowiązującego prawa,
- system kontroli wewnętrznej oraz systematyczny monitoring pod kątem respektowania praw człowieka wewnątrz organizacji i w relacjach z partnerami,

- audyty wewnętrzne i zewnętrzne dotyczące przestrzegania obowiązujących w Grupie regulacji i realizowanych procesów.

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

9.2. RYZYKA W OBSZARZE ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH

1. Ryzyko zagrożenia epidemiologicznego/ zarażenia koronawirusem

W 2021 roku działania spółek Grupy Apator były skoncentrowane na ochronie zdrowia pracowników wobec przedłużającej się pandemii koronawirusa, przy jednoczesnym utrzymaniu ciągłości działania spółek.

Od początku pandemii spółki wdrożyły szereg wewnętrznych procedur i zasad w celu ochrony zdrowia pracowników i zapobiegania rozprzestrzenianiu się COVID-19. Działania były kontynuowane w 2021 roku i obejmowały m.in.:

- w celu ochrony pracowników i kontrahentów przed ryzykiem zarażenia, spółki wprowadziły dodatkowe środki ochrony osobistej (maseczki ochronne na twarz, rękawiczki jednorazowe, płyny do dezynfekcji rąk i powierzchni) oraz pomiar temperatury osób wchodzących do firmy (kamera termowizyjna, termometry),
- wprowadzono pracę zdalną lub hybrydową dla większości pracowników biurowych,
- spotkania bezpośrednie zamieniono na wideo- i telekonferencje oraz wstrzymano większość podróży służbowych,
- wprowadzono zmiany w rozkładzie czasu pracy w taki sposób, aby pracownicy poszczególnych wydziałów produkcyjnych rozpoczynali i kończyli pracę w różnych godzinach. Dla większego bezpieczeństwa załogi, okresowo skrócono wymiar czasu pracy. Analogicznie, dokonano zmian w rozkładzie przerw śniadaniowych, aby uniemożliwić pracownikom gromadzenie się w większych grupach. Sztywne zasady obowiązywały także osoby przebywające w szatniach.
- wprowadzono systematyczną dezynfekcję szatni, wszystkich powierzchni płaskich, klamek i poręczy,
- wdrożono instrukcje oraz procedury dotyczące działania w przypadku podejrzenia choroby u pracownika (w sytuacji wystąpienia symptomów chorobowych pracownik poddawał się dobrowolnie testowi na obecność wirusa),
- wyznaczono oraz oznakowano ciągi pieszych i strefy w celu zapobiegania rozprzestrzenianiu się COVID-19, wprowadzono i zasady ruchu firm spedycyjnych wjeżdżających na teren zakładów, możliwość bezkontaktowego odbioru towarów i inne dodatkowe zlecenia w zakresie ochrony zdrowia kontrahentów i spotykających się z nimi pracowników,
- we wszystkich spółkach Grupy Apator prowadzone były akcje edukacyjne przypominające i podnoszące świadomość w zakresie zasad higieny, przeciwdziałania zarażeniu wirusem, rozpoznawania objawów i nowych procedur.

2. Ryzyko dostępności kadry (znalezienia pracowników o odpowiednich kwalifikacjach oraz utraty kluczowych pracowników)

Działania zapobiegawcze:

- wzmocnienie i rozwój funkcji HR, realizacja programu HR dla kolejnych linii biznesowych,
- odpowiednio wczesne planowanie zasobów ludzkich (roczne i kilkuletnie plany zatrudnienia),
- działania employer brandingowe w obszarze rekrutacji zewnętrznych (udział w targach pracy, współpraca z uczelniami, obecność w mediach, programy stażowe, praktyki zawodowe) oraz prowadzenie rekrutacji wewnętrznych,
- właściwe wdrożenie pracownika w zakres zadań, przeszkolenie i jasne określenie odpowiedzialności nowozatrudnionego pracownika,
- budowa i rozwój kompetencji pracowników oraz rozwój umiejętności zarządzania zespołami wśród menedżerów i osób na stanowiskach kierowniczych,
- budowa skutecznych systemów motywacyjnych (system zarządzania przez cele), docenianie osiągnięć i inicjatyw (system okresowych ocen kompetencji),
- świadoma i jasna komunikacja z pracownikami.

3. Ryzyko braku zgodności z RODO

Działania zapobiegawcze:

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

4. Ryzyko braku identyfikacji z kulturą organizacji

Działania zapobiegawcze:

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

5. Ryzyko bezpiecznych warunków pracy

Działania zapobiegawcze - odpowiednie procedury zarządzania ryzykiem zawodowym:

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

9.3. RYZYKA W OBSZARZE ŚRODOWISKA NATURALNEGO

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

Działania zapobiegawcze:

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

2. Ryzyko powstania/zwiększenia oddziaływania na środowisko naturalne w zakresie: 1. wielkości zużycia surowców, w tym surowców nieodnawialnych, 2. wielkości emisji zanieczyszczeń (czynników szkodliwych dla środowiska) powodującego pogorszenie stanu środowiska przyrodniczego (powietrze, wody, gleby itp.)

Działania zapobiegawcze:

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

9.4. RYZYKA W OBSZARZE ZARZĄDZANIA KWESTIAMI SPOŁECZNYMI

Ryzyka w obszarze zarządzania kwestiami społecznymi*

1. Ryzyko w relacjach z klientami

Działania zapobiegawcze:

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

2. Ryzyko w relacjach z lokalnymi społecznościami

Działania zapobiegawcze:

- współpraca i dialog z organizacjami NGO i partnerami społecznymi,
- umowy regulujące współpracę z partnerami społecznymi, potwierdzone raportami z wykonanych świadczeń,
- bieżące informowanie o realizowanych projektach.

3. Ryzyko reputacji

Działania zapobiegawcze:

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

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

10. O RAPORCIE

Niniejszy raport obejmuje informacje niefinansowe dotyczące grupy kapitałowej Apator SA za okres od 1 stycznia 2021 roku do 31 grudnia 2021 roku. Raport jest sprawozdaniem na temat informacji niefinansowych sporządzonym zgodnie z art. 55 ust. 2b-2c ustawy o rachunkowości z dnia 29 września 1994 r. Dodatkowo, raport uwzględnia wybrane wskaźniki standardu raportowania Global Reporting Initiative (GRI).

Poprzedni raport, prezentujący działalność Grupy Apator w zakresie danych niefinansowych za rok 2020, został opublikowany 28.04.2021 r.

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

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

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

Kontakt do osoby odpowiedzialnej w Grupie Apator za obszar CSR (wskaźniki ESG):

Monika Pietkiewicz
Rzecznik prasowy Grupy Apator
e-mail: rzecznik.prasowy@apator.com
tel. +48 506 009 308

Indeks GRI

Wskaźnik GRI	Opis wskaźnika	Miejsce w raporcie
--------------	----------------	--------------------

Wskaźniki profilowe

G4 102-1	Nazwa organizacji	Str. 6
G4 102-2	Główne marki, produkty i usługi	Str. 6
G4 102-3	Lokalizacja siedziby głównej	Str. 6
G4 102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	Str. 6
GRI 102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	Str. 6-7
G4 102-6	Obsługiwane rynki	Str. 6
G4 102-7	Skala działalności	Str. 6, 11
GRI 102-8	Dane dotyczące pracowników	Str. 28-42
GRI 102-9	Opis łańcucha dostaw	Str. 27, 51-52
GRI 102-11	Zarządzanie ryzykiem w organizacji	Str. 81
GRI 102-12	Inicjatywy zewnętrzne, deklaracje lub zasady dotyczące kwestii ekonomicznych, środowiskowych lub społecznych, które firma podpisała lub które stosuje.	Str. 53-56
GRI 102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	Str. 53-56
GRI 102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	Str. 3
GRI 102-15	Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk	Str. 81-86
GRI 102-16	Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań	Str. 19, 20-21
GRI 102-17	Mechanizmy umożliwiające uzyskanie porady dot. zachowań w kwestiach etycznych	Str. 22-23
GRI 102-18	Struktura nadzorcza organizacji	Str. 6-7
GRI 102-40	Lista grup interesariuszy	Str. 13-14
GRI 102-41	Pracownicy objęci umowami zbiorowymi	Str. 38
GRI 102-42	Identyfikacja i selekcja interesariuszy	Str. 13
GRI 102-50	Okres objęty raportowaniem	Str. 87
GRI 102-51	Data publikacji ostatniego raportu	Str. 87
GRI 102-52	Cykl raportowania	Str. 87
GRI 102-53	Osoba kontaktowa w zakresie pytań dotyczących raportu i zagadnień CSR	Str. 87
GRI 102-55	Indeks treści GRI	Str. 88

Wskaźniki ekonomiczne

GRI 201-1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna, wytworzona i podzielona	Str. 11
APA-1	Dywidendy wypłacone akcjonariuszom spółki	Str. 11

Wskaźniki w zakresie przeciwdziałania korupcji i łapownictwu oraz respektowania praw człowieka

GRI 102-16	Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań	Str. 19, 20-21
GRI 205-1	Całkowita liczba i odsetek jednostek biznesowych poddanych analizie pod kątem ryzyka związanego z korupcją	Str. 27
GRI 205-2	Komunikacja i szkolenia poświęcone zagadnieniom etycznym w tym przeciwdziałaniu korupcji	Str. 21, 23, 25
GRI 415-1	Wartość darowizn na rzecz partii politycznych i instytucji o podobnym charakterze	Str. 27
GRI 405-1	Różnorodność w organach zarządczych i kadrze pracowniczej	Str. 25
GRI 406-1	Liczba zgłoszeń przypadków wystąpienia przejawów dyskryminacji/mobbingu/zastraszania	Str. 27
GRI 412-2	Szkolenia pracowników w zakresie zasad lub procedur dotyczących praw człowieka	Str. 21, 23, 25

Wskaźnik GRI	Opis wskaźnika	Miejsce w raporcie
--------------	----------------	--------------------

Wskaźniki w zakresie miejsca pracy

GRI 102-8	Łączna liczba pracowników według typu zatrudnienia i rodzaju umowy o pracę, z podziałem na płeć	Str. 38
APA-2 Różnorodność w miejscu pracy	Wskaźniki dotyczące różnorodności	Str. 24-25, 39
APA-3 Przyjazne miejsce pracy	Badanie satysfakcji pracowników	Str. 37-38
GRI 102-41	Liczba pracowników objęta układem zbiorowym	Str. 39
GRI 401-1	Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region	Str. 39
GRI 401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin, w podziale na główne lokalizacje prowadzenia działalności	Str. 40, 25
GRI 403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Str. 35-36
GRI 403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka, analiza zdarzeń wypadkowych	Str. 35-36
GRI 403-5	Szkolenia BHP	Str. 40
GRI 403-6	Promocja zdrowego stylu życia	Str. 29, 41
GRI 403-9	Wypadki przy pracy	Str. 40
GRI 403-10	Choroby zawodowe	Str. 40
GRI 404-1	Szkolenia pracowników	Str. 31-32, 40
GRI 404-2	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego	Str. 31-32, 40
APA-4 Wdrażanie nowych narzędzi IT wspierających cyfryzację procesów biznesowych, współpracę w spółkach i Grupie Apator oraz bezpieczeństwo informacji	Wskaźniki bezpieczeństwa informacji	Str. 41

Wskaźniki związane z działalnością Grupy Apator na rynku

GRI 204-1	Liczba dostawców ogółem Udział zakupów od dostawców krajowych w zakupach ogółem	Str. 51-52, 59
APA-5 Dbałość o jakość produktów	Badania satysfakcji klientów	Str. 58-59
APA-6 Efektywna obsługa sprzedaży i posprzedażna	Speed of service (średni czas rozpatrzenia reklamacji w dniach)	Str. 59
APA-7 Wdrażanie rozwiązań wspierających efektywność energetyczną i wychodzących naprzeciw wyzwaniom technologicznym, klimatycznym i społecznym	Poziom sprzedaży rozwiązań klasy smart Rozwój sprzedaży rozwiązań dla OZE	Str. 57
APA-8 Rozwój nowoczesnych produktów i wdrażanie innowacji	Nakłady inwestycyjne CAPEX Koszty funkcjonowania biur rozwoju (R&D) niezaliczone do CAPEX Średnioroczna liczba zatrudnionych w R&D	Str. 57

Wskaźnik GRI	Opis wskaźnika	Miejsce w raporcie
Wskaźniki środowiskowe		
GRI 301-1	Zużycie podstawowych surowców i paliw	Str. 68
GRI 302-1	Zużycie energii przez organizację z uwzględnieniem rodzaju surowców	Str. 68
APA-9 Optymalizacja/ minimalizacja wpływu działalności na środowi- sko	Energochłonność Produktywność	Str. 69
GRI 303-3	Całkowity pobór wody według źródła	Str. 68
GRI 304-2	Wpływ działalności na bioróżnorodność	Str. 65
GRI 305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych	Str. 70
GRI 305-7	Emisja związków NOx, SO2 i innych istotnych związków emitowanych do powietrza	Str. 69
GRI 306-2	Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem	Str. 68, 69
GRI 307-1	Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych za nieprzestrzeganie prawa oraz/lub regulacji dotyczących ochrony środowiska.	Str. 69
APA-10 Stosowanie i rozpo- wszechnianie przyjaznych środowisku technologii	Stosowanie i rozpowszechnianie przyjaznych środowisku technologii	Str. 64- 68
Wskaźniki społeczne		
GRI 203-1	Liczba wspieranych wydarzeń/inicjatyw społecznych Wydatki na działalność społeczną	Str. 34, 79 Str. 79
Taksonomia UE		
	Działalność zrównoważona środowiskowo	Str. 60-63

APA – wskaźniki własne

Podpisy

28 kwietnia 2022 r.

Arkadiusz Chmielewski

podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym

Prezes Zarządu, Dyrektor ds. Rozwoju Biznesu Grupy Apator

28 kwietnia 2022 r.

Tomasz Łątka

podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym

Członek Zarządu, Dyrektor Generalny Apator SA



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

Adres do korespondencji:
Apator SA Centrum
Ostaszewo 57C
87-148 Łysomice

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