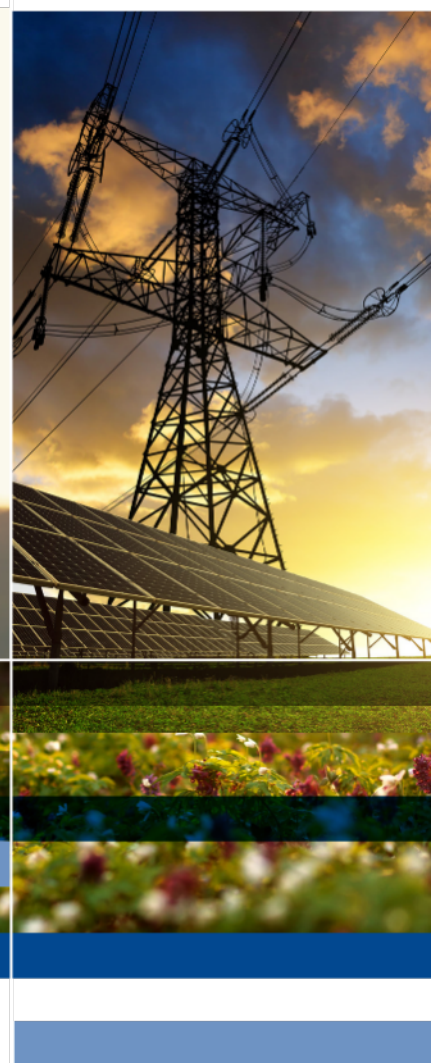




Nasza odpowiedzialność

Raport CSR Grupy Apator za 2018 rok



1. 0 Grupie Apator

1.1 NASZA DZIAŁALNOŚĆ

Z odwagą wybiegamy w przyszłość. Po 70 latach działalności możemy z dumą powiedzieć, że jesteśmy firmą, która nie boi się wyzwania, jakie stawia przed nami rzeczywistość. A ta dynamicznie się zmienia.

Mirosław Klepacki, Prezes Zarządu Apator SA

Apator tworzy międzynarodową grupę kapitałową producentów oraz dystrybutorów urządzeń i systemów pomiarowych, a także dostawców rozwiązań do automatyzacji pracy sieci elektroenergetycznej. Grupę stanowią zarówno młode podmioty, jak również przedsiębiorstwa o długich tradycjach – powstanie najstarszych spółek Grupy Apator datuje się na koniec XIX w.

To właśnie różnorodność, połączenie doświadczenia i ugruntowanej wiedzy z duchem innowacji i nowoczesności, współdziałanie różnych kultur narodowych i organizacyjnych jest dziś największym atutem, ale i wyzwaniem, Grupy Apator.

Akcje Apator SA są notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, wchodząc w skład indeksu sWIG80. Szczególną dumą napawa nas długoletnia, konsekwentna obecność spółki w prestiżowym gronie firm społecznie odpowiedzialnych zaliczanych do RESPECT Index.

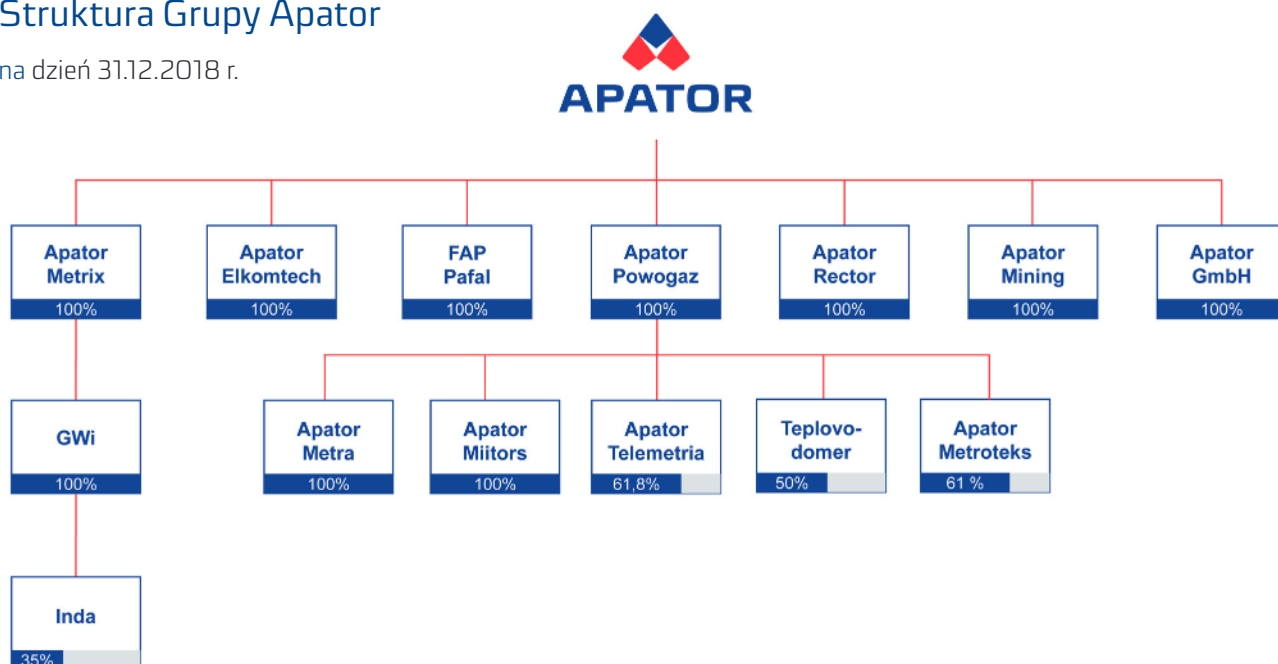
Poznaj Grupę Apator

W 2018 roku w skład Grupy wchodziło 16 podmiotów. Spółką-matką jest Apator SA z siedzibą w Toruniu i zakładem produkcyjnym w Ostaszewie koło Torunia. Centrala koordynuje i zarządza Grupą Apator, wykonuje na rzecz spółek funkcje wspólne, inicjuje oraz realizuje działania grupowe.

Każda spółka dokłada swoją cegiełkę do rozwoju Grupy. W opracowaniu strategii Grupy Apator, wytyczaniu kierunków rozwoju i antycypowaniu przyszłych rynków, uczestniczyły wszystkie spółki-córki. Strategia biznesowa wypracowana w 2018 roku, obejmująca perspektywę 2019-23, jest naszym wspólnym dziełem. Każdy z podmiotów ma realny wpływ na efekty pracy i realizację celów całej Grupy. Współpracować jako zgrany zespół – takie są nasze ambicje.

Struktura Grupy Apator

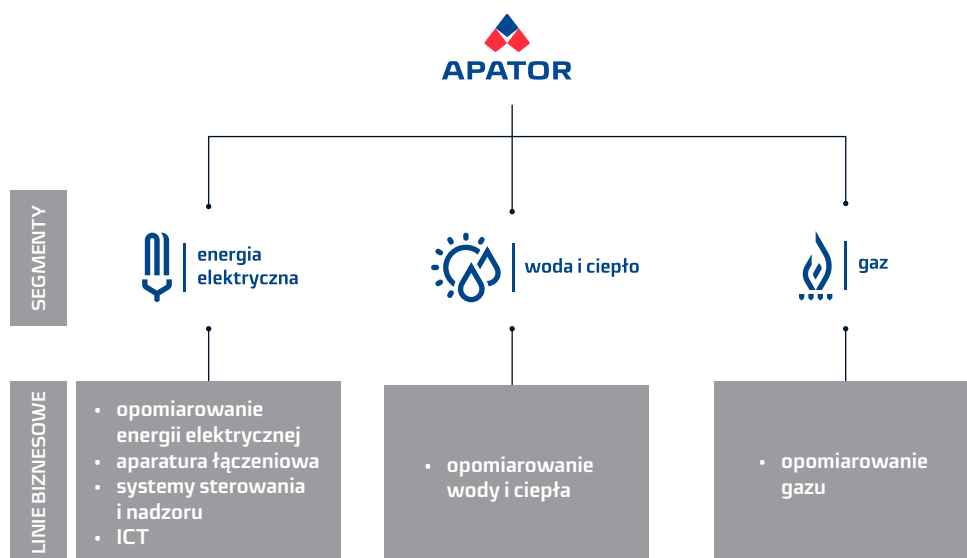
na dzień 31.12.2018 r.



Nasz model biznesowy

Działalność Grupy Apator koncentruje się na projektowaniu, wytwarzaniu i sprzedaży specjalistycznych produktów, rozwiązań i systemów skierowanych w głównej mierze do sektora energetyki zawodowej i przemysłu (więcej na ten temat w rozdziale: Nasze otoczenie).

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



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

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



Segment Woda i Ciepło – specjalizuje się w produkcji wodomierzy mieszkaniowych i przemysłowych, ciepłomierzy, a także podzielników kosztów ogrzewania. Oferuje usługi zdalnego odczytu, rozliczeń zużycia mediów i zarządzania systemami dystrybucji wody i ciepła. Apator Powogaz, spółka wiodąca segmentu Woda i Ciepło, jest jednym z największych producentów i dostawców wodomierzy w Polsce i Europie.



Segment Gaz – specjalizuje się w produkcji najwyższej jakości gazomierzy. Oferuje gazomierze miechowe domowe, przemysłowe oraz systemy pomiarowe zdalnego odczytu. Produkcja skupia się na dziewięciu podstawowych wielkościach gazomierzy miechowych: od gazomierzy domowych typu G1,6 do przemysłowych typu G65, z różnym rozstawem króćców. Apator Metrix, spółka wiodąca segmentu Gaz, jest jednym z największych producentów i dostawców gazomierzy w Polsce i Europie.

1.2 NASZE STANDARDY



Naszą odpowiedzią na wyzwania Nowoczesnej Energetyki jest nowa strategia biznesowa Grupy Apator. Zawiera kilkadziesiąt nowych inicjatyw produktowych i rynkowych, które zapewnią naszym Klientom szerokie spectrum nowych produktów i rozwiązań. Mamy ambicje i niezbędne know-how, aby - wraz z naszymi Klientami i partnerami technologicznymi - kreować standardy dla otwartych i interoperacyjnych rozwiązań i systemów, dopasowanych do specyfiki i wymagań rynku polskiego oraz rynków ościennych.

Mirosław Klepacki, Prezes Zarządu Apator SA

Cele strategiczne

Rok 2018 upłynął pod znakiem definiowania założeń nowej strategii biznesowej Grupy Apator na lata 2019-23. W perspektywie obowiązywania strategii Grupa zakłada istotny wzrost skali działania, tj.:

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

Cele finansowe będziemy realizować w oparciu o utrzymanie silnej pozycji na rynku krajowym, wzrost udziałów na rynkach strategicznych (Niemcy, Europa Środkowo-Wschodnia) oraz wykorzystanie szans sprzedażowych na pozostałych rynkach europejskich. Apator będzie kładł nacisk na segmenty klientów o dużym potencjale sprzedaży i rentowności oraz rozwijał sprzedaż wysokomarżowych produktów, w tym inteligentnych rozwiązań. Osiągnięcie zakładanych celów finansowych będzie możliwe także dzięki dalszej poprawie efektywności operacyjnej oraz optymalizacji kosztów poprzez wykorzystywanie efektów synergii w Grupie.

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

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

Misja i wizja

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

Wartości Grupy Apator



Skala działalności i wskaźniki finansowe Grupy Apator

Produkcja ilościowo wg głównych grup produktowych	2018 r.	2017 r.	Zmiana	Dynamika r/r
	tys. szt.	tys. szt.	tys. szt.	%
liczniki energii elektrycznej	2 063	1 756	307	117%
gazomierze	1 334	1 607	- 273	83%
wodomierze	2 764	2 728	36	101%
ciepłomierze	80	91	- 11	88%
rozłączniki izolacyjne	514	592	- 78	87%
nakładki radiowe	720	710	10	101%

Przychody ze sprzedaży wg segmentów*	2018 r.	2017 r.	Zmiana	Dynamika r/r
	tys. szt.	tys. szt.	tys. szt.	%
Segment Energia Elektryczna	385 922	348 082	37 840	111%
Segment Gaz	183 536	271 925	- 88 389	67%
Segment Woda i Ciepło	258 344	263 189	- 4 845	98%
Działalność zaniechana (Apator Mining)	16 241	23 706	- 7 465	69%
Przychody ogółem	844 043	906 902	- 62 859	93%
kraj	465 299	411 936	53 363	113%
eksport	378 744	494 966	- 116 222	77%

*1) Działalność kontynuowana i zaniechana, analiza przychodów oraz wyników finansowych przedstawiona została w Sprawozdaniu Zarządu GK Apator za 2018 r.

Podstawowe dane finansowe*	2018 r.	2017 r.	Zmiana	Dynamika r/r
	tys. szt.	tys. szt.	tys. szt.	%
Przychody ze sprzedaży	844 043	906 902	- 62 859	93%
Zysk na sprzedaży	98 274	72 129	26 145	136%
Zysk na działalności operacyjnej	92 529	64 609	27 920	143%
EBITDA	134 311	103 893	30 418	129%
Zysk netto	70 405	43 908	26 497	160%
Kapitał własny	476 984	455 498	21 486	105%
Zobowiązania długoterminowe	51 362	65 529	- 14 167	78%
Zobowiązania krótkoterminowe	310 844	318 455	- 7 611	98%
Suma aktywów	839 190	839 482	- 292	100%
Wynagrodzenia brutto (z narzutami)	202 137	199 090	3 047	102%
Podatek dochodowy	- 22 773	- 16 188	- 6 585	141%
Podatek dochodowy bieżący	- 17 193	- 15 676	- 1 517	110%
Odroczony podatek dochodowy	- 5 580	- 512	- 5 068	1090%

*1 Działalność kontynuowana i zaniechana, analiza przychodów oraz wyników finansowych przedstawiona została w Sprawozdaniu Zarządu GK Apator za 2018 r.

Standardy zarządzania

Wytwarzamy m.in. gazomierze, liczniki energii elektrycznej czy też urządzenia pracujące na sieci elektroenergetycznej, więc nasze produkty muszą być gwarantem bezpieczeństwa. Wyroby sygnowane marką Apator są certyfikowane i poddawane specjalistycznym badaniom, a dodatkowo nasi klienci często narzucają własne, dodatkowe wymogi funkcjonalne i jakościowe.

Mirosław Klepacki, Prezes Zarządu Apator SA

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. Największe spółki Grupy prowadzące działalność produkcyjną działają w oparciu o następujące normy:

Rodzaj normy	Apator	Apator Metrix	Apator Powogaz	Apator Elkomtech	FAP PAFAL
PN-EN ISO 9001:2015	X	X	X	X	X
PN-EN ISO 14001:2015	X	X	X		X
PN-N-18001:2004	X	X	X	X	X
PN ISO/IEC 27001:2014-12	X	X		X	

Apator SA, jako spółka zarządzająca grupą kapitałową i notowana na GPW, zobowiązała się do przestrzegania zasad ładu korporacyjnego, które ujęte zostały w zbiorze „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016” (uchwalone na mocy Uchwały Nr 26/1413/2015 Rady GPW z dn. 13.10.2015 r.). W 2018 r. niniejsze zasady były stosowane, z wyjątkiem II.Z.3 (tylko jeden członek RN spełnia kryterium niezależności).

We wszystkich krajowych spółkach GK Apator obowiązuje jednolity ład korporacyjny. Nadzór właścicielski odbywa się poprzez ustanowione prawo wewnętrzne w formie wytycznych korporacyjnych, działalność komitetów powołanych w ramach Grupy Apator, funkcje wspólne tj. kontroling, audyt wewnętrzny, R&D, a także działania CFO.

Badania i rozwój

Motorem wzrostu Grupy Apator jest rozwój zaawansowanych technologicznie rozwiązań i przełomowych innowacji, głównie w zakresie inteligentnych urządzeń i systemów do zarządzania sieciami dystrybucji mediów energetycznych.

W swojej działalności Apator podkreśla wagę innowacji i rozwija działalność obszaru R&D m.in. poprzez utworzenie centrów kompetencyjnych w zakresie badań i rozwoju w Grupie oraz wzmocnienie zespołów R&D oraz Product Managerów. Skumulowane nakłady inwestycyjne w horyzoncie czasowym nowej strategii zostały założone na poziomie około 380 mln PLN.

W Grupie działa obecnie 11 biur R&D wyspecjalizowanych w rozwoju innowacyjnych produktów, systemów oraz usług z zakresu inteligentnych sieci dystrybucji energii elektrycznej, wody, ciepła i gazu.

Inwestycje, działalność R&D	2018 r.	2017 r.	Zmiana	Dynamika r/r
	tys. szt.	tys. szt.	tys. szt.	%
Nakłady inwestycyjne CAPEX, w tym:	47 282	58 324	- 11 042	81%
<i>rzeczowe aktywa trwałe</i>	32 092	41 341	- 9 249	78%
<i>wartości niematerialne i prawne</i>	15 190	16 983	- 1 793	89%
Koszty funkcjonowania biur rozwoju (R&D) niezaliczone do CAPEX	23 830	22 478	1 352	106%
Średnioroczna liczba zatrudnionych w R&D [RJR]	163,7	149,8	-	109%

Innowacje produktowe 2018

Każdego roku Grupa Apator wprowadza na rynek nowe produkty i rozwiązania. Rok 2018 charakteryzowały:



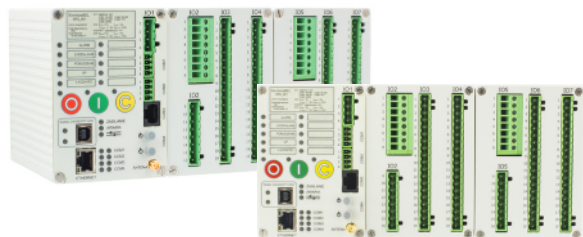
- debiut nowego licznika energii elektrycznej klasy smart - OTUS, wyposażonego w nowoczesne moduły komunikacyjne NB IoT i Cat.M1,
- rozwój oferty rozłączników klasy smart, sterowników i zabezpieczeń do automatyzacji pracy sieci elektroenergetycznej,



- wdrożenie innowacyjnego systemu FDIR do samoczynnego przywracania napięcia sieci ee,



- opracowanie kolejnych produktów z rodziny wodomierzy ultradźwiękowych Ultrimis,



- zakończenie prac nad ostatecznymi wariantami wskaźnika przepływu prądu zwarciovego microBEL,



- rozbudowanie portfolio gazomierzy: inteligentne gazomierze, gazomierz dwubaterijny oraz gazomierze przemysłowe wielobaterijne.

1.3 NASZE OTOCZENIE

Przesłanką strategii biznesowej Grupy Apator jest słowo „**bliżej**”, które dotyczy całego naszego otoczenia biznesowego. Naszym celem jest dobrze rozumieć potrzeby oraz problemy naszych interesariuszy i wychodzić im naprzeciw - działając w dobrym interesie spółki i szanując kapitał jej akcjonariuszy.

Kluczową grupą interesariuszy są nasi klienci, partnerzy biznesowi, dostawcy, jak również instytucje współpracujące ze spółkami oraz partnerzy społeczni (tzw. interesariusze zewnętrzni), ale nie mniej ważni są interesariusze wewnętrzni – pracownicy spółek grupy kapitałowej.

Nasi klienci

„Nasze rozwiązania wciąż ewoluują, bo zmieniają się trendy rynkowe, pojawiają się nowe technologie, a nasi klienci oczekują innowacji, które usprawnią ich biznesy.”

Mirosław Klepacki, Prezes Zarządu Apator SA

Nowa strategia Grupy Apator akcentuje bycie **bliżej rynku i klientów** – chcemy oferować im naszą wiedzę i kompetencje, pełnić rolę doradcy technologicznego, który – przy ścisłej współpracy z klientem – opracowuje rozwiązania skrojone na miarę jego dzisiejszych i przyszłych potrzeb.

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



energia
elektryczna



woda i ciepło



gaz

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



opomiarowanie
energii
elektrycznej



aparatura
łączeniowa



systemy
sterowania
i nadzoru



ICT

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

- odbiorcy instytucjonalni oraz spółki gazownicze



Blżej interesariuszy

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

Grupa interesariuszy	Cele komunikacji	Formy komunikacji	Podstawy identyfikacji
Kluczowe grupy interesariuszy			
Inwestorzy, analitycy giełdowi, dziennikarze mediów biznesowych	Rzetelne i uczciwe komunikowanie i raportowanie o aktualnej sytuacji grupy kapitałowej - zgodnie z wymogami, regulacjami i dobrymi praktykami obiegu informacji dla spółek na rynku regulowanym.	Raporty bieżące, sprawozdania finansowe, konferencje, spotkania, newslettery, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn, wypowiedzi dla mediów w formie wywiadów, artykułów, bieżąca komunikacja z dziennikarzami.	Dla Apator SA, jako spółki notowanej na GPW, budowanie relacji z inwestorami, analitykami i dziennikarzami jest priorytetem.
Klienci	Współpraca przy optymalizacji biznesu klienta, opracowywaniu technologii i rozwiązań, wymiana/dzielenie się wiedzą techniczną, prezentacja oferty produktowej i warunków współpracy handlowej.	Spotkania bezpośrednie, targi, konferencje, szkolenia, newslettery, strona www, materiały produktowe, profil społecznościowy na FB i LinkedIn.	GK Apator realizuje cele biznesowe poprzez dostarczanie klientom rozwiązań i produktów spełniających ich oczekiwania i potrzeby.

Grupa interesariuszy	Cele komunikacji	Formy komunikacji	Podstawy identyfikacji
Pozostałe grupy interesariuszy			
Pracownicy	Komunikowanie celów i wartości organizacji, bieżące informowanie o kondycji firmy i wynikach finansowych, kluczowych decyzjach i zmianach organizacyjnych oraz personalnych, działaniach socjalnych. Budowanie wspólnej kultury organizacyjnej.	Spotkania kierowników i dyrekcji, spotkania działów/biur, kampanie edukacyjne, grupowy magazyn wewnętrzny „Flesz Apatora”, newslettery, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn. Dodatkowo, w zależności od praktyk stosowanych w danej spółce: spotkania Zarządów z pracownikami, portal pracowniczy, firmowy radiowęzeł w Apator SA.	GK Apator realizuje cele biznesowe dzięki zaangażowaniu i kompetencjom swoich pracowników.
Dostawcy	Wymiana wiedzy i komunikacja wzajemnych oczekiwań w celu skutecznej realizacji procesów operacyjnych i efektywnej współpracy.	Cykliczne spotkania i prezentacje, audyty, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn.	GK Apator realizuje cele biznesowe poprzez wybór wiarygodnych i spełniających określone wymagania jakościowe partnerów przy uwzględnieniu wymagań cenowych.
Rząd i regulatorzy, organizacje branżowe, instytucje finansowe	Działania na rzecz kształtowania i rozwoju rynku smart metering/ smart grid, promowanie efektywnych rozwiązań i technologii.	Uczestnictwo w spotkaniach konsultacyjnych, konferencjach, sympozjach, działania w ramach stowarzyszeń i organizacji branżowych.	GK Apator działa zgodnie z wymogami prawa i dobrymi obyczajami, dzieląc się wiedzą i dobrymi praktykami na rzecz rozwoju nowych technologii i efektywnego zarządzania mediami użytkowymi.
Media	Świadome kształtowanie wizerunku firmy i marki poprzez informowanie otoczenia rynkowego o działalności firmy.	Materiały i informacje prasowe, artykuły branżowe, konferencje prasowe, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn.	GK Apator współpracuje z mediami branżowymi, specjalistycznymi oraz lokalnymi biorąc udział w wymianie wiedzy eksperckiej, promując swoje wyroby, prezentując efekty działalności biznesowej i pozabiznesowej, kształtując wizerunek spółki/marki na rynku.
Lokalne władze (samorząd, powiat, gmina)	Komunikacja na rzecz efektywnej współpracy, rozwoju organizacji w zgodzie z potrzebami lokalnej społeczności i oczekiwaniami samorządów.	Spotkania bezpośrednie, udział w lokalnych wydarzeniach, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn.	Spółki Grupy Apator działając w obszarze podległym samorządom współpracują z lokalnymi władzami na rzecz sukcesywnego rozwoju biznesu i lokalnych społeczności.
Instytucje społeczne, organizacje non-profit, artyści, sportowcy, otoczenie społeczne	Współpraca na rzecz realizacji wartościowych inicjatyw społecznych.	Bieżąca współpraca przy realizacji projektów, konferencje i spotkania, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn.	Spółki Grupy Apator wchodzą w relacje biznesowe i pozabiznesowe z lokalnymi instytucjami wspierając wartościowe inicjatywy, przekazując darowizny na rzecz organizacji realizujących misje społeczne.
Środowisko naukowe, ośrodki edukacji publicznej, instytuty badawcze	Wymiana wiedzy i doświadczeń, zacieśnianie współpracy oraz realizacja wspólnych projektów naukowych i rozwojowych, popularyzacja nauki, prezentacja działalności firmy.	Bieżąca współpraca przy realizacji projektów, udział w konferencjach i spotkaniach.	Współpraca między środowiskiem naukowym i biznesem służy rozwojowi przedsiębiorstwa i nauki, jest impulsem do rozwoju nowych technologii i produktów. Wśród studentów i absolwentów uczelni spółki Grupy Apator rekrutują pracowników.



2. Odpowiedzialny pracodawca

2.1 RELACJE Z PRACOWNIKAMI

To ludzie tworzą firmę, wykonują zadania, realizują projekty. Oni są najważniejsi. Chcą być traktowani indywidualnie. Trzeba umiejętnie podsycać ich zaangażowanie, wyeksponować i wykorzystać zalety, zaś wady odrzucić.

Mirosław Klepacki, Prezes Zarządu Apator SA

Firmy z branży technologicznej, w której działa Grupa Apator, budują swoją konkurencyjność w oparciu o ekspercką wiedzę, doświadczenie i kompetencje zatrudnianych specjalistów. Z kolei w przedsiębiorstwach produkcyjnych (których w całej Grupie Apator jest osiem) bazą są rzetelni i zaangażowani pracownicy zatrudnieni przy taśmach produkcyjnych i montażowych. Grupa Apator musi uwzględniać potrzeby i oczekiwania wszystkich tych grup.

W toku prac nad nową strategią Grupy Apator został szczególnie zaakcentowany obszar rozwoju i uczenia się, który odnosi się do doskonalenia procesów zarządzania zasobami ludzkimi, wdrażania narzędzi wspierających rozwój pracowników, budowania ich zaangażowania, lojalności i motywacji.

Nowo zdefiniowanymi celami w perspektywie 2023 r. są:

- rozwijać 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 i instrukcje. Kluczową rolę w określeniu podejścia do zarządzania kwestiami pracowniczymi na poziomie Grupy odgrywa **Kodeks Etyczny Grupy Apator** obowiązujący w spółce Apator SA i krajowych spółkach zależnych. Rolę uzupełniającą w zakresie definiowania standardów polityki wobec pracowników spełniają m.in. **Strategia w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)**, **Regulaminy pracy** poszczególnych spółek i obowiązujące w nich **Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy**, czy wreszcie odpowiednie zapisy **Książ Zintegrowanego Systemu Zarządzania** poszczególnych spółek.

Strategia personalna Grupy Apator

Strategia personalna Grupy Apator koncentruje się na dostarczaniu wartości:

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

Kluczowe kompetencje

Kulturę naszej organizacji dotychczas kształtowaliśmy w oparciu o 3 kluczowe kompetencje, stanowiące zespół wartości i zasad wyznaczających standardy naszej codziennej pracy.

- ORIENTACJA BIZNESOWA
- ZAANGAŻOWANIE
- WSPÓŁPRACA

W ramach formułowania nowej strategii biznesowej na lata 2019-23 (ogłoszona w listopadzie 2018 r.) pracowaliśmy nad zestawem nowych wartości firmowych, dostosowanych do nowych wyzwań stojących przed Grupą Apator – zarówno rynkowych, jak i organizacyjnych.

Nowe wartości firmowe zostały przełożone na kluczowe kompetencje*.



Wartości to hasła, pod którymi kryją się zachowania, jakie wszyscy pracownicy powinni przejawiać w codziennej pracy. Wartości budują kulturę organizacyjną firmy i nasz zewnętrzny wizerunek. Nie da się realizować celów biznesowych bez określenia, w jaki sposób chcemy je osiągnąć.

Małgorzata Kubińska, Dyrektor ds. Personalnych Grupy Apator

NAZWA	DEFINICJE
 odpowiedzialność	Świadomość celów biznesowych i zaangażowanie w ich realizację, nastawienie na osiągnięcie 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.
 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	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 „siloś””, dzielenie się wiedzą, kultura osobista i empatia w relacjach z innymi, budowanie „ducha zespołu”.
 zwinność	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.

*Kluczowe kompetencje opracowane na podstawie nowych wartości firmowych zostały zdefiniowane w 2019 roku. W momencie opracowania raportu trwały prace nad przełożeniem ich na kompetencje menedżerskie i funkcyjne. Zarówno wartości firmowe, jak i zaktualizowany zestaw kompetencji, jest przedmiotem kampanii informacyjnej i edukacyjnej zaplanowanej na II poł. 2019 r., która będzie kontynuowana w 2020 roku.

Program Pomysłów Pracowniczych

W ramach programu realizowanego od kilku lat, Apator zachęca załogę do kreatywności i przejmowania inicjatywy na swoim stanowisku pracy. Każdy pomysł jest wyceniany i przynosi realną korzyść jego twórcy. Dodatkową zachętą dla pracowników są nagrody roczne przyznawane w kategoriach: najlepszy zespół oraz najlepszy pomysł.



Projekt szkoleniowy TWI

Skrót TWI odnosi się do określeń: Trening, Wiedza, Instruktaż. To projekt rozwojowy dla obszaru produkcji, w ramach którego na pilotażowych wydziałach spośród pracowników wyłoniono trenerów będących ekspertami w swoim obszarze. Projekt miał za zadanie wprowadzić ustandaryzowany proces wdrożenia nowych pracowników oraz rozwoju już zatrudnionych osób w zakresie umiejętności niezbędnych do wykonywania zadań produkcji. Proces przyspiesza wdrożenie i naukę, niweluje błędy i buduje zaangażowanie oraz pozytywny odbiór firmy wśród pracowników. Projekt rozpoczęty w 2018 roku, jest kontynuowany w 2019 r.

Priorytety w obszarze polityki personalnej

- **Prowadzenie skutecznej rekrutacji:**
 - skuteczna promocja marki Apator na rynku pracy,
 - wdrożenie wspólnych narzędzi rekrutacji w Grupie (narzędzia, bazy, partnerzy),
 - doskonalenie procesu wdrażania nowych pracowników w spółkach.
- **Tworzenie warunków do rozwoju pracowników:**
 - wdrożenie wspólnego modelu definiowania kompetencji i oceny pracowników (z uwzględnieniem specyfiki spółek),
 - programowanie rozwoju pracowników (jasne ścieżki awansu, plany sukcesji, programy rozwoju dla kluczowych pracowników),
 - zapewnianie pracownikom możliwości wpływu na realizowane zadania i działalność firmy.
- **Budowanie zaangażowania pracowników w realizację celów biznesowych organizacji:**
 - wspieranie menedżerów w modelowaniu procesów biznesowych, kaskadowaniu celów biznesowych na stanowiska pracy,
 - wspieranie menedżerów w doskonaleniu relacji i komunikacji z pracownikami,
 - wdrażanie dobrych praktyk doceniania zaangażowania i osiągnięć pracowników,
 - systematyczne badanie i analizowanie satysfakcji i zaangażowania pracowników,
 - integrowanie pracowników wokół wspólnych wartości Grupy Apator.
- **Kształtowanie systemu wynagradzania:**
 - kształtowanie systemu wynagradzania w oparciu o benchmarki rynkowe,
 - powiązanie systemu wynagradzania i premiovania 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.

Śniadanie dla pracowników produkcji

Pracownicy obszaru operacyjnego w Apator SA wykonali rekordową produkcję w październiku 2018 r. Zarząd i Dyrekcja postanowili docenić ten fakt dziękując każdemu pracownikowi z obszaru operacyjnego za jego zaangażowanie podczas zorganizowanego z tej okazji poczęstunku w formie wspólnego śniadania.

Cykliczne spotkania Zarządu i Dyrekcji z pracownikami



Spotkania pracowników z Zarządami spółek odbywają się cyklicznie 1-2 razy do roku. Ich przedmiotem jest omówienie bieżącej sytuacji danej Spółki i Grupy, w tym wyników finansowych, realizowanych projektów, planów na najbliższe miesiące oraz bieżących tematów organizacyjnych. Organizacja tego typu spotkań jest jednym z ważniejszych elementów komunikacji w firmie: pozwala z jednej strony na zaznajomienie pracowników z bieżącą sytuacją i osiąganymi wynikami, ale - co równie ważne - jest

też okazją do kontaktu osób zarządzających ze wszystkimi pracownikami, zwłaszcza z tymi, którzy nie mają bezpośrednich relacji lub nie współpracują na co dzień z menedżerami.

2.2 BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Bezpieczeństwo i higiena pracy są 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-N 18001:2007. Sposoby realizacji celów BHP reguluje ponadto szereg wewnętrznych procedur i instrukcji obowiązujących w poszczególnych spółkach Grupy.

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

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

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

Społeczny przegląd warunków pracy w Apator SA

Przegląd odbył się w marcu 2018 r. z udziałem zakładowego lekarza medycyny pracy, kierowników i oddziałowych społecznych inspektorów pracy oraz przedstawicieli związków zawodowych. Analizą objęto stanowiska produkcyjne oraz administracyjno-biurowe uwzględniając ich organizację, bezpieczeństwo i ergonomię. Przeglądowi poddano także pomieszczenia socjalne i urządzenia higieniczno-sanitarne. Na podstawie zgłoszonych uwag ze strony pracowników opracowano harmonogram zadań naprawczych (w ich efekcie m.in. udrożniono drogi ewakuacyjne, wprowadzone dodatkowe oznaczenia, zmieniono fotele pracowników na ergonomiczne).

Program: Zero tolerancji dla zachowań potencjalnie wypadkowych

W ramach programu Apator SA realizuje działania edukacyjne i organizacyjne o charakterze prewencyjnym np.:

- podnoszenie świadomości pracowników w zakresie pierwszej pomocy – weryfikacja umiejętności z wykorzystaniem fantoma do resuscytacji (szkolenia i moduł praktyczny),
- szkolenia i edukacja z zakresu bhp dla pracowników na stanowiskach robotniczych, administracyjno-biurowych oraz kierujących pracownikami,
- przeciwdziałanie zagrożeniom pracowników spółki oraz firm zewnętrznych w obszarze prac remontowych/serwisowych – zakup i montaż specjalnych oznaczeń informujących o zagrożeniu.

2.3 OSIĄGNIĘCIA I WYZWANIA

„Oczekuję od pracowników przede wszystkim dobrej komunikacji, kultury współpracy, nastawienia na pracę zespołową. Przychodzimy do pracy nie tylko po to, aby zarabiać pieniądze. To powinno być miejsce, gdzie się realizuję, rozwijam swoje pasje, czuję się doceniany i szanowany. Pracownicy Grupy Apator powinni otrzymywać zadania autonomiczne, dzięki którym będą mieli szansę samorealizacji. Pracujemy w przyjaznej atmosferze, ale zachowujemy szacunek do powierzonego kapitału i bądźmy odpowiedzialni za realizację zadań oraz obowiązków służbowych.”

Mirosław Klepacki, Prezes Zarządu Apator SA

Dotychczasowe osiągnięcia polityki HR

W latach 2017-2018 na poziomie całej Grupy Apator dokonano:

- wdrożenia (opracowanych w 2016 r.) nowych rozwiązań w zakresie wynagradzania pracowników,
- wdrożenia (opracowanego w 2016 r.) Systemu Okresowych Ocen Kompetencji (SOOK) oraz Systemu Zarządzania przez Cele.

Cele i wyzwania w obszarze zagadnień pracowniczych

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

- przełożenie firmowych wartości na wzorce zachowań w modelu kompetencji oraz budowanie na nich grupowej kultury organizacyjnej,
- wdrożenie założeń grupowej strategii HR i inicjatyw strategicznych oraz pomiar efektywności zespołów HR,
- wypracowanie docelowej struktury HR,
- wdrożenie PPK.

2.4 WSKAŹNIKI W OBSZARZE ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH

Wskaźniki w obszarze zagadnień pracowniczych

Zatrudnienie w Grupie Apator*	2018 r.**	2017 r.	Dynamika r/r %
Średnioroczne zatrudnienie [RJR], w tym:	2 485,0	2 609,7	95%
objęci układami zbiorowymi	1 436,9	1 446,3	99%
Zatrudnienie na koniec roku [osoby], w tym:	2 541	2 514	101%
kobiety	1 084	1 011	107%
mężczyźni	1 457	1 503	97%
Zatrudnienie na koniec roku [osoby], w tym:			
1. Pełne etaty	2 503	2 485	101%
kobiety	1 069	999	107%
mężczyźni	1 434	1 486	96%
2. Niepełne etaty	38	29	131%
kobiety	15	12	125%
mężczyźni	23	17	135%
Zatrudnienie na koniec roku [etaty], w tym:	2 526,7	2 496,2	101%
kobiety	1 076,8	997,3	108%
mężczyźni	1 450,0	1 498,9	97%
Zatrudnienie na koniec roku [etaty], w tym:			
1. Umowy na czas nieokreślony	1 933,7	1 834,6	105%
kobiety	737,8	675,3	109%
mężczyźni	1 195,9	1 159,3	103%
2. Umowy na czas określony	513,5	611,6	84%
kobiety	298,5	307,0	97%
mężczyźni	215,0	304,6	71%
3. Umowy na okres próbny	79,5	50,0	159%
kobiety	38,5	15,0	257%
mężczyźni	41,0	35,0	117%
Zatrudnienie poza centralą [etaty]	55,0	64,0	86%

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

** Bez danych TOV Apator Metroteks.

Zmiany zatrudnienia w Grupie Apator	2018 r.**	2017 r.	Dynamika r/r %
Pracownicy nowozatrudnieni w ciągu roku [osoby], w tym:	541	489	111%
kobiety	267	206	130%
mężczyźni	274	283	97%
osoby w wieku do 30 lat	194	215	90%
osoby w wieku 30–50 lat	279	225	124%
osoby w wieku powyżej 50 lat	68	49	139%
pracownicy produkcyjni	404	337	120%
pracownicy nieprodukcyjni	137	152	90%
Pracownicy zwolnieni w ciągu roku [osoby], w tym:	439	585	75%
kobiety	172	253	68%
mężczyźni	267	332	80%
pracownicy produkcyjni	289	422	68%
pracownicy nieprodukcyjni	150	163	92%
odejścia dobrowolne	264	290	91%
odejścia niedobrowolne, w tym:	175	295	59%
przejścia na emerytury/renty	56	59	95%
Wskaźnik rotacji [%]**	17,3	23,3	74%

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

** Bez danych TOV Apator Metroteks.

Bezpieczeństwo i higiena pracy	2018 r.**	2017 r.	Dynamika r/r %
Liczba skarg zgłoszonych przez pracowników, w tym:	2	0	-
<i>pracowników administracyjnych</i>	1	0	-
<i>pracowników produkcyjnych</i>	1	0	-
Liczba wypadków przy pracy, w tym:	43	34	118%
<i>wypadki lekkie</i>	40	21	-
<i>wypadki średnie</i>	0	0	-
<i>wypadki ciężkie</i>	1	0	-
<i>wypadki śmiertelne</i>	2	1	200%
Wskaźnik częstości wypadków*	17,3	13,4	129%

*1) Wskaźnik policzony wg wzoru: (Liczba wypadków w ciągu roku/Średnioroczne zatrudnienie[RJR])*1000

**1) Bez danych TOV Apator Metroteks.

Szkolenia pracowników	2018 r.*	2017 r.	Dynamika r/r %
Liczba przeszkolonych pracowników [osoby], w tym:	1 583	1 589	100%
1. pracownicy administracyjni	671	686	98%
<i>kobiety</i>	191	224	85%
<i>mężczyźni</i>	480	462	104%
2. pracownicy produkcyjni	912	903	101%
<i>kobiety</i>	442	416	106%
<i>mężczyźni</i>	470	487	96%
Całkowity budżet szkoleniowy [TPLN]	1 548,2	1 473,7	105%

*1) Bez danych TOV Apator Metroteks.

2.5 RYZYKA W OBSZARZE ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH

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

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

Działania zapobiegawcze:

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

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.

2. Ryzyko utraty kluczowych pracowników

Działania zapobiegawcze:

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

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,
- 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 BHP

Działania zapobiegawcze - odpowiednie procedury zarządzania ryzykiem zawodowym:

- identyfikacja i ocena stopnia zagrożenia występującego na poszczególnych stanowiskach 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 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,
- procedury postępowania w przypadku wystąpienia zagrożenia, wypadku lub awarii.

Dobra atmosfera w zespole



- W ramach akcji „**Apator aktywni**” wspólnie uczestniczymy w wydarzeniach sportowych i stawiamy sobie kolejne, coraz ambitniejsze wyzwania. W 2018 roku nasi pracownicy razem pokonywali kilometry w biegach Run Toruń, Nocna Dycha Kopernikańska, Terenowa Masakra, Nocny Bieg Bachusa oraz w biegu charytatywnym w ramach Festiwalu Świętych Mikołajów.



- Kultywujemy organizację pikników integracyjnych, podczas których pracownicy mogą spotkać się i bawić przy dźwiękach muzyki.





3. Etyka i odpowiedzialność w biznesie

W biznesie niezwykle istotna jest etyka. Apator działa na rynku od prawie 70 lat, jest znaną marką w sektorze energetyki zawodowej i przemyśle – musimy dbać o nasze dobre imię. Nie można budować swojej pozycji kosztem innych. [...] Jestem zwolennikiem przekazywania prawdy, nawet jeśli miałaby być niewygodna. W kontaktach z partnerami biznesowymi ważna jest uczciwość, otwartość.

Mirosław Klepacki, Prezes Zarządu Apator SA

3.1 POLITYKI W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU

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

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

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

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

Wdrożenie modelu III 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.

3.2 OSIĄGNIĘCIA I WYZWANIA

Dotychczasowe osiągnięcia polityki przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

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.

Cele i wyzwania w obszarze polityki przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

W perspektywie 2019 r. do kluczowych wyzwań w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu należą:

- opracowanie i formalne wdrożenie kodeksu współpracy z dostawcami¹⁾,
- doskonalenie procesu zarządzania zakupami zgodnie z założeniami strategii biznesowej oraz planem celów i zadań,
- doskonalenie łańcucha dostaw,
- szkolenia dla pracowników dotyczące zjawiska korupcji i łapówkarstwa, w szczególności ich skutków cywilnych i karnych dla spółki oraz pracowników jako osób fizycznych.

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

3.3 WSKAŹNIKI W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU

Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu	2018 r.	2017 r.
Liczba zgłoszeń przypadków wystąpienia korupcji i łapownictwa	0	0
Liczba podmiotów GK Apator ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia korupcji	16	16
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

3.4 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 relacji z dostawcami, kooperantami i partnerami biznesowymi

Działania zapobiegawcze:

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

3. Ryzyko konfliktu interesów

Działania zapobiegawcze:

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

4. Ryzyko manipulacji danymi (finansowymi)

Działania zapobiegawcze:

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

Przeciwdziałanie korupcji w Grupie Apator

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



4. Prawa człowieka

4.1 POLITYKA W ZAKRESIE RESPEKTOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

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

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

Zobowiązania Grupy w zakresie poszanowania praw człowieka obejmują następujące obszary:

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

4.2 OSIĄGNIĘCIA I WYZWANIA

Dotychczasowe osiągnięcia polityki w zakresie respektowania praw człowieka

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

Cele i wyzwania w obszarze polityki w zakresie respektowania praw człowieka

W perspektywie 2019 r. do kluczowych wyzwań w obszarze respektowania praw człowieka należą:

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

Audyty dostawców

Weryfikujemy dostawców pod kątem profesjonalizmu świadczonych przez nich usług oraz jakości dostarczanych produktów, a także praktyk w zakresie bezpieczeństwa pracy, standardów środowiskowych i etyki. W 2018 roku przeprowadzono w Apator SA łącznie 9 audytów u dostawców i kooperantów.

4.3 WSKAŹNIKI W OBSZARZE POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Poszanowanie praw człowieka	2018 r.	2017 r.
Liczba zgłoszeń przypadków wystąpienia przejawów dyskryminacji/mobbingu/zastraszania itp.	0	0
Liczba podmiotów Grupy ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia przypadków łamania praw człowieka	16	16
Odsetek podmiotów Grupy ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia przypadków łamania praw człowieka	100%	100%

4.4 RYZYKA W OBSZARZE RESPEKTOWANIA PRAW CZŁOWIEKA**

1. Ryzyko działań dyskryminacyjnych wewnątrz organizacji

Działania zapobiegawcze:

- szkolenia pracowników z obszaru etyki, 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, 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.

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

**) Z pominięciem ryzyk w relacjach z dostawcami/kooperantami opisanych w punkcie 3.4 Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu.



5. Ochrona środowiska

Należę do starszego pokolenia i martwię się o to, w jakim świecie będą żyły moje wnuki. Dziś wiemy, że nastąpiły nieodwracalne procesy, katastrofalne w skutkach dla klimatu. Jednocześnie musimy mieć świadomość, że nie zatrzymamy tego z dnia na dzień. Konieczne jest stworzenie długofalowej wizji, ale to długotrwały i trudny proces.

Mirosław Klepacki, Prezes Zarządu Apator SA

5.1 POLITYKI W OBSZARZE ŚRODOWISKA NATURALNEGO

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

Dodatkowym aspektem naszej odpowiedzialności w tym obszarze jest **promowanie na rynku rozwiązań poprawiających efektywność energetyczną**. Projektujemy i dostarczamy systemy, urządzenia i usługi, których zadaniem jest minimalizowanie zużycia energii elektrycznej (ale także pozostałych mediów użytkowych) w procesach produkcyjnych, eksploatacji urządzeń energochłonnych czy prowadzeniu działalności.

Zarządzanie obszarem środowiskowym

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

W trosce o stan środowiska naturalnego Grupa zobowiązała się do:

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

Żadna ze spółek produkcyjnych nie prowadzi działalności w obrębie lub bezpośrednim sąsiedztwie obszarów chronionych bądź terenów o wysokiej wartości pod względem bioróżnorodności, a właściwie użytkowane i utylizowane produkty Grupy nie stanowią zagrożenia dla środowiska.

Cele wymiaru środowiskowego koncentrują się na:

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

Cele te określane są przez:

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

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

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

5.2 OSIĄGNIĘCIA I WYZWANIA

Wychodzimy do rynku z projektami, które dają możliwość zarządzania energią elektryczną (ale także innymi mediami użytkowymi). W najbliższych latach każda kilowatogodzina będzie odgrywała ogromną rolę. Optymalizacja poprzez minimalizację zużycia stanie się najważniejszą kwestią. Uważam, że efektywność energetyczna to przyszłość.

Mirosław Klepacki, Prezes Zarządu Apator SA

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. Należą do nich m.in.:

- **w Apator SA:**
 - uruchomienie stanowiska do smarowania styków do RBK skutkujące skróceniem czasu montażu i ograniczeniem zużycia smaru,
 - zastosowanie urządzeń myjących do mycia detali, co spowodowało zmniejszenie zużycia koncentratów myjących, energii elektrycznej oraz poprawienie jakości separowanych odpadów,
 - laser do linii Fuji i do linii NORAX1, którego zastosowanie spowodowało zmniejszenie ilości stosowanych materiałów drukarskich i rozpuszczalników organicznych.
- **w Apator Metrix SA:**
 - modernizacja instalacji oświetlenia na LED skutkująca zmniejszeniem zużycia energii elektrycznej,
 - wdrożenie stanowisk automatycznych, w efekcie wzrost wydajności procesu technologicznego, zmniejszenie zużycia energii elektrycznej na jednostkę produkcyjną oraz ograniczenie zużycia chemikaliów,
 - budowa i uruchomienie nowej oczyszczalni ścieków,
 - budowa i uruchomienie nowej myjni obudów,
 - ograniczanie, a docelowo wygaszanie procesu malowania katodowego obudów (zakończenie planowane na przełomie 2019/2020 r.), mające na celu zastąpienie powłoki katodowej powłoką cynkową.
- **w Apator Powogaz SA:**
 - założenie trzech nagrzewnic wodnych "Volcan" na instalacji centralnego ogrzewania, w efekcie poprawa skuteczności ogrzewania korytarzy i oszczędność energii,
 - instalacja na bramach kurtyn paskowych z PCV ograniczających napływ zimnego powietrza przy wjazdach i wyjazdach wózków widłowych i związana z tym oszczędność energii.

Cele i wyzwania w obszarze środowiska naturalnego

W perspektywie 2019 r. do kluczowych wyzwań w obszarze środowiska naturalnego dla Grupy Apator należą:

- realizacja wskaźników środowiskowych na poziomach określonych w planach działań poszczególnych spółek,
- promocja efektywności energetycznej, OZE, rozwiązań do zarządzania zużyciem mediów użytkowych,
- ekoedukacja pracowników.

5.3 WSKAŹNIKI W OBSZARZE ŚRODOWISKA NATURALNEGO

Wskaźniki w obszarze środowiska naturalnego*

Zużycie energii wg źródeł	2018 r.	2017 r.	Dynamika r/r [%]
Całkowite zużycie energii elektrycznej [MWh]	10 982,5	13 079,8	83%
Całkowite zużycie gazu ziemnego [tys. m ³]	2 338,9	2 434,5	96%
Całkowite zużycie energii cieplnej [GJ]	24 002,8	25 746,0	93%
Całkowite zużycie paliw (ropa, olej napędowy, benzyna, LPG) [t]	342,6	333,0	103%
Zużycie wody			
Całkowite zużycie wody [m ³]	20 622,0	24 583,0	84%
Zużycie podstawowych surowców			
Całkowite zużycie stali [t]	2 336,9	2 965,4	79%
Całkowite zużycie tworzyw sztucznych [t]	2 285,8	1 936,1	118%
Całkowite zużycie miedzi [t]	705,7	591,5	119%
Całkowite zużycie farb, lakierów, rozpuszczalników [t]	57,9	81,5	71%

Wytwarzanie odpadów/wielkość emisji	2018 r.	2017 r.	Dynamika r/r [%]
Ilość wytwarzanych odpadów [kg], w tym:			
odpady niebezpieczne	76 276,0	68 230,0	112%
odpady obojętne	1 528 710,5	1 888 293,0	81%
Odpady poddane recyklingowi [kg]	1 167 083,5	1 650 642,0	71%
Odpady unieszkodliwiane [kg]	379 842,0	198 776,0	191%
Emisje do atmosfery			
Wielkość emisji dwutlenku węgla [kg]	1 367 749,2	1 357 516,8	101%
Wielkość emisji NO _x [kg]	1 008,5	1 105,9	91%
Wielkość emisji SO _x [kg]	4,4	6,9	64%

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

Opłaty środowiskowe	2018 r.	2017 r.	Dynamika r/r [%]
Opłaty za korzystanie ze środowiska [PLN]	25 009,0	5 671,3	441%
Koszty unieszkodliwiania odpadów produkcyjnych [PLN]	262 147,5	229 471,5	114%
Opłaty za odzysk i recykling opakowań, elektroniki, baterii wprowadzanych do obrotu [PLN]	218 874,7	242 405,5	90%
Koszty analiz fizyczno-chemicznych [PLN]	20 767,0	24 236,3	86%
Koszty zużycia wody i odprowadzania ścieków [PLN]	634 401,2	696 724,6	91%

5.4 RYZYKA W OBSZARZE ŚRODOWISKA NATURALNEGO

1. Ryzyko niespełnienia obowiązujących przepisów prawnych, w konsekwencji nałożenia kar/zwiekszenia 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 (czynniki 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.

Ekoedukacja



W Apatorze rokrocznie organizujemy obchody ekologicznych świąt, takich jak np. Dzień Ziemi, 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 rozdajemy

pracownikom nasiona do posadzenia w przydomowych ogródkach, nagradzamy osoby przyjeżdżające do pracy rowerem, emitujemy audycje edukacyjne i organizujemy konkursy weryfikujące wiedzę pracowników na temat ochrony środowiska.



6. Zagadnienia społeczne

Apator wspierał i nadal wspiera wiele ważnych inicjatyw społecznych i kulturalnych w regionie. Jesteśmy jednym z największych mecenasów kultury i sztuki w Toruniu. Angażujemy środki także w sport. Oczekiwania i potrzeby społecznych partnerów są duże. Uważam, że każdy prezes musi jednak przede wszystkim realizować i szanować decyzje akcjonariuszy oraz ich kapitał. Każde tego typu działanie musi mieć swoje uzasadnienie.

Mirosław Klepacki, Prezes Zarządu Apator SA

6.1 PODEJŚCIE DO ZARZĄDZANIA W OBSZARZE KWESTII SPOŁECZNYCH

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

Zobowiązania Grupy w zakresie kwestii społecznych obejmują następujące obszary:

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

6.2 OSIĄGNIĘCIA I WYZWANIA

Wyznajemy zasadę, która przyświeca nam zarówno we współpracy z partnerami, jak i wewnątrz firmy. Ta zasada brzmi: wszyscy jesteśmy sobie potrzebni.

Mirosław Klepacki, Prezes Zarządu Apator SA

Dotychczasowe osiągnięcia polityki w zakresie kwestii społecznych

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

- Grupa Apator uczestniczy w najważniejszych wydarzeniach branżowych m.im. targi European Utility Week, Energetab.



- Grupa Apator dostarcza na rynek nowoczesne urządzenia oraz systemy pomiarowo-odczytowe dla wszystkich rodzajów mediów (energia elektryczna, woda, gaz, ciepło) oraz zaawansowane technicznie rozwiązania z obszaru automatyki i rozdziału energii. Rozwija innowacyjne technologie przy współpracy z uczelniami i partnerami technologicznymi. Aktywnie działamy na rzecz wypracowania standardów technologicznych i promocji korzystnych dla sektora rozwiązań i koncepcji.
- Każdego roku Apator przeznacza 0,5% zysku netto na działalność sponsoringową i społeczną, dzięki czemu ma możliwość wspierania i realizowania wielu działań, tj. patronat nad olimpiadami przedmiotowymi, sponsoring wydarzeń naukowych i kulturalnych m.in. Międzynarodowy Festiwal Filmowy Toffest, Artus Festiwal, Koncerty pod Gwiazdami, wsparcie Toruńskiej Orkiestry Symfonicznej (Festiwal Siły Natury - Moc Ognia) oraz Toruńskiego Festiwalu Dziecka. Apator jest także sponsorem sportu – współpracuje z Drużyną Młodzieżową Twardych Pierników Toruń (sezon 2018/2019). Przekazywane są także środki na pomoc lokalnym stowarzyszeniom i fundacjom realizującym misje społeczne, wśród których są m.in. Fundacja Piękniejszego Świata ze Skłudzewa oraz toruńskie Hospicjum Nadzieja.
- Apator mecenasem kultury, nauki i sportu:



Cele i wyzwania w obszarze polityki w zakresie kwestii społecznych

W perspektywie do końca 2019 r. do kluczowych wyzwań w obszarze kwestii społecznych należą:

- doskonalenie narzędzi komunikacji z klientami oraz wdrożenie wspólnych dla Grupy wskaźników badania satysfakcji klientów,
- doskonalenie łańcucha dostaw oraz procesu zarządzania zakupami,
- aktualizacja strategii dotyczącej działalności sponsoringowej i filantropijnej.

6.3 WSKAŹNIKI W OBSZARZE ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH

Dostawcy/zakupy	2018 r.*	2017 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba dostawców ogółem, w tym:	6 554	6 751	97%
1. Kooperanci (dostawcy usług), w tym:	3 881	3 836	101%
• krajowi	3 479	3 411	102%
• zagraniczni	395	417	95%
• import pośredni	7	8	87%
2. Pozostali dostawcy, w tym:	2 673	2 915	92%
• krajowi	1 748	1 827	96%
• zagraniczni	834	993	84%
• import pośredni	91	95	96%
Udział zakupów od dostawców krajowych w zakupach ogółem [%]	46%	44%	-

Wpływ na otoczenie	2018 r.	2017 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba wspieranych wydarzeń/inicjatyw, w tym:	80	60	133%
• wydarzenia sportowe	14	13	108%
• wydarzenia kulturalne	8	16	50%
• wydarzenia edukacyjne	9	8	112%
• inne	49	23	213%
Wydatki na działalność społeczną [tys. PLN], w tym:	545,0	422,5	129%
• darowizny	189,0	145,0	130%
• sponsoring	356,0	262,5	136%
• inne	0,0	15,0	-

6.4 RYZYKA W OBSZARZE ZARZĄDZANIA KWESTIAMI SPOŁECZNYMI

Ryzyka w obszarze zarządzania kwestiami społecznymi*

1. Ryzyko w relacjach z klientami

Działania zapobiegawcze:

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

2. Ryzyko relacji z lokalnymi społecznościami

Działania zapobiegawcze:

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

3. Ryzyko reputacji

Działania zapobiegawcze:

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

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

Wspieranie lokalnych dostawców

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



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