



Raport ESG

Sprawozdanie na temat informacji
niefinansowych Grupy Apator za 2022 rok

SPIIS TREŚCI

1.	Wstęp	03
2.	O Grupie Apator	04
	2.1. Profil działalności i model biznesowy	06
	2.2. Strategia biznesowa	07
	2.3. Strategia CSR	11
	2.4. Interesariusze	14
3.	GOVERNANCE - Ład korporacyjny	16
	3.1. Podstawy kultury organizacyjnej	17
	3.2. Struktura zarządcza	18
	3.3. Kodeks etyczny Grupy Apator	23
	3.4. Kluczowe polityki w ramach ładu korporacyjnego	23
	3.4.1. Polityka w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu	23
	3.4.2. Polityka w obszarze respektowania praw człowieka	25
	3.4.3. Polityka w zakresie bezpieczeństwa i ochrony danych	27
	3.5. Działanie systemu compliance	29
	3.6. Zarządzanie ryzykiem w Grupie Apator	31
	3.7. Ryzyka niefinansowe	33
4.	SOCIAL – Obszar społeczny	38
	4.1. Relacje z pracownikami	39
	4.2. Bezpieczeństwo i higiena pracy	52
	4.3. Relacje z klientami	54
	4.4. Współpraca z dostawcami	62
	4.5. Otoczenie branżowe	65
	4.6. Wspieranie społeczności	68
5.	ENVIRONMENTAL - Wpływ na środowisko	71
	5.1. Zielone technologie	72
	5.2. Zarządzanie aspektami środowiskowymi	72
	5.3. Wskaźniki w obszarze środowisko naturalne	75
	5.4. Kwalifikacja działalności zgodnie z Taksonomią UE	78
6.	O raporcie	81
7.	Indeks GRI	82

1. WSTĘP

Szanowni Państwo,
Drodzy Interesariusze Grupy Apator,

Rok 2022 dla wielu przedsiębiorców upłynął pod znakiem intensywnego działania na rzecz utrzymania stabilności i rentowności biznesu. Był to kolejny, trzeci już rok funkcjonowania w bardzo trudnym i nieprzewidywalnym otoczeniu makroekonomicznym. Sytuacje kryzysowe z jednej strony są doskonałym sprawdzianem odporności modelu biznesowego, umiejętności adaptacji i zwinnego reagowania w celu przeciwdziałania trudnościom, z drugiej zaś mobilizują zespół do koncentracji na najistotniejszych obszarach, kluczowych dla przetrwania biznesu.

Z długiego okresu funkcjonowania w warunkach pandemii a następnie roku 2022, upływającego w cieniu wrogiej interwencji Rosji w Ukrainie, wychodzimy mądrzejsi i silniejsi. W tym wymagającym otoczeniu Grupa Apator koncentrowała wysiłki na poprawie efektywności działania i odbudowie marż. Ten proces nadal trwa - kontynuujemy działania na rzecz usprawniania naszych operacji i automatyzujemy produkcję, żeby lepiej skalować nasz biznes, zapewnić jego stabilność i trwałą rentowność. Nie zaniechaliśmy przy tym wdrażania rozwiązań wychodzącym naprzeciw wyzwaniom technologicznym, klimatycznym i społecznym m.in. inteligentnych urządzeń, innowacyjnych technologii ultradźwiękowych, 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. Grupa Apator intensywnie rozwija także rozwiązania techniczne dla sektora odnawialnych źródeł energii.

Kryzys miał swoją „jasną” stronę, bowiem spowodował reorganizację rozwoju gospodarczego w kierunku gospodarki niskoemisyjnej. Uruchomiono polityczne i fiskalne instrumenty na rzecz odbudowy gospodarek nakierowane na „zieloną transformację”, które stają się impulsem do inwestycji w zrównoważone projekty i technologie. Transformacja energetyczna niesie wiele nowych wyzwań, ale i ogromne szanse dla przedsiębiorstw takich, jak Grupa Apator. To w niej upatrujemy perspektyw dalszego, dynamicznego rozwoju, źródeł innowacji a także inspiracji dla nowych modeli działania.

Grupa Apator od lat ujawnia efekty realizowanych polityk w odniesieniu do zagadnień społecznych, pracowniczych, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji, zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami prawa, ale także ze względu na wysoką wagę tych zagadnień dla naszych partnerów biznesowych, pracowników, akcjonariuszy i inwestorów. Nasze zobowiązania i cele w wymiarze Środowisko, Otoczenie społeczne i Ład korporacyjny (ESG) zostały określone w Strategii CSR Grupy Apator, której horyzont kończy się w 2023 roku.

Rok 2023 będzie zatem okresem intensywnej pracy nad operacjonalizacją ogłoszonej w listopadzie ubiegłego roku aktualizacji strategii biznesowej, ale także nad wypracowaniem założeń nowej strategii ESG, jeszcze lepiej odpowiadającej na wyzwania otoczenia, nadchodzące nowe wymogi regulacyjne oraz rosnące oczekiwania naszych Interesariuszy. Wszyscy bowiem jesteśmy świadomi kluczowej roli biznesu dla zapewnienia bezpiecznej, zrównoważonej planety.

Zarząd Apator SA



2.0 Grupie Apator

ok. **2,4** tysiące
zatrudnionych
pracowników

ponad **60**
rynków **na całym**
ŚWIECIE

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

ponad **33%**
przychodów
Grupy osiągnęliśmy
ze **SPRZEDAŻY**
rozwiązań **smart**

1.082 mln zł
wygenerowanego
PRZYCHODU

w tym blisko
48%
sprzedaży
w linii
liczników ee
stanowiły urządzenia
inteligentne

ponad **72 mln PLN**
INWESTYCJI

47%
SPRZEDAŻY
realizujemy
na rynkach
eksportowych

3,4 tysięcy
dostawców
i partnerów

od **26 lat**
na **GPW**



2.1. 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),
- magazyny energii wspierające bilansowanie i stabilizację pracy sieci 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. Marka Apator jest uznaną i rozpoznawalną europejską marką w sektorze rozwiązań dla nowoczesnej energetyki, sektora gazowniczego i wodno-kanalizacyjnego.

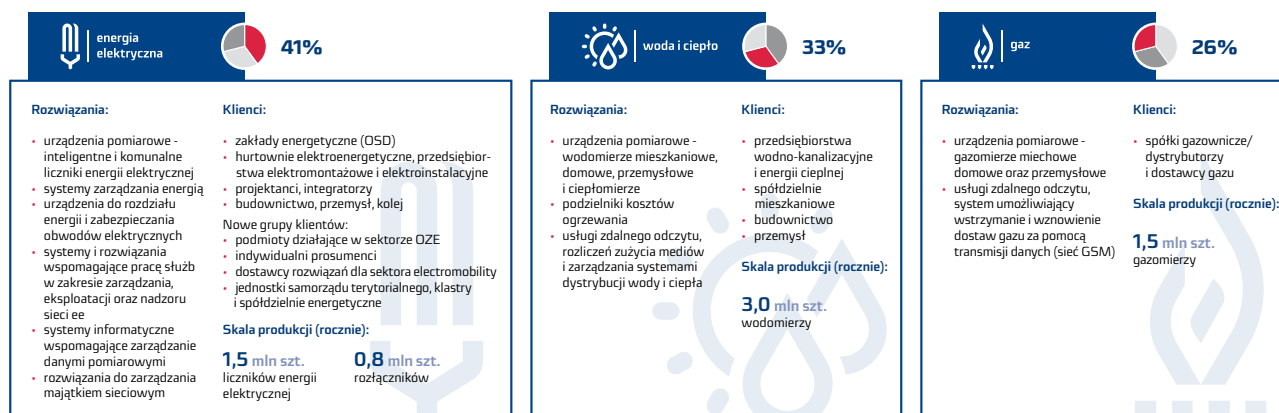
Blisko połowa przychodów Grupy pochodzi z eksportu, zaś rozwiązania i produkty dystrybuowane są do ponad 60 krajów świata. Największymi odbiorcami w 2022 roku, poza Polską, były rynki: niemiecki, czeski, belgijski, rumuński, hiszpański oraz brytyjski.

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.

Model biznesowy

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



2.2. STRATEGIA BIZNESOWA

W trzecim kwartale 2022 r. Strategia Grupy Apator została poddana weryfikacji i aktualizacji - w głównej mierze ze względu na istotne zaburzenia w otoczeniu zewnętrznym, jakie miały miejsce w latach 2020-2022 (począwszy od pandemii COVID-19 po agresję Rosji na Ukrainę).

Horyzont obecnie obowiązującej zaktualizowanej strategii biznesowej Grupy Apator obejmuje lata 2023-2025.

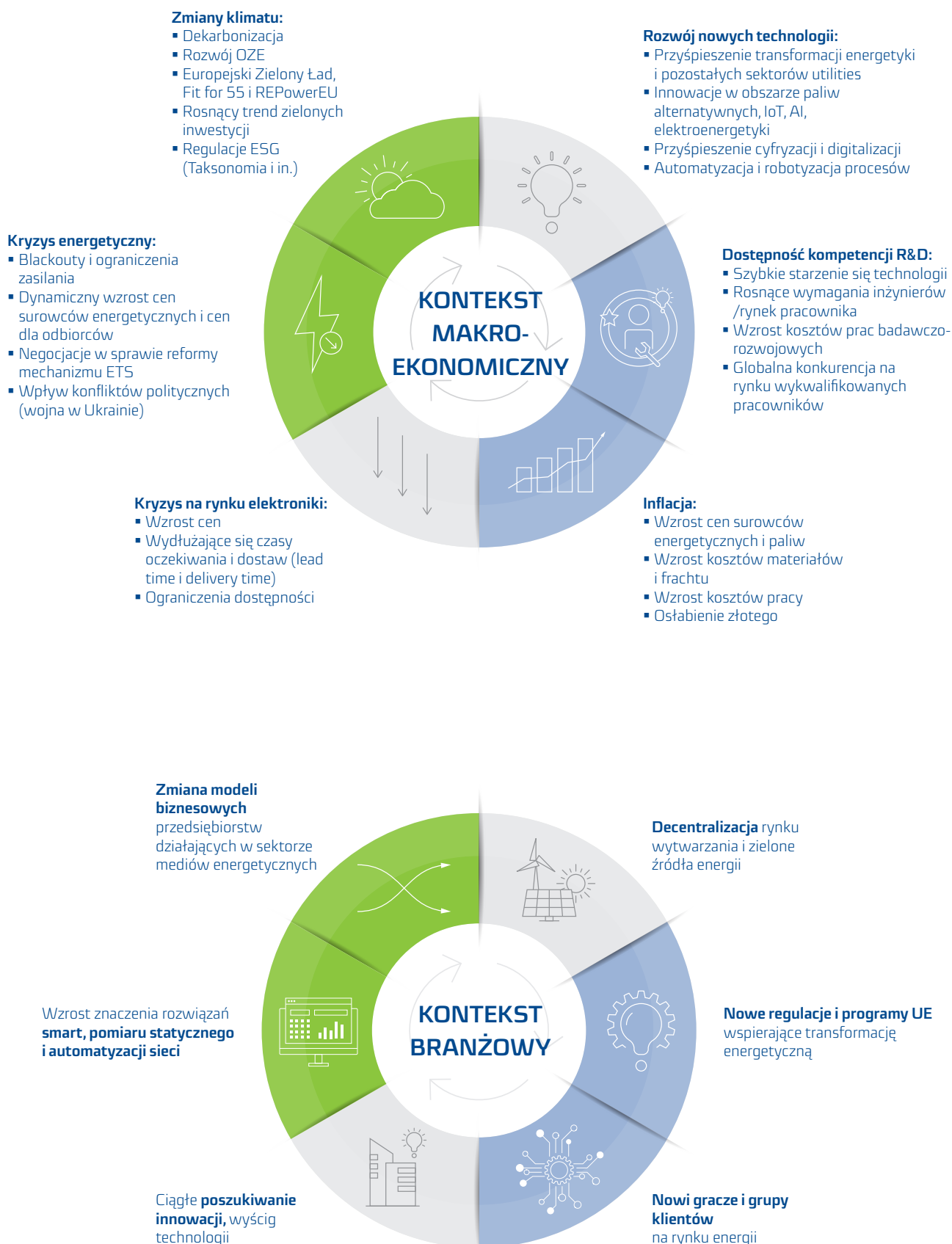
Aktualizacja strategii biznesowej była podyktowana także nowymi wyzwaniami związanymi z przyspieszeniem transformacji energetycznej, w tym:

- radykalnym wzrostem cen energii i paliw wymuszającym wzrost efektywności ich użytkowania, dywersyfikację paliw, rozproszenie źródeł energii, przyspieszenie rozwoju OZE i modernizację sieci elektroenergetycznej,
- odejściem od rosyjskiego gazu,
- pakietem regulacji UE związanych z zieloną transformacją europejskiej gospodarki: programy Fit for 55 oraz Re-PowerEU oraz towarzyszącymi im funduszami przeznaczonymi na realizację programów.

Wobec powyższych czynników, Grupa Apator zdecydowała się na modyfikację przyjętych celów strategicznych oraz na przeformułowanie misji i wizji Grupy, które obecnie mocniej wspierają szybkie zmiany na rynku energii zmierzające do przejścia od energetyki centralnej opartej na paliwach kopalnych do bardziej zrównoważonego, rozproszonego systemu energetyki przyszłości opartego na „czystej” energii generowanej lokalnie, zwiększeniu autokonsumpcji energii z OZE oraz oszczędniejszym i efektywniejszym gospodarowaniu energią oraz innymi mediami.

Głównymi klientami Grupy pozostają klienci sektora „utilities” (operatorzy systemów dystrybucji energii elektrycznej, gazu, przedsiębiorstwa z branży ciepłowniczej i wod-kan). Do grona „tradycyjnych” klientów dołączają nowe grupy: lokalne społeczności energetyczne, klastry, gminy, zakłady przemysłowe i prosumenci, dla których Apator przygotowuje dedykowane rozwiązania i produkty w ramach kilkunastu nowych inicjatyw strategicznych. Rozwiązania techniczne oferowane pod marką Apator będą wspierały aktywnych i świadomych uczestników rynku energii oferując im korzyści funkcjonalne i oszczędności. Apator tym samym będzie wspierał dekarbonizację, decentralizację i digitalizację polskiej i europejskiej energetyki (3D).

Czynniki wpływające na realizację strategii biznesowej w 2022 roku



Wpływ wojny na realizację strategii biznesowej Grupy Apator w 2022 roku

Rok 2022 był trudnym sprawdzianem odporności dla biznesu i postawił przedsiębiorców przed bezprecedensowymi wyzwaniami. Po okresie utrudnień związanych z trwającą pandemią, w wyniku agresji zbrojnej w Ukrainie makrootoczenie uległo dalszej destabilizacji. Sytuacja ta nie pozostała bez wpływu na poziom wyników finansowych i marż Grupy Apator za 2022 rok. W warunkach wysokiej inflacji kosztów, utrzymujących się problemów z dostępnością komponentów oraz niestabilności kursów walutowych Grupa konsekwentnie podejmowała działania w celu dalszej poprawy efektywności operacyjnej oraz uelastycznienia polityki cenowej, które pozwoliły na częściowe złagodzenie negatywnego wpływu otoczenia na wyniki i marże. Jednocześnie intensywnie pracowano nad pozyskaniem nowych rynków i klientów dla segmentów i produktów, których sprzedaż uległa ograniczeniu w wyniku zakończenia współpracy z klientami z Rosji i Białorusi.

Na dzień publikacji niniejszego raportu Grupa Apator identyfikuje ryzyka wynikające z wojny w Ukrainie, jednak ich poziom zależy od dalszego rozwoju sytuacji oraz jego wpływu na kursy walutowe, ceny surowców i inne obszary działalności. Przychody ze sprzedaży w 2022 r. z rynków rosyjskiego, ukraińskiego i białoruskiego stanowiły ok. 1,6% łącznej sprzedaży Grupy Apator. Od momentu wybuchu wojny Grupa wstrzymała sprzedaż na rynkach rosyjskim i białoruskim. W zakresie należności od kontrahentów z zagrożonych rynków, na koniec 2022 r. udział należności z rynku ukraińskiego w łącznej wartości należności Grupy Apator wynosił około 0,6%. Grupa nie posiadała należności handlowych z rynków rosyjskiego i białoruskiego. W związku z powyższym sytuacja na Wschodzie nie ma istotnego bezpośredniego wpływu na wyniki finansowe Apator SA oraz całej grupy kapitałowej.

Kryzys energetyczny wywołany inwazją Rosji na Ukrainę przyspieszył transformację sektora energetycznego i był impulsem do uruchomienia nowych polityk i programów UE mających na celu uniezależnienie unijnej gospodarki od rosyjskich surowców i paliw.

W efekcie, wyzwania związane z konfliktem na Wschodzie i transformacją energetyczną przyniosły nowe szanse dla Grupy Apator, wynikające z:

- presji na efektywne gospodarowanie zasobami: wodą, energią, ciepłem, gazem,
- rosnącego zapotrzebowania na technologie dla sektora OZE,
- przyspieszenia cyfryzacji i automatyzacji procesów biznesowych we wszystkich sektorach gospodarki.

W obliczu wyzwań związanych z kryzysem energetycznym, ale także postępującymi zmianami klimatu oraz koniecznością przyspieszenia procesu transformacji energetycznej, Grupa Apator dokonała aktualizacji strategii biznesowej na lata 2023-25 (więcej w rozdziale: Strategia biznesowa).

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	2022 r.	2021 r.	Zmiana	Dynamika r/r
	tys. zł	tys. zł	tys. zł	%
Segment Energia Elektryczna	439 511	375 043	64 468	117,2%
Segment Gaz	281 342	269 627	11 715	104,3%
Segment Woda i Ciepło	360 939	295 413	65 526	122,2%
Przychody ogółem	1 081 792	940 083	141 709	115,1%
kraj	571 450	497 696	73 754	114,8%
eksport	510 342	442 387	67 955	115,4%

Podstawowe dane finansowe	2022 r.	2021 r.	Zmiana	Dynamika r/r
	tys. zł	tys. zł	tys. zł	%
Przychody ze sprzedaży	1 081 792	940 083	141 709	115,1%
Zysk na sprzedaży	45 090	48 740	-3 650	92,5%
Zysk na działalności operacyjnej	31 340	94 801	-63 461	33,1%
EBITDA	87 067	150 573	-63 506	57,8%
Zysk netto	7 205	63 336	-56 131	11,4%
Kapitał własny	539 148	551 275	-12 127	97,8%
Zobowiązania długoterminowe	45 174	71 501	-26 327	63,2%
Zobowiązania krótkoterminowe	457 725	376 484	81 241	121,6%
Suma aktywów	1 042 047	999 260	42 787	104,3%
Wynagrodzenia brutto (z narzutami)	240 150	228 783	11 367	105,0%
Podatek dochodowy	8 710	21 908	-13 198	39,8%
Podatek dochodowy bieżący	9 019	24 929	-15 910	36,2%
Odroczony podatek dochodowy	-309	-3 021	2 712	-
Wysokość składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych*	37 557	38 333	-775	98,0%
Wysokość składek na inne fundusze (PFRON, Fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych)*	3 161	3 205	-45	98,6%

* wysokość odprowadzanych składek dotyczy tylko krajowych spółek GK Apator

2.3. STRATEGIA CSR

Strategia CSR Grupy Apator została opracowana w 2019 roku, opublikowana w 2020 roku a jej horyzont czasowy kończy się w 2023 roku. Jest ona ściśle powiązana z działalnością biznesową Grupy Apator i wspiera realizację celów biznesowych Grupy. Ze względu na aktualizację założeń strategii biznesowej a także kończący się horyzont strategii CSR, dokument zostanie poddany w 2023 roku gruntownej analizie i rewizji, aby dostosować go do wyzwań biznesowych, nowych wymogów regulacyjnych oraz oczekiwań interesariuszy Grupy.

Podstawy odpowiedzialności Grupy Apator w obszarze ESG, 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 obowiązującej w 2022 roku Strategii CSR Grupy Apator, uwzględniono:

- rekomendacje i dobre praktyki w zakresie raportowania danych pozafinansowych,
- „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021”,
- Agendę na rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030, przyjętą przez ONZ w 2015 roku.

Mapa strategii CSR

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

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 celów strategii CSR Grupy Apator uwzględniono Cele zrównoważonego rozwoju ONZ - adekwatne do specyfiki działalności 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.



Wkład Grupy Apator 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. Rozwija infrastrukturę przemysłową w Polsce i innych krajach europejskich, w których zlokalizowane są spółki, budując nowe moce i automatyzując linie produkcyjne.

8 9 12

Grupa zatrudnia w swoich zakładach produkcyjnych w Polsce i Europie ok. 2,4 tys. pracowników oraz współpracuje z szeroką bazą lokalnych i regionalnych dostawców i kooperantów. Przestrzega wysokich standardów etycznych, dba o rozwój członków zespołu, godne warunki pracy i współpracy, bezpieczeństwo i zdrowie pracowników i współpracowników.

3 8

Duży nacisk kładziony jest na kwestie cyberbezpieczeństwa dostarczanych rozwiązań, prowadzone są aktywne działania informacyjne, eksperci Grupy Apator dzielą się wiedzą techniczną w celu poprawy bezpieczeństwa sieci energetycznych w Polsce.

4 7 8 9

Eksperti Grupy Apator aktywnie działają w organizacjach branżowych, nawiązano również partnerstwa technologiczne i wspólnie z innymi polskimi firmami z branży ICT opracowywane są nowe technologie, zwłaszcza w zakresie skutecznej i bezpiecznej telekomunikacji i transmisji danych pomiarowych.

4 8 9 11 12

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 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.).

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.

2.4. INTERESARIUSZE

Kluczową grupą interesariuszy Grupy Apator są 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. Celem Grupy Apator jest dobrze rozumieć potrzeby oraz oczekiwania wszystkich interesariuszy i wychodzić im naprzeciw - działając w dobrym interesie Grupy i szanując kapitał jej akcjonariuszy.

W swojej działalności spółki Grupy Apator wchodzą w interakcje z różnymi grupami interesariuszy i budują relacje oparte na wzajemnej, efektywnej współpracy i zaufaniu. W 2022 roku nastąpił powrót do bezpośredniej komunikacji z Interesariuszami po długim okresie pandemii. Większość spotkań, wydarzeń targowych oraz konferencyjnych została przywrócona i odbywała się stacjonarnie.

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'u i LinkedIn, wypowiedzi dla mediów w formie wywiadów, artykułów, bieżąca komunikacja z dziennikarzami.	Dla Apator SA, jako spółki notowanej na GPW, budowanie relacji z uczestnikami rynku kapitałowego 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'u 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'u 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'u 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'u 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 F Facebook'u 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'u 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. GOVERNANCE

Ład korporacyjny

Wartością nadrzędną w Grupie Apator jest **odpowiedzialność**, która oznacza bezwzględne przestrzeganie obowiązującego prawa, ale także wewnętrznych procedur i regulacji. We wszystkich aspektach działalności Grupa wdraża i promuje zasady etyczne, a relacje ze swoimi interesariuszami buduje w oparciu o uczciwość i partnerstwo.

Zobowiązania wynikające ze strategii CSR na lata 2019 - 2023

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.

Apator SA zobowiązał się do przestrzegania zasad ładu korporacyjnego tj. „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021” wprowadzonych Uchwałą nr 13/1834/2021 Rady Giełdy z dnia 29 marca 2021 r. Spółka przestrzega większości zasad zawartych w Dobrych Praktykach z wyjątkiem następujących:

- 2.1, 2.2 oraz 2.11.6 - brak mierzalnych celów i terminów osiągnięcia odpowiednich parytetów w odniesieniu do polityki różnorodności wobec zarządu oraz rady nadzorczej,
- 4.1 - brak możliwości udziału akcjonariuszy w walnym zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej (e-walne).

Informacja na temat stanu stosowania przez spółkę zasad zawartych w zbiorze „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021” jest zamieszczona na stronie www.apator.com, w sekcji Relacje inwestorskie -> Ład korporacyjny.

3.1. PODSTAWY KULTURY ORGANIZACYJNEJ

3.1.1. Misja i wizja

Ambicją Grupy Apator niezmiennie pozostaje utrzymanie pozycji europejskiego lidera w dostarczaniu rozwiązań hardware'owych i software'owych w zakresie Smart Meteringu i Zarządzania Energią. Grupa Apator kontynuuje rozwój rozwiązań umożliwiających efektywne zarządzanie zasobami naturalnymi i wspierających innowacyjne przedsiębiorstwa energetyczne w podejmowaniu wyzwań związanych z transformacją energetyczną.

Misją Grupy Apator jest upowszechnienie zaawansowanych technologii wśród szerszej grupy odbiorców obejmujących, oprócz utilities, także przedsiębiorców i społeczeństwo. Grupa Apator chce tworzyć rozwiązania jutra dla aktywnych i świadomych uczestników rynku, którzy dbają o środowisko, planetę i przyszłe pokolenia, wspierając ich w samodzielnej produkcji, zarządzaniu i dzieleniu się zieloną energią oraz oszczędzaniu zasobów naturalnych.

Hasłem przewodnim Grupy Apator jest:

Green technology
for your business and home

3.1.2. Wartości firmowe

Wartości firmowe Grupy Apator są podstawą kształtowania kultury organizacyjnej. Stanowią drogowskaz w codziennym działaniu, punkt odniesienia do podejmowanych decyzji oraz wskazówkę, jak pracownicy spółek Grupy Apator powinni pracować, czym się kierować i w jakich obszarach szczególnie angażować, jak współpracować i komunikować się.

Wprowadzeniu wartości firmowych towarzyszyła szeroko zakrojona kampania edukacyjna. „Wartościaki” (postacie uosabiające poszczególne wartości firmowe) są obecne w przestrzeni firmy i są bohaterami różnorodnych działań komunikacyjnych. Wszyscy nowo zatrudniani pracownicy są zapoznawani z wartościami firmowym a cały zespół zobowiązuje się do promowania wartości własnymi postawami i zachowaniami w codziennej pracy.

Wartości Grupy Apator



3.2. STRUKTURA ZARZĄDCZA

3.2.1. Zasady zarządzania w Apator SA oraz Grupie Apator

Apator SA jest spółką akcyjną, podmiotem dominującym w Grupie Apator. Zgodnie z Kodeksem spółek handlowych, organami spółki akcyjnej są Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, Rada Nadzorcza i Zarząd.

Struktura władz Apator SA na dzień 31 grudnia 2022 r.



Szczegółowy opis ram ładu korporacyjnego został opisany w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy Apator za 2022 rok. Zawiera ono m.in.:

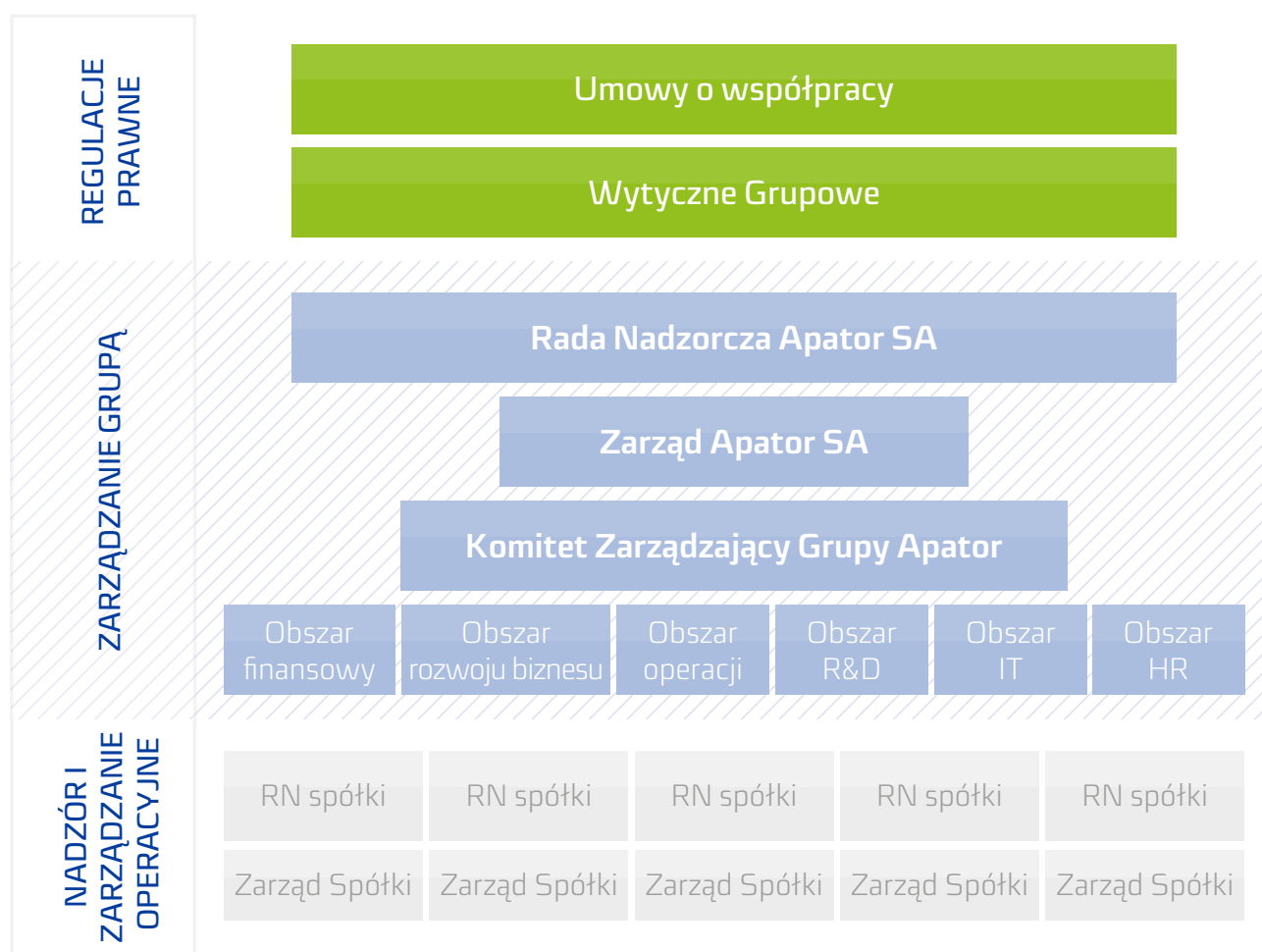
- opis działania organów nadzorczych i zarządczych,
- informację na temat doświadczenia, kompetencji i stopnia niezależności członków organów nadzorczych i zarządczych,
- informację na temat uprawnień, obowiązków i sposobu powoływania organów nadzorczych i zarządczych w Apator SA,
- procedury wyboru biegłego rewidenta,
- informację dotyczącą polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

Dokument jest dostępny na stronie www.apator.com, w sekcji Relacje inwestorskie -> Ład korporacyjny.

We wszystkich krajowych spółkach Grupy Apator obowiązuje jednolity ład korporacyjny. Nadzór właścicielski odbywa się poprzez:

- unie personalne w Zarządach i Radach Nadzorczych,
- ustanowione na podstawie umów o współpracy „prawo wewnętrzne” w formie wytycznych grupowych,
- działalność komitetów powołanych w ramach Grupy Apator,
- audyt wewnętrzny,
- funkcje wspólne (obejmujące finanse i kontroling, HR, IT, komunikacja IR i promocja).

System zarządczy w Grupie Apator



Wytyczne grupowe

Dokumenty w formie wytycznych grupowych standaryzują kluczowe procesy i wprowadzają wspólne zasady działania w spółkach Grupy Apator. Dotyczą takich obszarów, jak:

- zarządzanie strategią Grupy Apator,
- kodeks etyczny Grupy Apator ,
- compliance,
- strategia CSR,
- ubezpieczenia i Kredyt parasolowy,
- zasady komunikacji,
- polityka sponsoringowa,
- jakość i czas życia produktów,
- zasady sporządzania wykazu umów,
- obsługa posprzedażna,
- zarządzanie flotą samochodową ,
- optymalizacja majątku Grupy ,
- zasady zakupu energii elektrycznej.

Ponadto, w Grupie Apator obowiązują zbiory wytycznych wprowadzających standardy działania w formie:

- wytycznych informacyjnych (dot. informacji poufnej, regulacji w dokumentach korporacyjnych spółek i in.),
- wytycznych finansowych,
- wytycznych obszarowych (dot. procesu zakupów, IT, ochrony środowiska, marketingu i promocji).

W 2022 roku w Grupie Apator aktywnie działały 2 komitety grupowe:

- Komitet Finansowy – odpowiedzialny m.in. za analizę i ocenę bieżącej sytuacji finansowej spółek Grupy Apator, przedstawianie prognoz dla kolejnych okresów w odniesieniu do zatwierdzonego budżetu, analizę otoczenia regulacyjnego w zakresie zmian i ich istotności,
- Komitet Pełnomocników Systemów Zarządzania – odpowiedzialny za doskonalenie systemów zarządzania w Grupie Apator poprzez ich integrację w wybranych obszarach.

Zintegrowany System 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	FAP PAFAL	Apator Telemetry
PN-EN ISO 9001:2015	X	X	X	X	X
PN-EN ISO14001:2015	X	X	X	X	X
PN-ISO 45001:2018	X	X	X	X	X
PN ISO/IEC 27001:2013	X	X			X

Polityka zintegrowanego systemu zarządzania w Apator SA

Zintegrowany system zarządzania obejmuje wszystkie kluczowe dla spółki obszary działania: jakość, środowisko, BHP oraz bezpieczeństwo informacji. Integracja systemów pozwala na uspoźnienie procesów, procedur i praktyk działania, lepsze planowanie zasobów i w efekcie, ciągłe zwiększanie efektywności organizacji.

Polityka zintegrowanego systemu zarządzania			
CELE SYSTEMU ZARZĄDZANIA JAKOŚCIĄ ISO 9001	CELE SYSTEMU ZARZĄDZANIA ŚRODOWISKIEM ISO 14001	CELE SYSTEMU ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWA INFORMACJI ISO 14001	CELE SYSTEMU ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM PRACY ISO 14001
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cele finansowe ▪ Cele procesu sprzedaży ▪ Cele procesu zakupów ▪ Cele procesu produkcji, w tym wskaźniki jakości ▪ Cele procesu zarządzania zasobami ludzkimi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zarządzanie odpadami ▪ Zarządzanie mediami ▪ Energochłonność ▪ Zużycie wody 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dostępność systemów krytycznych ▪ Zarządzanie incydentami 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wypadkowość

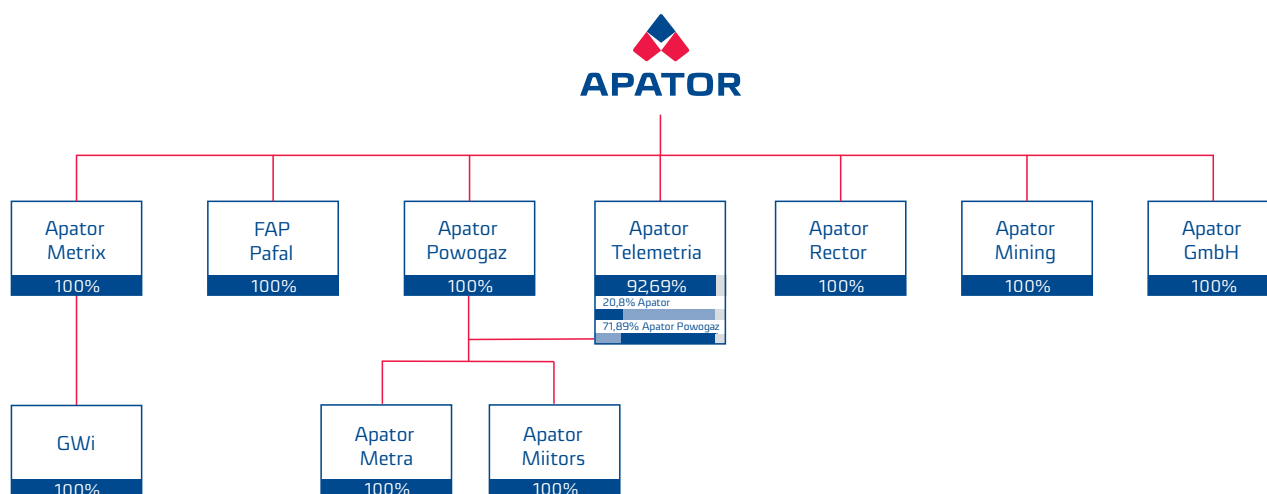
Elementy systemu zarządzania w Apator SA prezentuje poniższy schemat:



Analogiczne zintegrowane systemy zarządzania wdrożono w spółkach Apator Powogaz i Apator Metrix.

3.2.2. Struktura Grupy Apator

Struktura Grupy Apator na dzień 31 grudnia 2022 r. przedstawia się następująco



Główne zakłady produkcyjne w Polsce



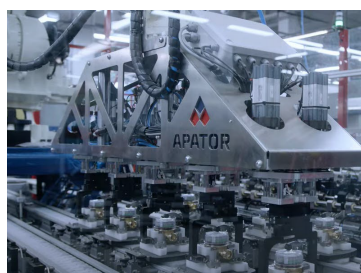
Ostaszewo k. Torunia

Produkcja
liczników energii
elektrycznej
i aparatury
łączeniowej



Łódź

Produkcja
automatyki
zabezpieczeniowej
i telemechaniki



Jaryszki k. Poznania

Produkcja
wodomierzy
i ciepłomierzy



Tczew

Produkcja
gazomierzy



Słupsk

Systemy
i urządzenia
do zdalnego
odczytu

3.3. KODEKS ETYCZNY GRUPY APATOR

Kodeks etyczny Grupy Apator stanowi zbiór nadrzędnych zasad wyznaczających ramy postępowania w działalności biznesowej. Zawiera on przykłady dobrych praktyk i wskazówki obowiązujące zarówno w relacjach biznesowych z klientami, dostawcami, partnerami biznesowymi, jak również będących podstawą współpracy wewnątrz Grupy, w relacjach między członkami zespołu.

Kodeks etyczny Grupy Apator jest poddawany okresowym przeglądom i aktualizacji. Obowiązująca edycja Kodeksu weszła w życie w kwietniu 2021 roku. Dokonano w niej zmian pod kątem:

- dostosowania zapisów do obowiązującego prawa,
- spełnienia rekomendowanych przez GPW standardów w zakresie compliance, w szczególności dotyczących:
 - przeciwdziałania korupcji,
 - wręczania i przyjmowania upominków,
 - zgłoszeń nieprawidłowości i systemu ochrony sygnalistów,
 - polityki sponsoringowej i darowizn,
 - zarządzania zgodnością, szkoleń i audytów w w/w obszarach,
- dostosowania zapisów do praktyk i oczekiwań rynku,
- dostosowania do potrzeb organizacji.

Zapisy Kodeksu etycznego Grupy Apator zostały poddane 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.

W 2022 roku w umowach z partnerami biznesowymi (dostawcami, kooperantami) wprowadzono klauzule etyczne, na podstawie których strony umowy zobowiązują się do przestrzegania Kodeksu etycznego Grupy Apator. Kolejny przegląd i aktualizacja Kodeksu etycznego jest przewidziana w 2023 roku, w związku z planowaną aktualizacją Strategii ESG (tj. obecnej Strategii CSR Grupy Apator na lata 2019-23).

3.4. KLUCZOWE POLITYKI W RAMACH ŁADU KORPORACYJNEGO

3.4.1. 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.

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 podarunku, 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 jakiekolwiek 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 2021”, ale przede wszystkim pozwala skutecznie eliminować i minimalizować ryzyka we wszystkich obszarach działalności, w tym ryzyka występowania zjawiska korupcji i łapownictwu. Więcej szczegółów w rozdziale: Zarządzanie ryzykiem w Grupie Apator

3.4.2. 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 personalna, Strategia CSR 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 – pracownicy spółek Grupy Apator zobowiązują się szanować i propagować prawa człowieka w relacjach z dostawcami, klientami i partnerami biznesowymi. Współpraca jest warunkowana m.in. kwestią przestrzegania przez partnerów biznesowych zasad etycznych oraz standardów BHP.
- Akcjonariusze – Apator SA prowadzi działalność w taki sposób, aby zabezpieczać interesy akcjonariuszy spółki. Ogromną wagę przywiązuje również do rzetelnego i bieżącego informowania akcjonariuszy o aktualnej sytuacji podmiotów Grupy oraz zdarzeniach, które mają potencjalny wpływ na wyniki Grupy.

Równość szans i wzajemne poszanowanie

W Grupie Apator stosowane są 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, posilając 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, uczestniczą w spotkaniach integracyjnych. 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.

W Grupie Apator nie opracowano osobnej Polityki różnorodności w odniesieniu do pracowników. Podstawą działania są w tym obszarze zapisy Kodeksu etycznego Grupy Apator, Strategii personalnej i CSR oraz Regulaminów pracy poszczególnych spółek. 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.

- W 2022 roku udział kobiet w Grupie Apator wynosił 47% ogółu pracowników wobec 44% w 2021 roku.
- W 2022 roku wzrósł w Grupie Apator odsetek pracowników obcokrajowców z 1,8% pracowników ogółem w 2021 roku do 3,0% ogółu pracowników zatrudnianych w 2022 roku.
- Osoby z niepełnosprawnością stanowiły w Grupie Apator 2,8% ogółu pracowników (w 2021 roku 2,6%).

Więcej informacji dotyczących działań na rzecz respektowania praw człowieka w odniesieniu do pracowników, w tym wskaźniki równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zaprezentowano w SEKCJI S – rozdział: Relacje z pracownikami.

Różnorodność w organach nadzorczych

Zgodnie z wytycznymi „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021” Apator SA opracował politykę różnorodności w odniesieniu do organów spółki i kluczowych jej menedżerów, jednak nie zawiera ona mierzalnych celów i terminów osiągnięcia odpowiednich parytetów.

Skład osobowy Rady Nadzorczej wynika z decyzji podejmowanych przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, natomiast skład osobowy Zarządu leży w kompetencjach Rady Nadzorczej danej spółki. Grupa Apator dostrzega rosnące znaczenie tworzenia różnorodnego środowiska pracy. W związku z powyższym przy wyborze władz spółek oraz kadry menedżerskiej właściwe organy dążą do zapewnienia wszechstronności i różnorodności, szczególnie w obszarze kierunków wykształcenia, wieku, doświadczenia zawodowego oraz płci. Niemniej, ze względu na specyfikę branży i techniczny charakter działalności decydującym aspektem są tu przede wszystkim odpowiednie kompetencje oraz merytoryczne przygotowanie do pełnienia określonej funkcji.

Wskaźniki w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu oraz respektowania praw człowieka

Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu	2022 r.	2021 r.
Liczba zgłoszeń przypadków wystąpienia korupcji i łapownictwa	0	0
Liczba podmiotów GK Apator ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia korupcji*	10	11
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	2022 r.	2021 r.
Liczba zgłoszeń przypadków wystąpienia przejawów dyskryminacji/mobbingu/ zastraszania itp.	0	0
Liczba podmiotów Grupy ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia przypadków łamania praw człowieka	10	11
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). Dla zachowania porównywalności danych, wielkości z 2021 r. zostały dodatkowo skorygowane poprzez wyeliminowanie z nich danych dla spółek INDA oraz Teplovodomer, które w 2022 r. przestały być członkami Grupy Apator (dotyczy to danych zawartych we wszystkich tabelach raportu).

3.4.3. Polityka w zakresie bezpieczeństwa i ochrony danych

Zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych, w Grupie Apator wprowadzono szereg wewnętrznych regulacji określających polityki bezpieczeństwa związane z ochroną danych osobowych i pozostałych informacji znajdujących się w systemach teleinformatycznych.

Bezpieczeństwo informacji

System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji w spółkach Grupy Apator stanowi część Zintegrowanego Systemu Zarządzania i odnosi się do ustanawiania, wdrażania, eksploatacji, monitorowania, utrzymywania i doskonalenia bezpieczeństwa informacji. W Apator SA, spółce notowanej na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, która jest podmiotem dominującym w grupie kapitałowej Apator bezpieczeństwo informacji traktowane jest priorytetowo, a szczegóły procesu określone zostały w Procedurze bezpieczeństwa informacji. Procedura określa szczegółowo zasady zarządzania informacją oraz przebieg procesu, w szczególności:

- Charakterystykę obszaru przetwarzania informacji
- Klasyfikację informacji
- Zasady zarządzania i inwentaryzacji aktywów informacyjnych
- Sposób postępowania z incydentami bezpieczeństwa
- Sposób zarządzania ryzykiem
- Postępowanie w celu zapewnienia ciągłości działania systemu bezpieczeństwa informacji
- Obszary bezpieczeństwa informacji
- Sposoby monitorowania i doskonalenia procesu

W 2022 roku Apator SA oraz Apator Metrix dokonały odnowienia certyfikacji ISO 27001 – audyty potwierdziły skuteczność działania systemu, transparentne i adekwatne zasady bezpieczeństwa informacji i regulacje wewnętrzne.

Ochrona danych osobowych

Uwzględniając charakter, zakres, kontekst i cele przetwarzania oraz ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych o różnym prawdopodobieństwie i wadze zagrożenia, w celu zapewnienia przetwarzania danych osobowych zgodnie z przepisami prawa, Apator SA (ADO) wprowadził Politykę ochrony danych osobowych, której adresatem są wszystkie osoby zatrudnione w Apator SA lub upoważnione do przetwarzania danych w imieniu spółki.

Polityka określa w szczególności:

- upoważnienia i obowiązki informacyjne,
- zasady powierzania i udostępniania danych osobowych,
- sposoby postępowania w przypadku wystąpienia incydentu ochrony danych osobowych,
- sposoby zabezpieczenia danych osobowych,
- szkolenia pracowników,
- prawa osób, których dane dotyczą i realizacja tych praw,
- działanie Inspektora Ochrony Danych.

Szkolenia

W 2022 roku odbywały się szkolenia przypominające w zakresie ochrony danych osobowych – wzięło w nich udział ok. 70 pracowników z segmentu Energia Elektryczna.

Bezpieczeństwo teleinformatyczne

Spółki Grupy Apator wdrożyły instrukcje ogólnosystemowe w zakresie bezpieczeństwa teleinformatycznego. Określają one szczegółowe procedury i sposoby działania mające na celu zapewnienie należytej staranności w zakresie przetwarzania danych osobowych osób fizycznych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz wzmacniających obszar bezpieczeństwa cyfrowego.

Precyzują one w szczególności:

- reguły zarządzania infrastrukturą teleinformatyczną,
- kontrolę dostępu, w tym bezpieczeństwo fizyczne i środowiskowe, proces zarządzania uprawnieniami, politykę zabezpieczeń kryptograficznych, politykę haseł, zasady czystego biurka i ekranu,
- zarządzanie oprogramowaniem, w tym bezpieczeństwo oprogramowania, zarządzania zmianami, monitorowanie i nadzór nad systemami, zasady audytów systemów informatycznych,
- bezpieczeństwo osobowe, w tym odpowiedzialność i kwalifikacje pracowników, szkolenia pracowników,
- ciągłość działania środowiska teleinformatycznego, w tym zasady tworzenia kopii zapasowych (plan ciągłości działania określony w dodatkowej, szczegółowej instrukcji),
- zarządzanie wyjątkami bezpieczeństwa IT,
- ocena i ograniczenie ryzyka,
- zarządzanie incydentami bezpieczeństwa teleinformatycznego (dodatkowa szczegółowa instrukcja),
- bezpieczeństwo dostępu podmiotów zewnętrznych (dodatkowa szczegółowa instrukcja).

Szybki rozwój technologii, gwałtowny przyrost generowanych i przetwarzanych danych (co stanowi poważne wyzwanie dla systemów, w szczególności systemów backup'u) oraz konieczność objęcia bezpośrednim wsparciem IT wielu lokalizacji w Grupie Apator rodzi wiele nowych wyzwań związanych z cyberbezpieczeństwem. W Grupie Apator wprowadzono Wytyczną grupową „Optymalizacja obszaru cyberbezpieczeństwa w spółkach Grupy Apator”, której celem jest określenie zakresu działań podejmowanych przez zarządy spółek Grupy Apator w celu weryfikacji poziomu stosowanych zabezpieczeń infrastruktury informatycznej. Wytyczna wprowadza także plan spójnych działań, które wzmacniają obszar cyberbezpieczeństwa Grupy.

Wytyczna określa szczegółowy zakres działań w zakresie:

- wykonywania testów penetracyjnych infrastruktury informatycznej,
- przeprowadzenia cyklu szkoleń dla pracowników,
- objęcia stałym monitoringiem wejściowego i wyjściowego ruchu internetowego,
- przeprowadzenie weryfikacji kont pocztowych pod względem ich minimalnej funkcjonalności,
- weryfikacji i modyfikacji struktury Active Directory.

Efekty działań określonych w wytycznej będą weryfikowane przez niezależną, zewnętrzną firmę audytującą.

W ramach zadań przewidzianych w wytycznej, w 2022 roku:

- przeprowadzono testy penetracyjne i kampanię phishingową dla pracowników,
- przeprowadzono testy jakości zabezpieczeń grupowej witryny www,
- przygotowano cykl szkoleń dla pracowników w zakresie cyberbezpieczeństwa (w Apator Powogaz w szkoleniu wzięło udział 179 pracowników, w Apator SA przeszkolono łącznie 399 osób).

Wdrożono także szereg działań z zakresu podnoszenia poziomu bezpieczeństwa m.in. wdrożenie zabezpieczeń fizycznych i systemowych, rozwój narzędzi IT, rozbudowa i modernizacja obecnej infrastruktury, zarządzanie dostępami i wiele innych

Wskaźniki w obszarze bezpieczeństwa informacji

Wskaźniki bezpieczeństwa informacji*	2022 r.	2021 r.
SLA (rozwiązywanie incydentów IT wg założonych limitów SLA)	91,0	93,0
Wskaźnik dostępności krytycznych systemów IT**	95,7	99,0

* dotyczy spółki Apator SA

** wskaźnik odnosi się do możliwości zalogowania do wyselekcjonowanych systemów krytycznych (dotyczących kluczowych procesów operacyjnych) – w 2022 roku nie odnotowano awarii systemów, a nieznaczne obniżenie wartości wskaźnika wynikało z przyczyn serwisowych, wskaźnik nadal pozostaje na akceptowalnym dla spółki poziomie.

3.5. DZIAŁANIE SYSTEMU COMPLIANCE

3.5.1. Opis polityk i sposobów działania

Zasady działania systemu compliance precyzuje Wytyczna grupowa „Identyfikacja wymagań prawnych i zarządzanie zgodnością (compliance)”. Celem działań w tym obszarze jest:

- zapewnienie, aby prowadzona przez spółki Grupy Apator działalność gospodarcza jest zgodna z obowiązującymi przepisami prawa oraz zasadami i procedurami etycznymi zawartymi w Kodeksie etycznym Grupy Apator,
- zwiększanie świadomości prawnej pracowników oraz ochrona przed popełnianiem czynów zabronionych lub podjęciem innych działań niezgodnych z prawem,
- ochrona spółek Grupy Apator przed ryzykiem sankcji prawnych wynikających z niezgodnego z prawem działania pracowników lub spółek oraz przed utratą dobrej reputacji spółek,
- wsparcie pracowników w identyfikacji przepisów prawa mających wpływ na ich działalność oraz w implementacji obowiązków prawnych do wewnętrznych procedur,
- określenie trybu postępowania z naruszeniami i zasad ochrony osób zgłaszających naruszenia (sygnalistów).

W Grupie Apator powołano Zespół ds. Compliance, którego zadaniem jest:

- wsparcie pracowników i kierowników w identyfikacji projektowanych lub uchwalonych aktów prawnych mających wpływ na działalność spółek Grupy Apator i dystrybucja informacji do właściwej spółki lub komórki organizacyjnej spółce Apator SA,
- wsparcie pracowników i kierowników w implementacji wymagań prawnych do wewnętrznych procedur poszczególnych spółek lub wytycznych grupowych,
- wsparcie auditorów w procesie weryfikacji działań dostosowawczych (implementujących),
- prowadzenie postępowań wyjaśniających dotyczących zgłoszonych nadużyć.

Podczas cyklicznych spotkań Zespół dokonuje analizy nowych lub zmienionych aktów prawnych, określa ich wpływ na Spółkę oraz Grupę a następnie dystrybuje informacje do właściwych osób w organizacji.

Zgłaszanie naruszeń

Wytyczna grupowa „Identyfikacja wymagań prawnych i zarządzanie zgodnością (compliance)” precyzuje sposób zgłaszania naruszeń prawa. W przypadku zidentyfikowania jakichkolwiek naruszeń w działaniu komórki organizacyjnej lub spółki, każdy pracownik jest zobowiązany do zgłaszania informacji. Naruszenia prawa zgłaszać mogą również współpracownicy, kontrahenci i pozostali interesariusze spółki.

Naruszenia można zgłaszać poprzez:

- wiadomość e-mail na adres: compliance@apator.com,
- pisemnie na adres Zakładu Apator SA w Ostaszewie – z dopiskiem „do rąk własnych Dyrektora IRC”,
- za pomocą skrzynek dostępnych w spółkach Grupy Apator opatrzonych opisem „zgłoszenia naruszeń / do Rady Nadzorczej Apator SA”

W celu wyjaśnienia naruszeń w spółce stosowane są następujące metody:

- wywiady z pracownikami (wyjaśnienia),
- kontrola wewnętrzna instytucjonalna,
- audyt wewnętrzny.

Zgłoszenia rozpatruje Zespół ds. Compliance i stosownie do charakteru zgłoszenia, przekazuje informację Zarządowi lub Radzie Nadzorczej odpowiedniej spółki zawierające: szczegółowy opis zgłoszenia/sprawy oraz termin, do którego należy przekazać wyjaśnienia (stanowisko co prawdziwości zgłoszenia, opis przyczyn niezgodności, propozycje działań).

Rada Nadzorcza Apator SA dokonuje na swoim posiedzeniu nie rzadziej niż raz na pół roku przeglądu wszystkich zgłoszeń z tego okresu wraz z opisem podjętych działań weryfikujących oraz, jeżeli były uzasadnione, również działań naprawczych

Każdej osobie zgłaszającej naruszenia prawa zapewnia się poufność. Dostęp do danych osobowych osoby zgłaszającej, ma jedynie Zespół ds. Compliance.

Żadna osoba nie może ponieść bezpośrednio lub pośrednio negatywnych konsekwencji związanych z dokonaniem zgłoszeniem. W szczególności dokonane zgłoszenie nie może być podstawą do rozwiązania umowy o pracę lub zmiany warunków pracy lub płacy na mniej korzystne.

Działanie systemu oraz Zespołu ds. Compliance jest poddawane ocenie przez Radę Nadzorczą Apator SA w ramach rocznej „Oceny skuteczności systemu kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem i compliance”.

3.5.2. Podejmowane działania i uzyskane rezultaty

W ramach systemu compliance w 2022 roku przeprowadzono następujące działania:

- Monitoring i komunikacja zmian w prawie:
 - miesięczna informacja o bieżących zmianach w prawie,
 - prawa i obowiązki Rad Nadzorczych,
 - prawo korporacyjne i holdingowe,
 - prawo zamówień publicznych,
 - zbiór kluczowych aktów prawnych w zakresie ochrony środowiska,
 - Polski Ład.
- Dokumenty i regulacje wewnętrzne:
 - działanie Zespołu ds. Compliance,
 - aktualizacja regulacji grupowych,
 - propozycje zmian do wytycznych, regulaminów i instrukcji,
 - aktualizacja wykazów pełnomocnictw i prokury.
- Obsługa prawna, w tym:
 - opiniowanie i przygotowywanie projektów umów,
 - sporządzanie opinii prawnych,
 - udział w procesach negocjacji,
 - obsługa prawna zgromadzeń wspólników i posiedzeń RN,
 - interpretacja aktów prawnych i udzielanie porad prawnych.
- Szkolenia wewnętrzne
 - zmiany w prawie, regulacje wewnętrzne, zawieranie umów,
 - szkolenia dla Rad Nadzorczych, Zarządów oraz pracowników.

3.6. ZARZĄDZANIE RYZYKIEM W GRUPIE APATOR

3.6.1. Opis polityk i sposobów działania

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:

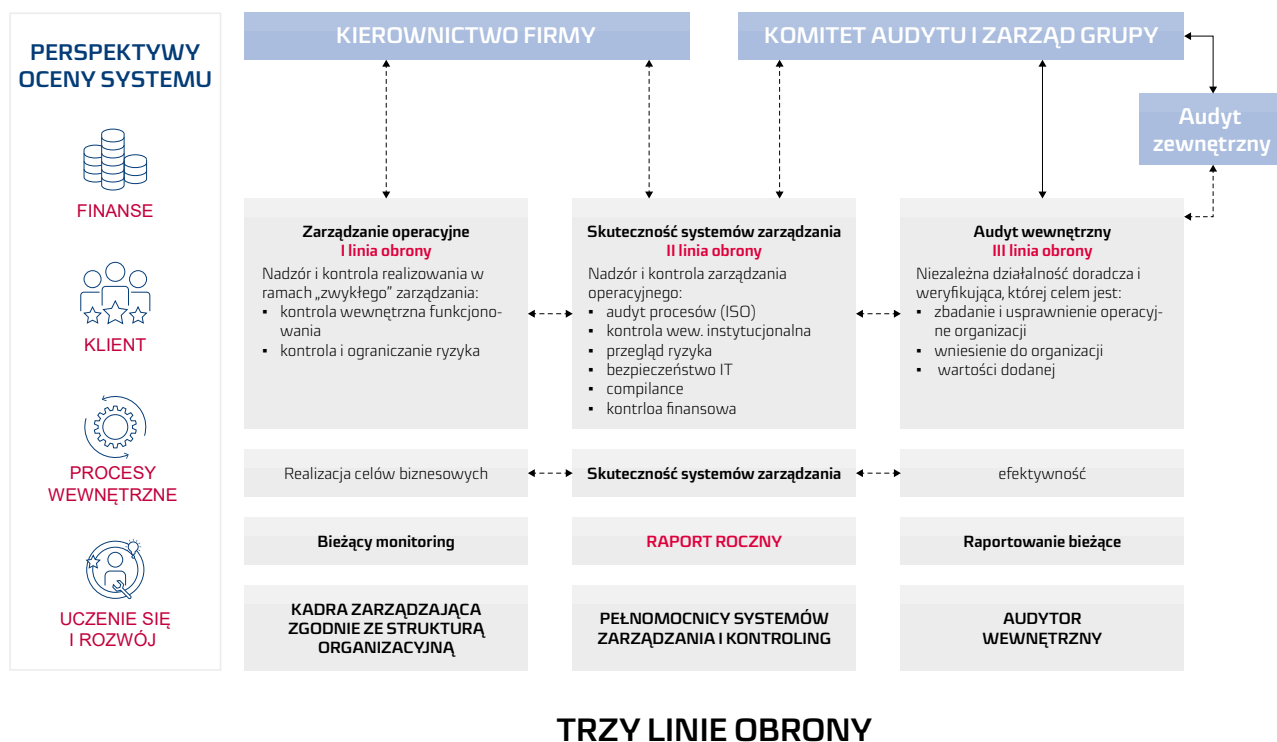
- ryzyko finansowe związane z zarządzaniem finansami,
- ryzyko strategiczne związane z rozwojem i budową wartości Grupy Apator,
- ryzyko operacyjne, obejmujące bieżącą realizację zadań, zgodność z przepisami prawa, bezpieczeństwo pracy, bezpieczeństwo informacji oraz ochronę środowiska.

Zasady zarządzania ryzykiem zostały określone w Wytycznej grupowej „Proces zarządzania ryzykiem w Grupie Apator”. Wytyczna wprowadza jednolite zasady podziału ról i odpowiedzialności w zakresie funkcjonalnej kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem oraz zgodności działalności z prawem (compliance), a także wspólny zestaw technik i narzędzi w Grupie.

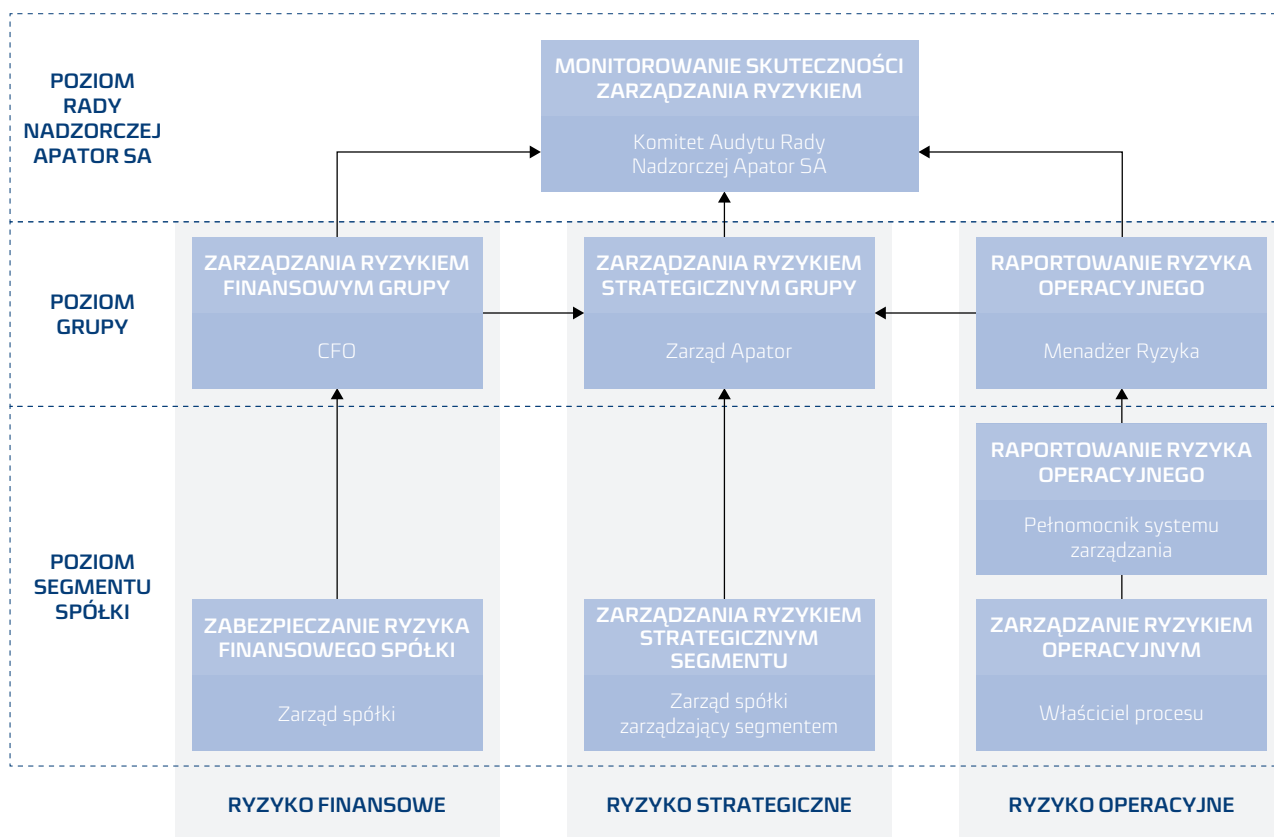
Struktura kontroli ryzyka:

- I linia obrony – stanowi nadzór i kontrolę realizowaną w ramach sprawowanych funkcji kierowniczych i zarządczych (zarządzania operacyjnego),
- II linia obrony – to kontrola poprawności działania i zgodności z regulacjami wewnętrznymi i zewnętrznymi realizowana przez dedykowane komórki,
- III linia obrony – to niezależna działalność weryfikująca i doradcza, której celem jest usprawnienie operacyjne organizacji i wniesienie do niej wartości dodanej, realizowana przez audytora wewnętrznego.

Podejście do oceny skuteczności systemu kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem i compliance w Grupie Apator prezentuje poniższy schemat:



Zakres i odpowiedzialność za zarządzanie ryzykiem w Grupie Apator prezentuje poniższy schemat:



Cykliczny przegląd ryzyka odbywa się raz w roku - za koordynację przeglądu opowiadają Pełnomocnicy Systemu Zarządzania. Pełnomocnicy w danej spółce aktualizują rejestry ryzyka i przygotowują raport ryzyka spółki, które po akceptacji Zarządu spółki, przekazują Radzie Nadzorczej spółki i Przewodniczącemu Komitetu Pełnomocników Systemu Zarządzania w Grupie Apator.

Menedżer Ryzyka aktualizuje rejestr ryzyka Grupy i przygotowuje raport ryzyka Grupy, który przekazuje do Pełnomocnika ds. Systemu Zarządzania w Apator SA.

Raz do roku Menedżer Ryzyka przygotowuje przy współpracy z Pełnomocnikami ds. Systemu Zarządzania raport o stanie ryzyka operacyjnego w całej Grupie Apator, który jest przedkładany Zarządowi Apator SA oraz Komitetowi Audytu Rady Nadzorczej Apator SA.

Audyt wewnętrzny

Funkcjonowanie audytu wewnętrznego w Grupie Apator odbywa się na podstawie wytycznej grupowej, która reguluje podstawowe zasady przeprowadzania audytów wewnętrznych oraz kompetencje i zakres uprawnień audytora wewnętrznego.

Zasady funkcjonowania audytu wewnętrznego w Grupie Apator:

- Audytor wewnętrzny jest uprawniony do przeprowadzania w spółkach Grupy Apator audytu: finansowego, operacyjnego, systemowego, informatycznego, zgodności lub innego zleconego przez Komitet Audytu,
- Audytor wewnętrzny raportuje bezpośrednio do Prezesa Zarządu Apator SA, Komitetu Audytu i Rady Nadzorczej Apator SA, Dyrektora IRC Apator SA oraz Prezesa Zarządu i Rady Nadzorczej audytowanej Spółki,
- Rada Nadzorcza Apator SA, na podstawie rekomendacji Komitetu Audytu, wyraża zgodę na powołanie i odwołanie osoby kierującej funkcją Audytu Wewnętrznego oraz zmiany jej wynagrodzenia,
- Komitet Audytu monitoruje niezależność audytu,
- Audytor Wewnętrzny sporządza raport z przeprowadzonego audytu wewnętrznego, w którym przedstawia, w sposób jasny, rzetelny i zwięzły, ustalenia i wnioski poczynione w trakcie audytu wewnętrznego oraz wystawia rekomendację,
- Audytor przekazuje Radzie Nadzorczej Apator SA cały raport z audytu wraz z rekomendacjami oraz Radzie Nadzorczej i Prezesowi Zarządu Spółki, tę część raportu, która dotyczy danej spółki,
- Osoby odpowiedzialne za realizację rekomendacji, po ich wdrożeniu przesyłają do Audytora Wewnętrznego zwięzły komunikat o ich finalizacji,

- Do 31 marca każdego roku audytor wewnętrzny sporządza i przekazuje Prezesowi Zarządu Apator SA oraz Radzie Nadzorczej Apator SA sprawozdanie podsumowujące z wykonania audytu za rok poprzedni wraz z informacją o podjętych w spółkach działaniach,
- Co najmniej raz w roku audytor wewnętrzny i zarząd przedstawiają Radzie Nadzorczej własną ocenę skuteczności funkcjonowania systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem i compliance.

3.6.2. Podejmowane działania i uzyskane rezultaty

Działania przeprowadzone w 2022 roku:

- dokonywano przeglądu ryzyk zgodnie z wytyczną grupową,
- Audytor wewnętrzny przeprowadził cztery audyty wewnętrzne. Ponadto audytor wspierał zarząd Apator SA w trzech projektach inwestycyjnych oraz przygotował dwie analizy doraźne,
- W ramach przeprowadzonych audytów zgodnie z przyjętym przez Radę Nadzorczą planem na 2022 r., analizie poddano następujące zagadnienia:
 - przebieg i perspektywy inwestycji „Relokacja Apator Powogaz SA” – relokacja dokonana zgodnie z harmonogramem, poniesiono dodatkowe koszty, które nie mogły być uwzględnione przed podjęciem decyzji o relokacji,
 - wdrożenie systemu MES w Apator SA – stwierdzono przekroczenia harmonogramu i budżetu inwestycji.

Wnioski audytora stały się podstawą zaleceń Rady Nadzorczej w stosunku do zarządów spółek Apator SA i Apator Powogaz SA.

3.7. Ryzyka niefinansowe

Czynniki ryzyka i zagrożeń związane z działalnością biznesową zostały szczegółowo opisane w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy Apator w 2022 roku. Przedstawione w niniejszym raporcie zestawienie obejmuje ryzyka związane z tzw. pozafinansową, społeczną sferą działalności Grupy Apator tj. obszarem etyki, miejsca pracy, środowiska oraz relacji z otoczeniem społecznym.

3.7.1. Ryzyka w obszarze ładu korporacyjnego/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 (czasowo wstrzymane ze względu na ograniczenia pandemiczne),
- 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.

3.7.2. Ryzyka w obszarze zagadnień pracowniczych

1. 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.

2. 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,
- działanie Inspektora Ochrony Danych
- audyty wewnętrzne w zakresie zgodności z RODO.

3. 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.

4. Ryzyko w zakresie zapewnienia 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),

- procedury postępowania w sytuacji zwiększonej zachorowalności spowodowanych infekcjami wirusowymi,
- akcje edukacyjne o charakterze prewencyjnym i podnoszące świadomość w zakresie zasad higieny, przeciwdziałania zarażeniu wirusem, rozpoznawania objawów i obowiązujących procedur.

3.7.3. 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, potwierdzane 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.

3.7.4. 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 (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.



4. SOCIAL – Obszar społeczny

4.1. RELACJE Z PRACOWNIKAMI

Spółki Grupy Apator działają w branży technologicznej i przemysłowej koordynując pełen łańcuch wartości: od badań i rozwoju nowych rozwiązań, po ich wytworzenie we własnych spółkach i zakładach przemysłowych a następnie dystrybucję produktów i usług na rynku.

Wdrażanie nowych technologii i budowanie przewagi na wysoko konkurencyjnym rynku wymaga **inwestycji w kapitał ludzki, intelektualny oraz relacyjny**, które są sumą zgromadzonej w Grupie eksperckiej wiedzy, doświadczenia i specjalistycznych kompetencji zespołu, wypracowanych i sprawdzonych procedur działania, własności intelektualnych (patenty, znaki towarowe i in.), technologii produkcyjnych oraz trwałych relacji z klientami, dostawcami i partnerami technologicznymi.

Podstawą działania jest tworzenie przyjaznego, nastawionego **na rozwój miejsca pracy** oraz **kształtowanie kultury organizacji wokół wartości firmowych**, które stanowią: odpowiedzialność, rozwój, współpraca i zwinność. Kierunki działań w obszarze dotyczącym pracowników dotyczą:

- doskonalenia procesów zarządzania zasobami ludzkimi,
- wdrażania narzędzi wspierających rozwój pracowników,
- budowanie zaangażowania, lojalności i motywacji zespołu.

Kluczowym elementem kształtowania dobrego miejsca pracy jest **zapewnienie bezpieczeństwa pracowników**. Spółki opracowały niezbędne procedury oraz podejmują sukcesywne działania ukierunkowane na eliminację zagrożeń wypadkowych i minimalizowanie czynników szkodliwych oddziaływujących na pracownika w miejscu pracy. W sytuacjach szczególnych (np. w warunkach nasilenia infekcji wirusowych) podejmowane są dodatkowe kroki, aby zadbać o zdrowie pracowników, a także zapewnić bezpieczne warunki współpracy z kontrahentami, spedytorami i partnerami biznesowymi.

4.1.1. Struktura zatrudnienia w Grupie Apator

Grupa Apator zatrudniała na koniec 2022 roku 2 408 pracowników, z czego 47% stanowiły kobiety a 53% mężczyźni.

Wskaźniki zatrudnienia, w tym uwzględniające formę zatrudnienia

Zatrudnienie w Grupie Apator*	2022 r.	2021 r.	Dynamika r/r [%]
Średnioroczne zatrudnienie [RJR**], w tym:	2 274,2	2 340,2	97%
objęci układami zbiorowymi	1 417,1	1 299,1	109%
Zatrudnienie na koniec roku [osoby], w tym:	2 408	2 356	102%
kobiety	1 132	1 044	108%
mężczyźni	1 276	1 312	97%
Zatrudnienie na koniec roku [osoby], w tym:			
1. Pełne etaty	2 370	2 323	102%
kobiety	1 111	1 028	108%
mężczyźni	1 259	1 295	97%
2. Niepełne etaty	38	33	115%
kobiety	21	16	131%
mężczyźni	17	17	100%
Zatrudnienie na koniec roku [etaty], w tym:	2 397,0	2 349,3	102%
kobiety	1 126,2	1 043,3	108%
mężczyźni	1 270,8	1 306,0	97%
Zatrudnienie na koniec roku [etaty], w tym:			
1. Umowy na czas nieokreślony	1 893,3	1 933,6	98%
kobiety	816,5	820,3	100%
mężczyźni	1 076,8	1 113,3	97%
2. Umowy na czas określony	468,8	380,5	123%
kobiety	290,8	214,0	136%
mężczyźni	178,0	166,5	107%
3. Umowy na okres próbny	35,0	35,2	99%
kobiety	19,0	9,0	211%
mężczyźni	16,0	26,2	61%
Zatrudnienie w oddziałach poza głównymi siedzibami spółek [etaty]	87,0	58,5	149%

* Bez pracowników przebywających na urlopach macierzyńskich oraz na urlopach na warunkach urlopu macierzyńskiego, korzystających z urlopów 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.

*** Dla zachowania porównywalności danych, wielkości z 2021 r. zostały skorygowane poprzez wyeliminowanie z nich danych dla spółek INDA oraz Teplovodomer, które w 2022 r. przestały być członkami Grupy Apator (dotyczy to danych zawartych we wszystkich tabelach raportu).

Wskaźniki zatrudnienia uwzględniające wskaźniki różnorodności: podział na płeć, zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami, zatrudnienie obcokrajowców

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych	2022 r.	2021 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych			
stan na koniec roku [osoby]	67,0	62,0	108%
średniorocznie [osoby]	66,8	56,4	118%

Zatrudnienie obcokrajowców	2022 r.	2021 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba zatrudnionych obywateli państwa siedziby spółki			
stan na koniec roku [osoby]	2 337,0	2 314,0	101%
średniorocznie [osoby]	2 222,3	2 302,4	97%
Liczba zatrudnionych obcokrajowców			
stan na koniec roku [osoby]	71,0	42,0	169%
średniorocznie [osoby]	52,3	39,0	134%

Zmiany w zatrudnieniu w ciągu roku, wskaźnik rotacji

Zmiany zatrudnienia w Grupie Apator	2022 r.	2021 r.	Dynamika r/r [%]
Pracownicy nowozatrudnieni w ciągu roku [osoby], w tym:	658	380	173%
pracownicy produkcyjni	374	245	153%
pracownicy nieprodukcyjni	284	135	210%
Pracownicy zwolnieni w ciągu roku [osoby], w tym:	422	376	112%
pracownicy produkcyjni	262	239	110%
pracownicy nieprodukcyjni	160	137	117%
odejścia dobrowolne	294	252	117%
odejścia niedobrowolne, w tym:	128	124	103%
przejścia na emerytury/renty	45	47	96%
Wskaźnik rotacji [%]*	17,5	16,0	110%

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

4.1.2. Opis polityk i sposobów działania

Zasady pracy w poszczególnych spółkach Grupy regulują powszechnie obowiązujące przepisy prawa (w tym Kodeks Pracy) oraz wewnętrzne procedury, instrukcje i regulaminy, w tym **Regulaminy pracy** oraz **Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy**. Kluczową rolę w określeniu podejścia do zarządzania kwestiami pracowniczymi na poziomie Grupy odgrywa **Polityka 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 spełnia m.in. **Strategia społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)**.

Podstawowe prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracownika precyzują zapisy regulaminów pracy obowiązujące we wszystkich krajowych spółkach Grupy Apator. Zawierają one wymagane prawem uregulowania dotyczące: organizacji pracy, warunków przebywania na terenie zakładu pracy w trakcie pracy, a także po jej zakończeniu, wyposażenia pracowników (w tym m.in. środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze), systemu i rozkładu czasu pracy, a także okresów rozliczeniowych, pory nocnej, częstotliwości wypłaty wynagrodzenia i jego wysokości, prac dozwolonych i wzbronionych kobietom; wykazu stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym, obowiązkom dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy, sposobom potwierdzania obecności i usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Regulaminy pracy w spółkach Grupy Apator zawierają także:

- zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu,
- zasady wewnętrznej polityki antymobbingowej.

Każdy pracownik ma prawo złożyć zawiadomienie o naruszeniu regulaminu pracy osobom zarządzającym (Dyrektor Generalny, dyrektorzy pionów, kierownicy komórek organizacyjnych) lub bezpośrednio przełożonemu pracownika. Zawiadomienia rozpatrywane są niezwłocznie, nie później niż w terminie 14 dni od dnia ich złożenia.

W 2022 roku w Grupie Apator nie zgłoszono naruszeń regulaminu pracy. Więcej informacji w SEKCJI G.

Cele strategii biznesowej w zakresie HR

- rozwinać 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.

Zobowiązania wynikające ze strategii CSR na lata 2019-23

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

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

Rozwój kompetencji w Grupie Apator

Wdrożony w spółkach Grupy Apator model kompetencji stanowi spójny system opisujący zestaw wszystkich kompetencji wymaganych w organizacji na różnych stanowiskach wraz z oczekiwanym poziomem ich spełnienia, pozwalający pracownikom na skuteczne wykonywanie zadań na ich stanowiskach pracy. Odnosi się on wiedzy, umiejętności oraz cech osobowościowych.

Model kompetencji stanowi podstawę procesów kadrowych:

- rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy,
- tworzenia systemu ocen pracowniczych,
- analizy potrzeb szkoleniowych,
- oceny efektów przeprowadzonych szkoleń,
- kształtowania ścieżek kariery zawodowej,
- podejmowanie decyzji w zakresie zmian kadrowych w spółkach.

Każdemu stanowisku przypisano profil kompetencyjny, czyli zestaw kompetencji wraz z określonymi poziomami spełnienia wymaganymi na konkretnych stanowiskach, dzięki czemu pracownicy dokładnie wiedzą, jakie są w stosunku do nich oczekiwania. Macierz kompetencji zawiera także wskaźniki i mierniki pozwalające ocenić poziom i postęp w zdobywaniu danej kompetencji. Poziomy kompetencji są podstawą przeprowadzanych corocznych ocen pracowników.

Kluczowe kompetencje pracowników w Grupie Apator oparte są na czterech wartościach firmowych. One z kolei zostały przeniesione na zestaw kompetencji menedżerskich i funkcyjnych.

Kluczowe kompetencje oparte na wartościach Grupy Apator

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 przewagi konkurencyjne 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 „silośw”, dzielenie się wiedzą, kultura osobista i empatia w relacjach z innymi, budowanie „ducha zespołu”.

System wynagradzania

Zgodnie z wdrożoną w spółkach Grupy Apator Polityką personalną system wynagradzania pracowników na poszczególnych stanowiskach kształtowany jest w oparciu o benchmarki rynkowe (taryfikator płacowy oparty na medianie rynkowej) i ściśle powiązany z zadaniami, zaangażowaniem, wynikami osiąganymi przez pracownika oraz jego stażem pracy. Spółki dbają o przejrzystość tego procesu.

Podstawą polityki wynagrodzeń jest wdrożona matryca kompetencji z mapą stanowisk i jasno określonymi kryteriami oceny, awansów i wynagrodzeń pracowników. Te narzędzia minimalizują ryzyka ewentualnych nierówności. System premiowania uzależniony jest natomiast od stopnia realizacji wyznaczonych celów.

Szkolenia pracowników

Tworzenie inspirującego miejsca do rozwoju zawodowego oraz środowiska wyzwalamącej energię pracownika wymaga usystematyzowanego podejścia do organizacji szkoleń obejmującego proces planowania, wnioskowania i zasady finansowania. Spółki Grupy Apator opracowały i wdrożyły własne procedury w zakresie organizacji szkoleń pracowników.

Działanie spółek Grupy Apator opiera się na wsparciu rozwoju pracowników na wielu polach, m.in. poprzez:

- organizację szkoleń o charakterze obligatoryjnym, niezbędnych do wykonywania obowiązków zawodowych (szkolenie wstępne oraz okresowe),
- organizację szkoleń specjalistycznych związanych z poszerzaniem kompetencji zawodowych pracownika,
- dofinansowanie do nauki języków obcych,
- szkolenia wspierające kompetencje miękkie,
- dofinansowanie do nauki i studiów,
- wsparcie w zakresie rozwoju osobistego pracownika.

Programy rozwoju 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 dla danego stanowiska pracy. Zakres i budżet szkoleń uzależniony jest od możliwości i sytuacji finansowej danej spółki.

Onboarding

Jednym z zadań procesu zarządzania zasobami ludzkimi jest prawidłowa adaptacja pracownika na stanowisku pracy. Pierwsze kroki nowego pracownika w firmie, dobre wprowadzenie go w nowe obowiązki i zapoznanie z kulturą organizacyjną, pozwalają nie tylko zbudować pozytywny obraz spółki, ale przede wszystkim przekładają się na większe zaangażowanie i motywację nowego pracownika w wykonywane zadania.

Programy adaptacji pracowników skierowane są do osób nowo zatrudnionych, zmieniających stanowisko pracy oraz powracających do pracy po dłuższej przerwie trwającej minimum sześć miesięcy. Każda ze spółek Grupy realizuje je według własnych zasad, dostosowując działania do specyfiki i potrzeb danej firmy.

W zależności od rodzaju stanowisk pracownicy przechodzą kilkuetapowy proces onboarding, którego celem jest wprowadzenie pracownika w kluczowe zagadnienia dotyczące funkcjonowania w organizacji oraz na danym stanowisku pracy. Wewnętrzne zasady onboardingowe w spółkach określają obowiązki, odpowiedzialności oraz uprawnienia osób w organizacji (działy HR, bezpośrednich przełożonych oraz trenerów wewnętrznych). Każdy nowo zatrudniony pracownik przechodzi wieloetapowy cykl spotkań, podczas których otrzymuje pełen zakres informacji o spółce, zostaje oprowadzony i przedstawiony w wybranych działach, z którymi będzie miał kontakt, uczestniczy w obligatoryjnych szkoleniach (oprócz szkoleń BHP i stanowiskowych, także w zakresie niezbędnych systemów i procesów IT), otrzymuje także upominek powitalny od firmy.

Świadczenia dodatkowe dla pracowników

Spółki Grupy Apator, w zależności od specyfiki działania danej spółki i potrzeb jej pracowników, oferują swoim pracownikom szereg różnorodnych świadczeń, w tym:

- świadczenia w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (m.in. zapomogi i pożyczki, dofinansowanie do wypoczynku, dodatkowe świadczenia z okazji świąt i in.),
- ubezpieczenie grupowe,
- dopłaty do prywatnej opieki medycznej,
- organizacja szczepień na terenie zakładu,
- dofinansowania do karty sportowej,
- dofinansowanie do nauki,
- dofinansowanie aktywności sportowych pracowników,
- dostęp do platformy do nauki języków obcych (Apator SA oraz Apator Powogaz),
- dostęp do biblioteki cyfrowej (Apator SA),
- dofinansowanie dojazdów pracowników do pracy (Apator Powogaz),
- dofinansowanie posiłków i ciepłych napojów (Apator Powogaz),
- samochody służbowe na użytek prywatny (na wybranych stanowiskach).

Wszyscy pracownicy zatrudnieni przez spółki (tj. zatrudnieni na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umów na czas określony, w niepełnym wymiarze godzin lub niegwarantowanych) otrzymują pełen dostęp do świadczeń.

4.1.3. Podejmowane działania i uzyskane rezultaty

Rozwój kompetencji i inicjatywy szkoleniowe pracowników

W 2022 roku w spółkach Grupy Apator przeprowadzono szereg inicjatyw rozwojowych, m.in.:

Szkolenie Six Sigma

Organizowane przez Akademię Białego Kruka szkolenie w Apator SA obejmowało następujące zagadnienia:

- realizacja projektu DMAIC pod okiem mentora,
- nauka biegłego postępowania się metodyką DMAIC,
- zmiana sposobu myślenia i działania w usprawnianiu procesów – liczby, dane, fakty jako podstawa podejmowania decyzji,

W szkoleniu wzięło udział 11 osób.

TD Agile Project Management Foundation

Szkolenie zakończone egzaminem dla pracowników Apator SA, obejmujące następujące zagadnienia:

- Filozofia, pryncypia i zmienne projektu,
- Przygotowanie do sukcesu projektu,
- Proces DSDM,
- Ludzie – role i odpowiedzialności w DSDM,
- Produkty DSDM,
- Kluczowe praktyki – nadawanie priorytetów i Timeboxing,
- Planowanie i kontrola w cyklu życia,
- Inne praktyki: Warsztaty Facylitowane, Modelowanie i Rozwój Iteracyjny.

W szkoleniu udział wzięło 5 osób.

TWI (Training Within Industry)

Kontynuacja cyklu szkoleniowego w Apator SA, podczas którego nacisk jest kładziony na trening nowych operatorów oraz zarządzanie ich rozwojem według ustalonych standardów. Ta grupa zawodowa ma bardzo duże przełożenie na harmonogramowanie produkcji, jakość produktów oraz rentowność spółki. W kolejnym etapie planowane jest utworzenie pokoju szkoleń (tzw. DOJO), w którym pracownicy będą mogli ćwiczyć nabycie nowych kompetencji w testowym środowisku (poza linią produkcyjną) pod czujnym okiem trenera. Szkoleniem objęto 26 osób.

Szkolenie na zgodność z normą IPC 610A w Apator SA (dotyczy standardu jakości montażu układów elektronicznych) - 2 osoby wzięły udział w zewnętrznym szkoleniu zakończonym certyfikatem. Na podstawie zdobytej wiedzy pracownicy stworzyli materiały edukacyjne i prowadzą szkolenia wewnętrzne dla pozostałych pracowników wydziału produkcji elektroniki na temat standardu montażu pcb'a.

Pozostałe szkolenia specjalistyczne w Apator SA:

- Szkolenie z lutowania falowego dla inżynierów i operatorów - lutowanie na fali jest powszechnie stosowaną przemysłową metodą szybkiego i efektywnego lutowania komponentów na płytkach drukowanych. W szkoleniu wzięło udział 7 osób.
- Szkolenie Operator Wózka Jeźdźniowego wraz z egzaminem UDT. W szkoleniu udział wzięło 11 osób.

Inne działania:

Apator SA sukcesywnie podejmuje działania w celu ustandaryzowania pracy na wydziałach montażu aparatury łączeniowej, zwiększania świadomości pracowników, sprawnego wprowadzania nowych operatorów oraz wykonywania operacji w ściśle określonej kolejności. W tym celu przygotowano instrukcje stanowiskowe typu „LEGO” – w postaci prostych rysunków/schematów oraz krótkich materiałów video. Udostępniono je na każdym stanowisku produkcyjnym na monitorach (w ramach systemu MES).

Talent Review Process

W spółce Apator Powogaz prowadzony jest cykliczny proces tzw. Talent Review Process, który daje podstawy do analizy sposobów pozyskiwania i utrzymywania talentów w organizacji. Celem działania jest identyfikacja i skuteczne zarządzanie kluczowymi pracownikami, zaspokojenie ich ambicji w zakresie rozwoju oraz opracowanie planów sukcesji w celu zapewnienia niezbędnych kompetencji do realizacji celów strategii biznesowej spółki.

Leadership program

W ramach doskonalenia kompetencji menedżerskich w obszarze operacyjnym w Apator Powogaz rozpoczęto w 2022 roku realizację Leadership program, który obejmuje cykl warsztatów dla kierowników i brygadzystów. Szkolenia poprzedziła diagnoza kompetencji menedżerskich uczestników, w kolejnym etapie pracownicy będą poszerzać swoją wiedzę w zakresie ważnych dla zarządzania zespołami kompetencji i umiejętności (m.in. przywództwo, zarządzanie zespołami, rozwiązywanie konfliktów i in.). W szkoleniu bierze udział 36 pracowników.

Akademia Blaut

Warsztat w Apator Rector z zarządzania, przywództwa, budowania proefektywnościowej kultury organizacyjnej, motywowania pozafinansowego oraz budowania silnych i efektywnych zespołów. Cykl szkoleń miał na celu odpowiedzieć na wszelkie potrzeby członków zespołu, związane z jakością funkcjonowania i kulturą organizacyjną firmy. W cyklu szkoleniu brały udział 3 zespoły: Zespół Zarządzania Projektami (7 osób), Zespół Zarządzania Operacyjnego (8 osób), Zespół Architektów (12 osób).

AgileBA Foundation

Szkolenie pokazuje opis roli Analityka Biznesowego w świecie zwinnego zarządzania projektami oraz narzędzia wykorzystywane w jego codziennej pracy. Celem szkolenia, które odbyło się w Apator Rector było poznanie założeń metodyki zwinnego zarządzania projektami AgilePM, zagadnień związanych analizą biznesową zgodnie z AgileBA, uzyskanie informacji, jak wykorzystać analizę biznesową w konkretnych fazach cyklu życia projektu zwinnego. W szkoleniu wzięły udział 4 osoby.

Scrum Master

Szkolenie mające na celu zapoznanie pracowników Apator Powogaz z technikami i narzędziami pracy warsztatowej oraz aspektami facylitacji i coachingu. Celem szkolenia było przygotowanie do efektywnego wdrażania i zarządzania SCRUM w organizacji oraz podnoszenie efektywności zespołów. W szkoleniu udział wzięło 10 pracowników.

Szkolenia z zakresu korespondencji reklamacyjnej z klientem

Podczas szkolenia pracownicy Apator Rector dowiedzieli się, jak krok po kroku pisać odpowiedzi na reklamacje, poznali dobre praktyki i omówili konkretne przykłady. Dowiedzieli się również, jakich błędów należy się wystrzegać w komunikacji pisemnej z klientami oraz jak mówić językiem dopasowanym do odbiorcy, przy zachowaniu uprzejmości, empatii i indywidualnego podejścia do każdego klienta. Uczestnicy zdobyli wiedzę i umiejętności z zakresu:

- reguł i standardów przygotowania pisemnej odpowiedzi na zgłaszane reklamacje,
- wypracowania skutecznych zasad redagowania pism reklamacyjnych,
- asertywnej odmowy w zakresie odpowiedzi na reklamację,
- panowania nad emocjami własnymi i klienta w pismach reklamacyjnych,
- prezentacja wzorów, przykładów, analiz.

W szkoleniu wzięło udział 7 osób z Działu Serwisu.

Szkolenie z sieciami Utility Network w ArcGIS

Podczas szkolenia pracownicy Apator Rector poznali następujące zagadnienia:

- wdrażanie rozwiązań sieci użyteczności publicznej Utility Network i dodawanie reguł, w celu dokładnego modelowania łączności i relacji między obiektami danych,
- zastosowanie standardowej procedury organizacji prac przy tworzeniu i edytowaniu obiektów i komponentów sieciowych, z jednoczesnym zachowaniem integralności danych,
- przeprowadzanie śledzenia przepływu w sieci, w celu zidentyfikowania źródła zakłóceń i dotkniętych nimi klientów,
- tworzenie i udostępnienie diagramu służącego do dynamicznej wizualizacji sieci.

W szkoleniu wzięły udział 4 osoby.

Szkolenie UX

Podczas szkolenia pracownicy Apator Rector zdobyli wiedzę z zakresu użyteczności serwisów internetowych z punktu widzenia użytkownika oraz zdobyli rozwój w kierunku User Experience, projektowania aplikacji i usług oraz Product i Service Design. W efekcie uczestnik szkolenia zna wszystkie zagadnienia związane z pracą przy projektowaniu produktu i usługi satysfakcjonującej użytkowników i klientów. Potrafi po szkoleniu zaprojektować produkt skierowany na pozytywny odbiór, projektuje satysfakcję klienta, projektuje aplikacje na urządzenia mobilne, projektuje aplikacje desktopowe. Uczestnik wybiera i stosuje najkorzystniejsze metodyki i techniki projektowania produktu. Formułuje wnioski na podstawie wyników badań i testów oraz prowadzi badania i właściwie dobiera narzędzia w zależności od fazy projektu.

W szkoleniu wzięło udział 12 osób.

PRINCE2 FOUNDATION

Kontynuacja szkoleń dla pracowników Apator Rector z zakresu metodyki zarządzania projektem. Uczestnicy poznają podstawowe reguły tej metodyki, w tym sposoby zarządzania ryzykiem, jakością i prowadzeniem nadzoru. Uczą się również, jak zwiększyć szanse na osiągnięcie sukcesu i założonego celu biznesowego. Szkolenie przygotowuje uczestników do certyfikacji. W szkoleniu wzięły udział 2 osoby.

Szkolenia w zakresie bezpieczeństwa

Cykl szkoleń dla programistów Apator Rector mających na celu przybliżenie tematyki związanej z: bezpieczeństwem API REST, praktycznym wprowadzeniem do OWASP Top Ten, zaawansowanym bezpieczeństwem aplikacji WWW oraz bezpieczeństwem frontendu aplikacji www. W szkoleniu wzięło udział 8 programistów. Dodatkowo, 1 osoba została przeszkolona w zakresie formalno-prawnych aspektów przetwarzania danych osobowych zgodnie z wymaganiami RODO i UODO.

Pakiet szkoleń e-learning w EY Academy of Business w zakresie MSSF

Celem szkolenia było zdobycie umiejętności praktycznego zastosowania Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej, poznanie możliwości kształtowania polityki rachunkowości zgodnie z MSSF oraz wpływu wybranych polityk na sprawozdanie finansowe oraz

zapoznanie osób analizujących i przygotowujących sprawozdania finansowe z bieżącymi aktualizacjami i wymogami MSSF. W szkoleniu wzięło udział 6 osób z Działu Księgowości Kadr i Płac Apator Rector.

Biblioteka cyfrowa dla pracowników

W ramach wspierania rozwoju osobistego pracownicy Apator SA otrzymali dostęp do cyfrowej platformy zawierającej 60 tys. ebooków i 4.5 tys. audiobooków. Pracownicy mogli korzystać z biblioteki pełnej książek o różnorodnej tematyce m.in. kolekcji z dziedziny biznesu, rozwoju, prawa oraz podręczników do nauki języków obcych. W 2022 roku aktywnie z platformy korzystało ok. 270 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 2021/2022 Programu Pomysłów Pracowniczych:

- Termin: 01.09.2021 do 31.08.2022 r.
- Liczba zgłoszonych pomysłów: 11
- Liczba pomysłów wdrożonych: 11
- Liczba aktywnych zespołów w sezonie 2021/2022 - 6
- Suma oszczędności za pomysły w sezonie 2021/2021 - 42 tys. zł

Employer branding

W ramach działań promujących markę pracodawcy spółki Grupy Apator brały udział w następujących inicjatywach:

- targi pracy w ramach XIII Toruńskich Dni Kariery pod patronatem Prezydenta Miasta Torunia,
- Dni Strefy na Politechnice Bydgoskiej im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich,
- Dzień Absolwenta na Politechnice Poznańskiej,
- w ramach cyklu #PodglądamyKariery – akcji zorganizowanej przez Biuro Karier Politechniki Łódzkiej - ukazał się wywiad z absolwentem kierunku Elektronika na Politechnice Łódzkiej, Krzysztofem Kluszczyńskim, Dyrektorem ds. Automatyki w Apator SA. Młodzi ludzie mogli dowiedzieć się m.in. czy wybór uczelni ma znaczenie dla rozwoju zawodowego, dlaczego warto podejmować pracę będąc jeszcze studentem, co decyduje o tym, że związujemy się z firmą na dłużej.

Dzielenie się wiedzą

Podstawową formą dzielenia się wiedzy jest bieżąca komunikacja między pracownikami i zespołami (spotkania operacyjne, wymiana i współdzielenie informacji i materiałów na firmowych platformach chmurowych). Ponadto, na poziomie całej Grupy oraz poszczególnych spółek podejmowano dodatkowe inicjatywy np.:

- organizacja i udostępnianie materiałów ze szkoleń e-learningowych dotyczących rozwiązań Grupy Apator,
- udostępnianie wiedzy zdobytej podczas innych szkoleń (wewnętrzne platformy e-learningowe),
- organizacja warsztatów wewnętrznych – dzielenie się wiedzą z zakresu trendów, rynków, technologii, konkurencji i in.,
- raporty z targów, konferencji i sympozjów branżowych, w których brali udział pracownicy,
- raporty z prac zespołów roboczych w ramach organizacji branżowych,
- artykuły w magazynie firmowym, newslettery, audycje w firmowym radiowęźle (Apator SA) i inne działania w ramach kampanii edukacyjnych dla pracowników.

Warsztaty wewnętrzne

Wewnętrzne spotkania warsztatowe odbywają się w formule przeglądów strategicznych oraz konferencji wewnętrznych poświęconych m.in. analizie sytuacji na rynku, najciekawszym trendom w branżach, w których działają spółki Grupy Apator oraz dyskusji na temat najważniejszych wyzwań stojących przed Grupą w kontekście zmian technologicznych i 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.

Rozwój wewnętrznej platformy e-learningowej

W ramach uruchomionej w Apator Rector platformy e-learningowej pracownikom udostępniono szeroki zakres szkoleń, m.in.:

- dotyczące dostarczanych przez spółkę aplikacji dla klientów,
- szkolenia miękkie (np. efektywność osobista, mobbing, moc doceniania),
- z zakresu systemów, z których korzysta spółka (np. JIRA).

Dostęp do platformy posiadają wszyscy pracownicy Apator Rector.

Z kolei, w ramach wspierania merytorycznego pracownicy Apator Powogaz mają możliwość korzystania z materiałów i szkoleń w zakresie e-platfrom: dla działów księgowego, kontrolingu oraz personalnego – Expert4you Platforma e-learningowa i szkoleniowa, dla specjalistów ds. lean manufacturing – Akademia Lean, dla działów R&D – PluralSight.

Inicjatywy rozwojowe dla kandydatów do pracy

Apator SA zorganizował 3-modułowy kurs dla osób, które chcą zdobywać wiedzę w zakresie przygotowania maszyn do pracy, interesują się mechaniką oraz technologią wytwarzania detali. Kurs ustawiaczy maszyn był okazją do zdobycia nowych, praktycznych umiejętności, zaś dla najlepszych kursantów spółka proponowała zatrudnienie na umowę o pracę oraz wsparcie w uzyskaniu i sfinansowaniu kolejnych technicznych uprawnień

Kształtowanie kultury organizacyjnej

Komunikacja z pracownikami

Celem działań komunikacyjnych w Grupie Apator jest bieżące informowanie 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 w spółkach Grupy Apator 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,
- spotkania dyrekcji i kierowników z Zarządem – odbywają się odpowiednio w cyklu tygodniowym i miesięcznym,
- newslettery z przeglądem najważniejszych wydarzeń,
- webinary i newslettery poświęcone prezentacji nowości produktowych w ofercie,
- artykuły i aktualności publikowane w magazynie firmowym „Flesz Apatora”,
- bieżące działania informacyjne poprzez kanały komunikacji dostępne w danej spółce (np. poprzez ogłoszenia w HRsys, plany i plakaty, animacje na ekranach telewizorów lub audycje w firmowym radiowęźle).

Strumienie wartości i lekcje jednotematyczne

W celu bieżącej wymiany informacji i rozwiązywania problemów jakościowych oraz procesowych w spółkach produkcyjnych organizowane są spotkania w strumieniu wartości. Prowadzącym spotkanie jest kierownik wydziału lub inżynier procesu, zaś uczestnikami brygadziści oraz w zależności od potrzeb inspektorzy jakości. Spotkania odbywają się codziennie na każdym wydziale produkcyjnym i trwają zwykle ok. 15 minut.

Jednym ze sposobów przeciwdziałania występowaniu niezgodności są szkolenia w ramach tzw. Lekcji jednotematycznej (zwanej OPL) w Apator SA, a w innych spółkach produkcyjnych tzw. Alarm jakościowy (zwany QC Alert). Spotkania odbywają się na bieżąco. Brygadziści zapoznają pracowników z zaistniałą niezgodnością i przedstawiają sposób rozwiązania problemu. Pracownicy są zobowiązani do zapoznania się ze wskazówkami oraz rekomendacjami i zastosowanie ich w swojej pracy.

Integracja pracowników

Każda ze spółek Grupy Apator realizuje własne inicjatywy w zakresie integracji pracowników, dostosowane do charakteru danego zespołu. Wszystkie podejmowane akcje mają na celu budowanie przyjaznego miejsca pracy i zaangażowania pracowników. Przykłady działań realizowanych w spółkach Grupy Apator:

- spotkania integracyjne ogólnofirmowe (np. wycieczka integracyjna pracowników Apator Rector połączona z wykładami na temat komunikacji w zespołach) lub zespołowe (w Apator SA w 2022 roku wdrożono specjalne budżety integracyjne na poziomie zespołów – pracownicy spotykali się w gronie pionów i działów, aby ich dobre relacje przełożyły się na dobrą atmosferę oraz większą efektywność współpracy w ramach zespołów),
- 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. W zespole Apator Rector dodatkowo obchodzono Dzień Programisty, Dzień Rectorian, a także obchody Dnia Kobiet i Dnia Chłopa. Spółki wprowadziły także do swoich kalendarzy Dzień doceniania, który odbywa się co roku w dniu 5. Marca,
- liczne akcje społeczne aktywizujące pracowników: zbiórki darów dla hospicjum, aktywna pomoc Ukraińcom (zbiórki darów, odzieży, żywności). Apator Rector zaangażował się w pomoc dzieciom z opiekuńczych placówek "Anioły Dzieciom" (paczki z okazji Wielkanocy), zorganizowano także pomoc dla szpitala "Paczka dla Szpitala" - przekazano edukacyjnych zestawów upominkowych (puzzle, gry, książeczki, kolorowanki, maskotki) dla dzieci przebywających w szpitalu w Zielonej Górze oraz przeprowadzono akcję „Zapełnij worek Świętego Mikołaja” – przygotowano paczki dla dzieci z Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej w Zielonej Górze z okazji Świąt Bożego Narodzenia,
- wspólna zbiórka karmy dla zwierząt ze schroniska np. zbiórka żywności dla podopiecznego Apator Powogaz - niedźwiedzia Genii z poznańskiego ZOO. Zespół Apator Rector angażował się dodatkowo w takich inicjatywach, jak akcja dla schroniska dla zwierząt „Psu na budę”, czyli wsparcie zielonogórskiego schroniska dla bezdomnych zwierząt,
- zaangażowanie drużyn firmowych w biegach charytatywnych i innych akcjach sportowych. Dla przykładu zespół Apator Powogaz wziął udział w Poland Business RUN. Pięcioosobowa drużyna przebiegła dystans 4 km w koszulkach z logo Apator Powogaz, aby wesprzeć akcję zakupu protez, wózków oraz rehabilitację podopiecznych fundacji Poland Business RUN. Z kolei aż 4 drużyny Apator Rector wystartowały w biegach winobraniowych na dystansie 2,5 km oraz 5 osób w indywidualnych biegach na 10 km,
- organizacja akcji ekologicznych w Apator Rector: Światowy Dzień Recyklingu, Giełda Kwiatowa, Dobre praktyki dla Ziemi,

Światowy Dzień Dojazdu Do Pracy Rowerem,

- organizacja firmowych turniejów sportowych np.: Turniej Fifa, Turniej Squasha w Apator Rector,
- organizacja innych firmowych akcji w Apator Rector, jak np. Dzień różnorodności (2x w miesiącu przekąski „tematyczne”), Dzień owocowy i in.,
- organizacja Mikołajkowego kiermaszu zabawek, gier, książek – pracownicy Apator SA przynosili sprawne i niezniszczone rzeczy, z których już nie korzystają, aby podzielić się z innymi. Mogli także wziąć coś z półki, aby sprawić radość swoim bliskim. Akcji towarzyszyło hasło: „dajemy rzeczom drugie życie”.

Spółka Apator Rector została laureatem V edycji konkursu „Biznes Wrażliwy Społecznie”. Celem konkursu jest zaprezentowanie dobrych praktyk firm z województwa lubuskiego, które realizują inicjatywy na rzecz społeczności lokalnej, w tym współpracują z podmiotami ekonomii społecznej (fundacjami, stowarzyszeniami, spółdzielniami socjalnymi) tworząc wspólną wartość. Pomysłodawcą i organizatorem konkursu „Biznes Wrażliwy Społecznie” jest Fundacja na rzecz Collegium Polonicum, która od ponad 15 lat działa w obszarze aktywności społecznej a obecnie jest liderem Ośrodka Wsparcia Ekonomii Społecznej

4.1.4. Wskaźniki w obszarze: Miejsce pracy

Szkolenia i rozwój pracowników

Szkolenia pracowników	2022 r.	2021 r.	Dynamika r/r [%]
Całkowity budżet szkoleniowy [TPLN]	1 456,2	1 332,2	109%
Budżet szkoleniowy na pracownika [PLN]	640,3	569,3	112%

Programy rozwoju umiejętności menedżerskich	2022 r.	2021 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba osób, które skorzystały ze wsparcia finansowego firmy na:			
1. studia podyplomowe	7	6	117%
2. programy i studia MBA	4	11	36%
3. pozostałe	4	10	40%

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 2022 r. od 10,7% do 20,6%.
- Najniższe wynagrodzenie zawierało się w granicach od 100,0% do 127,4% minimalnego wynagrodzenia krajowego.

Gender Pay Gap (GPG) - wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć (bez uwzględnienia kategorii zaszerzegowania pracownika), stanowiący różnicę między przeciętną godzinową stawką wynagrodzenia brutto mężczyzn i kobiet wyrażoną poprzez procent przeciętnej godzinowej stawki wynagrodzenia brutto mężczyzn zawierał się w granicach od 20,6% do 92,4%. Dla poszczególnych kategorii zaszerzegowania pracowników, wskaźniki w krajowych spółkach GK Apator kształtowały się w sposób pokazany w tabelach poniżej

Gender Pay Gap – stanowiska robotnicze	2022 r.	2021 r.
Apator SA	15,3%	17,3%
Apator Metrix	36,4%	44,9%
Apator Powogaz	22,0%	27,8%
FAP Pafal	35,4%	13,1%
Apator Rector	-	-
Apator Telemetry	33,0%	22,0%

Gender Pay Gap – stanowiska nierobotnicze, kierownicze	2022 r.	2021 r.
Apator SA	3,7%	24,5%
Apator Metrix	0,9%	9,0%
Apator Powogaz	-19,7%	-16,6%
FAP Pafal	42,4%	38,1%
Apator Rector	2,2%	-3,9%
Apator Telemetry	26,1%	19,0%

Gender Pay Gap – stanowiska nierobotnicze, niekierownicze	2022 r.	2021 r.
Apator SA	37,3%	37,4%
Apator Metrix	18,9%	24,1%
Apator Powogaz	29,7%	-16,5%
FAP Pafal	60,1%	-16,4%
Apator Rector	32,2%	24,9%
Apator Telemetry	51,8%	31,9%

- W 2022 roku udział kobiet w Grupie Apator wynosił 47% ogółu pracowników (w 2021 roku: 44%). Udział przeciętnego wynagrodzenia kobiet w wynagrodzeniu mężczyzn wynosił w 2022 roku 51,1% (w 2021 roku: 59,4%).

Z uwagi na specyfikę działalności poszczególnych spółek Grupy Apator (spółki produkcyjne, dystrybucyjne, podmioty działające w obszarze technologii ICT), istnieją rozbieżności w zakresie wskaźnika GPG i wynikają one m.in. z wysokiej reprezentacji wyżej wynagradzanych stanowisk inżynierskich i technicznych (zgodnie z matrycą kompetencji) zajmowanych głównie przez mężczyzn w podmiotach Grupy. Konieczne zróżnicowanie wynagrodzeń pracowników, wynikające z ich umiejętności i kwalifikacji wymaganych na określonych stanowiskach oraz koniecznych do sprawowania określonej funkcji, nie stanowi - zdaniem Apator SA - przejawu dyskryminacji. W Grupie stosowane są przejrzyste, sprawiedliwe, spójne i niedyskryminujące zasady wynagradzania

Pozostałe wskaźniki dotyczące Różnorodności

- Obcokrajowcy stanowili w Grupie Apator 3,0% ogółu pracowników zatrudnianych w 2022 roku (w 2021 roku 1,8% pracowników ogółem).
- Osoby z niepełnosprawnością stanowiły w Grupie Apator 2,8% ogółu pracowników (w 2021 roku 2,6%).

Wolność zrzeszania się i negocjacji zbiorowych

Średnioroczna liczba pracowników (RJR), w tym:	2020 r.	2021 r.	2022 r.
1. objęci układami zbiorowymi pracy [RJR]	1 354,8	1 299,1	1 417,1
2. poza układami zbiorowymi [RJR]	1 068,6	1 041,1	857,1
Razem [1+2]	2 423,4	2 340,2	2 274,2

*RJR (roczne jednostki robocze) – liczba pracowników zatrudnionych na pełnych etatach w obrębie danego przedsiębiorstwa lub w jego imieniu w ciągu całego uwzględnianego roku.

Dodatkowa, dobrowolna opieka medyczna dla pracowników, współfinansowana przez pracodawcę

Pakiety medyczne	2022 r.	2021 r.
Liczba pracowników korzystających z dodatkowych pakietów medycznych	993	698
Wydatki spółki związane z dofinansowaniem pracowniczych pakietów medycznych [w tys. PLN]	514,5	575,5

4.2. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy jest jednym z priorytetów Grupy Apator. Spółki Grupy Apator spełniają wysokie standardy w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy nakierowane na eliminację zagrożeń wypadkowych, ograniczanie ryzyk dotyczących BHP, dążenie do zmniejszania narażenia pracowników na czynniki szkodliwe na stanowiskach pracy a także zapewnienie konsultacji i współudziału pracowników i ich przedstawicieli w zarządzaniu tym obszarem.

4.2.1. Opis polityk i sposobów działania

Podstawą działania w obszarze BHP jest bezwzględne przestrzeganie obowiązujących przepisów prawa. Ponadto, w wybranych spółkach Grupy wdrożono system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy według normy PN-ISO 45001:2018. Sposoby realizacji celów BHP reguluje także szereg wewnętrznych procedur i instrukcji.

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 w tym zakresie 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.

4.2.2. Podejmowane działania i uzyskane rezultaty

W 2022 roku spółki podejmowały szereg różnorodnych działań w obszarze BHP, zarówno o charakterze organizacyjnym, edukacyjnym, jak i technicznym.

Wybrane inicjatywy podejmowane w Apator SA w ramach działań pod hasłem: „Zero tolerancji dla zachowań potencjalnie wypadkowych”:

- dokonano przeglądu i aktualizacji zasad zapoznawania pracowników z dokumentami bezpiecznej pracy i kartami charakterystyk materiałów niebezpiecznych,
- zaktualizowano dokumentację systemową, w tym rejestr wymagań prawnych,
- w ramach podnoszenia świadomości pracowników w zakresie pierwszej pomocy przeprowadzono szkolenie z pierwszej pomocy przedmedycznej dla 89 osób. Dodatkowo zostały podjęte kroki w celu utworzenia Grupy Szybkiego Reagowania,
- organizacja spotkań uświadamiających tematykę BHP dla 4 grup pracowniczych: stanowisk robotniczych, administracyjno-biurowych, kierowniczych, inżynieryjno-technicznych,
- zrealizowano projekt „Podniesienie bezpieczeństwa pracowników”, którego celem było:
 1. uświadamianie pracowników na temat BHP i pierwszej pomocy oraz ochrony przeciwpożarowej w formie „pogawędek” na wydziałach produkcyjnych, audycji tematycznych oraz poprzez inne działania komunikacyjne (plansze, audycje, animacje na tv),
 2. szkolenie pracowników na stanowiskach kierowniczych w formule e-learningu.

Ponadto dokonano centralizacji procedur, instrukcji oraz wytycznych BHP w Grupie Apator - zostały przygotowane dokumenty wzorcowe.

Projekty techniczne i organizacyjne w ramach podnoszenia bezpieczeństwa pracowników Apator Metrix:

- Podniesienie bezpieczeństwa technicznego maszyn:
 - modernizacja układu sterowania i systemu pomiarowego 3 szt. wanien do sprawdzania szczelności,
 - modernizacja układu sterowania, układu bezpieczeństwa i adaptację do nowych narzędzi (Fluvius) prasy PH-40,
 - modernizacja prasy HK1 i HK7,
- Audyt skuteczności wdrożenia działań korygujących - weryfikacja wdrożonych rozwiązań po wypadkach przy pracy i zdarzeniach potencjalnie wypadkowych zaistniałych w latach 2010-2021, w tym m.in. audyty obszarów, w których z miały miejsce wypadki przy pracy, wypracowanie wniosków i wdrożenie działań korygujących.

W spółce Apator Powogaz przygotowano program poprawy warunków BHP i ppoż., który zawiera między innymi:

- wprowadzenie cyklicznych spotkań o tematyce dotyczącej bezpieczeństwa pracy dla kierowników poszczególnych obszarów,
- organizację ćwiczeń ewakuacyjnych na wszystkich zmianach roboczych,
- kontynuację programu „5 minut dla bezpieczeństwa”,
- wprowadzenie cyklicznych przeglądów BHP z kierownikami poszczególnych obszarów oraz stworzenie planu przeglądów na rok kalendarzowy,
- organizację konkursu dla pracowników z wiedzy w zakresie BHP,
- aktualizację dokumentacji oceny ryzyka zawodowego,
- organizację pokoju pierwszej pomocy,
- zakup defibrylatora oraz organizacja szkoleń w zakresie udzielania pierwszej pomocy.

Pozostałe działania podejmowane w ramach obszaru BHP w spółkach Grupy:

- przeprowadzenie próbnych alarmów ewakuacyjnych,
- cykle szkoleń z zakresu BHP, m.in.:
 - ochrona ppoż.,
 - udzielanie pierwszej pomocy przedmedycznej,
 - szkolenia dla pracowników nowoprzyjętych: szkolenie wstępne ogóle BHP, szkolenie na stanowisku pracy,
 - szkolenia okresowe,
 - szkolenia z oceny ryzyka zawodowego,
- przeprowadzenie szkoleń pracowników FAP Pafal SA, Apator Rector w celu uzyskania uprawnień elektrycznych SEP (Stowarzyszenie Elektryków Polskich),
- spółki propagują zdrowy styl życia pracowników m.in. poprzez dofinansowanie opieki medycznej oraz karty sportowej.

4.2.3. Wskaźniki w obszarze BHP

Liczba i rodzaj wypadków

Bezpieczeństwo i higiena pracy	2022 r.	2021 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba wypadków przy pracy, w tym:	15	40	38%
wypadki lekkie	15	40**	38%
wypadki średnie	0	0	-
wypadki ciężkie	0	0	-
wypadki śmiertelne	0	0	-
Wskaźnik częstości wypadków*	6,6	17,1	39%

* Wskaźnik policzony wg wzoru: $(\text{Liczba wypadków w ciągu roku} / \text{Średnioroczne zatrudnienie [RJR]}) * 1000$. 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 wypadków przy pracy (33 wypadki) wykazanych w zestawieniu za 2021 dotyczyło brytyjskiej spółki GWi. W 2022 r. spółka znacząco ograniczyła zakres prowadzonej działalności produkcyjnej, w związku z czym liczba zanotowanych w niej wypadków spadła do 2.

Szkolenia BHP (dotyczy spółek produkcyjnych)

Szkolenia BHP	2022 r.	2021 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba przeszkolonych pracowników [osoby]	1 549	1 609	96%
Liczba godzin szkoleniowych	7 888	5 784	136%

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

Skargi pracowników	2022 r.	2021 r.
Liczba skarg w zakresie BHP zgłoszonych przez pracowników, w tym przez:	0	0
1. pracowników administracyjnych	0	0
2. pracowników produkcyjnych	0	0

4.3. RELACJE Z KLIENTAMI

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 oraz zarządzać mediami i energią,**
- **dostarczamy im systemy i rozwiązania łatwe w implementacji i obsłudze,**
- **jesteśmy zaufanym partnerem.**

Apator pełni rolę doradcy branżowego, który – przy ścisłej współpracy z klientami – opracowuje rozwiązania odpowiadające ich potrzebom oraz trendom rynkowym. Korzysta przy tym z 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 cieplnej, spółdzielnie mieszkaniowe, budownictwo, przemysł.

- odbiorcy instytucjonalni oraz spółki gazownicze.



4.3.1. Opis polityk i sposobów działania

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.

Zobowiązania wynikające ze strategii CSR

W wymiarze kluczowych procesów Grupa Apator podjęła się następujących zobowiązań:

- Bliżej 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

Realizacja w/w celów odbywa się poprzez:

- rozwój nowoczesnych produktów i wdrażanie innowacji, w tym wzrost sprzedaży rozwiązań klasy smart oraz oferty dla sektora OZE – wskaźniki efektywności: nakłady inwestycyjne (CAPEX), udział sprzedaży poszczególnych grup produktowych

- (analiza miks produktowego),
- budowanie relacji z klientami - wskaźniki efektywności: realizacja planu komunikacji promocyjnej i PR, cykliczne badania satysfakcji klienta,
- dbałość o jakość produktów oraz efektywną obsługę sprzedażną i posprzedażną – wskaźniki efektywności: analiza obsługi sprzedażnej i posprzedażnej,
- monitorowanie celów strategii, przeglądy realizacji inicjatyw strategicznych.

4.3.2. Podejmowane działania i uzyskane rezultaty

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.

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.

Nowe szanse biznesowe dla Grupy wiążą się 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 oraz jednostki samorządu terytorialnego.

Kolejnym polem innowacji w ramach Grupy Apator stał się obszar automatyzacji i robotyzacji procesów produkcyjnych – w tym zakresie działalność rozwija Dział Robotyzacji i Automatyzacji Apator Metrix, świadczący swoje usługi na rzecz spółek produkcyjnych Grupy a także oferując swoje rozwiązania klientom zewnętrznym. Polskie przedsiębiorstwa poszukują rozwiązań i technologii, których zastosowanie przynosi wzrost wydajności, obniżenie kosztów produkcji, wysoką 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.

Smart metering dla efektywnego 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 (w tym innowacyjne rozwiązania pomiarowe oparte na technologii ultradźwiękowej), 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.

Zielone technologie

Grupa Apator jest 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 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.

Rozwiązania opracowane dla sektora OZE w ofercie Grupy to m.in.:

- rozłącznik bezpiecznikowy (np. smartARS pro PV),
- zabezpieczenia - BELplus OZE, microBEL CVFPL 014,
- sterownik farmy fotowoltaicznej - SPV RM,
- strażnik mocy dla farmy fotowoltaicznej - SPV SM,
- liczniki energii elektrycznej (np. smartESOX pro),

- systemy do nadzoru farm fotowoltaicznych i wiatrowych (EKTIN PV oraz EKTIN WT),
- wielkoskalowe magazyny energii.

Spotkania z klientami

Budowanie relacji z klientami odbywa się tradycyjnie w oparciu o indywidualne spotkania i konsultacje eksperckie, a także podczas wydarzeń branżowych, gdzie prezentowane są nowości produktowe. Klienci zapraszani są także do odwiedzania zakładów produkcyjnych Grupy Apator, co jest okazją do poznania zarówno dorobku technicznego, jak również zasobów produkcyjnych. Po okresie pandemicznych obostrzeń, w 2022 roku wiele branżowych eventów wróciło do tradycyjnej formuły i skali działania, stąd też większa niż w ostatnich 2 latach obecność spółek Grupy na targach i konferencjach technicznych.

Wydarzenia targowe

W 2022 roku spółki Grupy Apator wzięły udział w następujących wydarzeniach targowych:

- Targi E-world w Essen (czerwiec 2022 r.) – prezentacja oferty w zakresie rozwiązań pomiarowych tj. liczników energii elektrycznej, wodomierzy, ciepłomierzy i gazomierzy oraz systemów odczytu mediów,
- Konferencja i targi Metering days w Fuldzie (październik 2022) – prezentacja oferty rozwiązań pomiarowych dedykowanej na rynek niemiecki,
- Targi Energetics w Lublinie (listopad 2022 r.) – prezentacja rozwiązań z zakresu rozdziału energii oraz rozwiązań sterujących, nadzorujących OZE, a także magazynów energii,
- Targi ENLIT we Frankfurcie (listopad/grudzień 2022 r.) – prezentacja inteligentnych rozwiązań pomiarowych dla energetyki, gazownictwa, wody i ciepła,
- Międzynarodowe Targi Maszyn i Urządzeń WOD-KAN w Bydgoszczy – prezentacja wodomierzy i systemów odczytowych zużycia wody i ciepła,
- Caucasus Build w Tbilisi (maj 2022 r.) – prezentacja produktów segmentu Woda i Ciepło w ramach misji gospodarczej na zaproszenie Polish Investment and Trade Agency,
- Targi IFAT w Monachium (maj/czerwiec 2022 r.) - podejmujące zagadnienia związane z gospodarką odpadami i surowcami, wodą a także szeroko rozumianą ochroną środowiska,
- Targi Mostra Convego Expocomfort w Mediolanie (czerwiec 2022 r.) - wydarzenie branży HVAC&R - prezentacja rozwiązań i systemów dedykowanych dla wody i ciepła,
- Targi Kazbuild 2022 Ałmaty (wrzesień 2022 r.) - Apator Powogaz wziął udział jako jeden z pięciu wystawców z Polski na zaproszenie PAIH (Polskiej Agencji Inwestycji i Handlu).

Konferencje i szkolenia

Spółki Grupy Apator dzielą się specjalistyczną wiedzą techniczną podczas konferencji branżowych, jak również prezentują funkcjonalności nowych rozwiązań i produktów w formie szkoleń dla klientów, animacji i prezentacji produktowych.

Szkolenia klientów

Przykładem działań szkoleniowych dla klientów Apator SA są prowadzone przez specjalistów ds. wsparcia technicznego szkolenia dla pracowników zakładów energetycznych w zakresie obsługi funkcjonalności produktów Apatora. Szkolenia prowadzone są stacjonarnie i zdalnie, zgodnie z zapotrzebowaniem klienta. W 2022 roku odbyło się łącznie 12 szkoleń, w których wzięło udział ok. 200 osób.

Aktywność podczas wybranych konferencji branżowych:

Konferencja ENERGIA PL

IV edycja konferencji poświęconej energetyce w Polsce. Tematem wiodącym konferencji były magazyny energii dla prosumenta i wszystkie aspekty związane z nimi, takie jak:

- regulacje prawne, modele przychodowe, potencjał rozwoju rynku w zakresie magazynów energii,
- prosumencie magazyny energii - przegląd technologii i rozwiązań,
- magazyny energii ze zintegrowanym systemem zarządzania energią EMS,
- inwerter PV z obsługą magazynu energii - analiza funkcjonalności na podstawie badań rzeczywistego układu,
- wspólnoty energetyczne na przykładzie spółdzielni mieszkaniowej,
- współczesne systemy energetyczne dla gmin.

Tematem prelekcji Menadżera Rozwoju Produktu Apator SA był „Inwerter PV z obsługą magazynu energii - analiza funkcjonalności na podstawie badań rzeczywistego układu.” Patronami wydarzenia byli: Ministerstwo Rozwoju i Technologii, Ministerstwo Klimatu i Środowiska, Marszałek Województwa Świętokrzyskiego, Prezydent Miasta Kielce, Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Kielcach, Polska Izba Rozwoju Elektromobilności, Związek Województw RP oraz Związek Powiatów Polskich.

Forum Miasteczek Polskich

Dwudniowe spotkanie samorządowców, przedstawicieli administracji państwowej oraz biznesu organizowane z myślą o wsparciu mniejszych miejscowości w optymalnym rozwoju oraz zachowaniu ich funkcji społeczno-gospodarczych.

W panelu dyskusyjnym wziął udział Menadżer ds. Rozwoju Biznesu OZE Apator SA a tematem prelekcji była: „Energetyka społeczna i spółdzielnie energetyczne – dążenie do samowystarczalności energetycznej JST, planowanie i zarządzanie energią”.

Współpraca z Ministerstwem Klimatu i Środowiska w ramach programu promującego inteligentne sieci

Realizowany przez MKiŚ projekt „Inteligentnie w energetyce. Wsparcie budowy inteligentnej sieci energetycznej w Polsce” stawia sobie za cel popularyzację wiedzy na temat korzyści związanych z zastosowaniem nowoczesnych technologii pomiarowych w energetyce - inteligentnych liczników zdalnego odczytu (LZO) oraz rozwiązań smart grids. Tematem warsztatów prowadzonych w ramach projektu przez grupę ekspertów Apator SA był m.in.: „Magazyn jako stabilizator sieci – kontrola parametrów jakościowych energii”.

Bezpieczeństwo i jakość produktów

Polityki zarządzania wdrożone w spółkach produkcyjnych Grupy Apator określają priorytety w zakresie zarządzania jakością: wszelkie działania są nakierowane na spełnianie oczekiwań klientów, zwiększanie efektywności funkcjonowania spółek i zapewnienie konkurencyjności wyrobów poprzez ciągłe doskonalenie procesów głównych oraz poprzez systematyczne wdrożenia innowacji technicznych doskonalących wyroby.

Standardy działania w zakresie bezpieczeństwa i jakości wyrobów w Grupie Apator określa Wytyczna grupowa „Jakość i czas życia produktów”. Obliguje ona każdą ze spółek Grupy do wdrożenia wewnętrznych instrukcji i procedur w zakresie:

- cyklicznych przeglądów wymagań prawnych oraz wymagań normatywnych dotyczących wytwarzanych produktów,
- cyklicznych przeglądów wymagań rynkowych dotyczących czasu życia wytwarzanych produktów,
- czasu życia produktu oraz okresów gwarancyjnych,
- określenia listy krytycznych, ze względu na funkcjonalność i dostępność, komponentów dla wszystkich produktów,
- określenia wewnętrznych wymagań odbiorowych dla krytycznych komponentów,
- określenia wymagań konstrukcyjnych pozwalających na optymalną pod względem funkcjonalnym i kosztowym utylizację oraz demontaż i recykling produktu (łatwość rozdzielenia na frakcje odpowiadające kodom odpadów),
- instrukcji wprowadzania zamienników i alternatywnych źródeł dostaw,
- weryfikację czasu życia produktów, potwierdzonych przez funkcjonalne badania starzeniowe oraz kalkulacje MTTF/MTBF na etapie certyfikacji, jak i w trakcie bieżącej produkcji,
- określenie listy badań okresowych zbliżonych zakresem do badania typu oraz stworzeniem harmonogramu badań okresowych dla produkowanych typów wyrobów,
- określenia wewnętrznych wymagań odbiorowych dla produktów przed wprowadzaniem do obrotu.

Każda spółka jest zobowiązana przeprowadzić raz do roku audyt wewnętrzny w obszarze zarządzania jakością w procesie projektowania, certyfikacji oraz badań i testów – w celu oceny skuteczności realizacji procesu.

Kontrola jakości wyrobów

Proces obejmuje cały łańcuch wartości: od badania jakości komponentów, poprzez wyrób gotowy, do obsługi reklamacji oraz świadczenia usług serwisowych klientom. Etapy zarządzania procesem:

- kontrola dostaw,
- organizacja procesu kontroli jakości,
- kontrola wyrobów,
- postępowanie z wyrobem niezgodnym,
- zasady świadczenia usług serwisowych, gwarancyjnych i pogwarancyjnych.

Organizacji procesu jakości obejmuje m.in.:

- spotkania w strumieniu wartości oraz lekcje jednotematyczne - w celu rozwiązywania problemów jakościowych oraz procesowych,
- schemat postępowania w przypadku zaistnienia problemów jakościowych i procesowych,
- sposób monitorowania procesu kontroli jakości w celu przeciwdziałania niezgodnościom i doskonalenia procesu.

Procesy kontroli jakości w spółkach są regulowane stosownymi instrukcjami wewnętrznymi. Spółki monitorują skuteczność i doskonałą proces zarządzania jakością w ramach kwartalnych i rocznych przeglądów systemów Zarządzania. Podczas comiesięcznych zebrań kierowników omawiane są wyniki procesu i analizowane przyczyny i koszty złej jakości – w celu wypracowania rozwiązań i przeciwdziałania reklamacjom wewnętrznym.

Spółki Grupy Apator dokładają starań, aby wyeliminować ryzyko wad produktów, zaś wszystkie przypadki niezgodności w tym zakresie poddawane są gruntownej analizie w celu wyeliminowania problemów w przyszłości. Analizy reklamacji są prezentowane podczas cyklicznego omówienia celów i wskaźników efektywności procesów.

Zasady świadczenia usług serwisowych gwarancyjnych i pogwarancyjnych zostały sprecyzowane w wewnętrznych instrukcjach. Określono ścieżki wpływu zgłoszeń reklamacyjnych i usług pogwarancyjnych (telefonicznie, mailowo lub za pomocą dedykowanej platformy). Adresy e-mail oraz numery telefonów do pracowników serwisu oraz BOK są dostępne na stronie internetowej www.apator.com. Termin realizacji reklamacji standardowo ustalony jest na 14 dni roboczych od daty wpływu wyrobów do spółki, chyba że umowy zawierane z klientem stanowią inaczej. Spółki monitorują wskaźniki w zakresie efektywności obsługi sprzedażnej i posprzedażnej.

Certyfikacja

Produkty oferowane przez Grupę Apator posiadają znak CE, co oznacza, że spełniają wymagania zharmonizowane określone w aktach unijnego prawodawstwa.

Dodatkowo, urządzenia pomiarowe podlegają obowiązkowej certyfikacji:

- Certyfikacje MID dla wszystkich typów liczników energii elektrycznej, liczników energii cieplnej, wodomierzy i gazomierzy,
- Certyfikacje MessEV dla wybranych typów liczników energii elektrycznej (rynek niemiecki),
- Certyfikacje MIR dla wybranych gazomierzy przeznaczonych na rynek brytyjski (UKCA).

Proces oceny zgodności wyrobów podlegających dyrektywie 2014/32/UE (MID, MIR oraz MessEV) jest szczegółowo określony w procedurze wewnętrznej oraz szczegółowych instrukcjach wewnętrznych.

Urządzenia wyposażone w komunikację radiową muszą być zgodne z normami podlegającymi pod dyrektywę RED. Ponadto, określone rodzaje urządzeń (np. koncentratory danych) muszą spełniać normy zgodnie z dyrektywą EMC (kompatybilności elektromagnetycznej). Produkty wprowadzane na rynek przez Apator spełniają wymagania MID, EMC, RED oraz dyrektywę LVD (Low Voltage Directive) dotycząca sprzętu elektrycznego.

Działalność laboratorium Apator SA

Apator SA jako uznany, europejski producent aparatury pomiarowej i łączeniowej, wprowadza na rynek produkty zgodne z najnowszymi międzynarodowymi standardami, normami zharmonizowanymi oraz dyrektywami Unii Europejskiej tj. MID, EMC, RED oraz LVD.

W celu zapewnienia zgodności spółka współpracuje z najlepszymi instytutami oraz jednostkami notyfikowanymi tj. NMI, CSA, PTB, GUM, VDE, SLM, CMI, IMQ, TECNALIA, DNVGL, BBJ-SEP.

Współpracę z tak szerokim gronem międzynarodowych instytutów i jednostek notyfikowanych zapewnia laboratorium wewnętrzne spółki Apator, w którym zatrudnieni są doświadczeni inżynierowie oraz konstruktorzy.

Laboratorium jest wyposażone w wysokiej klasy urządzenia pomiarowe, które wykorzystywane są m.in. do:

- walidacji metrologii,
- badania kompatybilności elektromagnetycznej,
- badań środowiskowych i starzeniowych,
- automatycznych i manualnych testów oprogramowania,
- badań mechanicznych,

na zgodność z dyrektywami MID, EMC, RED oraz LVD.

Laboratorium jest sukcesywnie doposażane w najnowocześniejszy sprzęt pomiarowy.

Cyberbezpieczeństwo produktów

Wymagania dotyczące ewaluacji informatycznych systemów i urządzeń cyfrowych określone są w normie ISO 15408 – uznawanym na całym świecie ramowym standardzie oceny możliwości i funkcji zabezpieczeń produktów technologii informatycznych (cyfrowych). Te ramowe wymagania nazywane są „CC Common Criteria”. Dla konkretnych klas produktów, takich jak na przykład liczniki energii smart, dedykowane instytucje krajowe opracowują uszczegółowione wymagania, które nazywane są Profilem Produktu PP – Protection Profile. Po zatwierdzeniu krajowego PP producenci produktu wybierają ścieżkę certyfikacji zgodną z profilem PP, a następnie niezależne poddają produkt procesowi certyfikacji poprzez certyfikowane laboratorium, zgodnie z wybranym poziomem bezpieczeństwa (dla liczników najczęściej EAL2 lub EAL3).

W Polsce nie funkcjonuje jeszcze krajowy „Protection Profile” dla liczników smart. Apator SA zaproponował i promuje system dopuszczania liczników smart na polski rynek uwzględniający także kwestię cyberbezpieczeństwa i krajowych specyfikacji uzupełniających.

Apator SA ma duże doświadczenie w produkcji elektronicznych urządzeń pomiarowych sięgające połowy lat 90-tych. Jako pierwsza firma na rynku zaoferowała bezpieczne cyfrowo liczniki przedpłatowe oraz ciepłomierze z przelicznikami elektronicznymi.

Pod ścisłą kontrolą przeprowadza się między innymi:

- procedury związane z projektowaniem i przetwarzaniem firmware,
- bezpieczeństwo szyfrowania,
- przechowywanie/generowanie kluczy,
- zabezpieczenia serwerów i generowanie kodów przedpłatowych,

Spółka nie odnotowała dotychczas żadnych poważniejszych incydentów dotyczących naruszeń bezpieczeństwa urządzeń pomiarowych.

4.3.3. Wskaźniki w obszarze: Klient

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	2022 r.	2021 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	358 895	292 090	66 805	122,9%
Sprzedaż rozwiązań dla OZE, w tym: liczniki smart, aparatura łączeniowa oraz hardware dla OZE	36 258	23 733	12 524	152,8%

* w tym gazomierze smart oferowane na rynek w formule OEM

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:	72 273	90 661	-18 388	79,7%
rzeczowe aktywa trwałe	48 179	68 469	-20 290	70,4%
wartości niematerialne i prawne	24 094	22 192	1 902	108,6%
Nakłady inwestycyjne CAPEX, w tym:				
zwiększenie mocy/efektywności, odtworzeniowe	19 657	11 984	7 673	164,0%
R&D, nowe produkty	28 774	33 459	-4 685	86,0%
informatyka, pozostałe	23 842	45 219	-21 376	52,7%
Koszty funkcjonowania biur rozwoju (R&D) niezaliczone do CAPEX	30 380	24 552	5 827	123,7%
Średnioroczna liczba zatrudnionych w R&D [RJR*]	174,1	161,9	12,2	107,5%

* 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.

2. Satysfakcja klientów

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 zakresie i częstotliwością.

SPÓŁKA	SATYSFAKCJA KLIENTA
Apator SA	<p>W 2022 roku badania satysfakcji klienta nie były przeprowadzane</p> <p>Informacje o stopniu zadowolenia klienta zbierane były podczas bieżących kontaktów handlowych, cyklicznych spotkań z klientami oraz podczas targów i konferencji.</p> <p>Największym wyzwaniem w 2022 roku była realizacja dostaw na czas – problemy w tym obszarze były w głównej mierze związane z niedostępnością lub opóźnieniem w dostawach komponentów niezbędnych do produkcji wyrobów.</p> <p>Działania zwiększające satysfakcję klienta</p> <p>Poprawa procesu planowania i komunikacji operacyjnej poprzez koncentrację wymiany informacji w systemie ERP</p> <p>Audyty klienta - w 2022 r. nie było audytów klienta</p>
Apator Powogaz	<p>Satysfakcja klientów - 80%</p> <p>Celem na rok 2022 było podniesienie OTD (terminowość dostaw) do 75%, cel nie został zrealizowany z uwagi na problemy z dostępnością komponentów na rynku.</p> <p>Audyty klienta - w 2022 r. nie było audytów klienta</p>

SPÓŁKA	SATYSFAKCJA KLIENTA
Apator Metrix	<p>Satysfakcja klientów - 98%</p> <ul style="list-style-type: none"> Wzrost zadowolenia ze współpracy, jakości i obsługi gwarancyjnej do 100%, Utrzymanie zadowolenie z terminowości dostaw na poziomie 95% Wynik satysfakcji z obsługi klienta - 95% <p>Audyty klienta - w 2022 r. przeprowadzono 7 audytów dostawców</p>

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.	2021 r.
Apator SA	16	24
FAP Pafal	14	12
Apator Metrix	26	27
Apator Powogaz	6	10
Apator Telemetry	20	27
Apator Metra	18	19

4.4. WSPÓŁPRACA Z DOSTAWCAMI

Grupa Apator realizuje swoje cele biznesowe w ścisłej współpracy z szeroką grupą partnerów biznesowych, wśród których są dostawcy surowców i materiałów wykorzystywanych w procesach produkcyjnych oraz kooperanci wykonujący określone umowy usługi na rzecz spółek Grupy Apator.

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.

Spółki Grupy Apator korzystają grupowej bazy dostawców i kooperantów, która zawiera podstawowe informacje o dostawcach i kooperantach poszczególnych spółek i jest aktualizowana raz na kwartał przez Dział Rozwoju Dostawców Apator SA.

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.

4.4.1. Opis polityk i sposobów działania

W relacjach biznesowych z klientami, dostawcami oraz partnerami biznesowymi obowiązują zapisy Kodeksu etycznego Grupy Apator. Szczegółowe zasady współpracy z dostawcami w Grupie Apator zostały określone w Wytycznej grupowej „Realizacja współpracy spółek Grupy Apator z kooperantami i dostawcami”, która obowiązuje we wszystkich produkcyjnych spółkach Grupy Apator.

Wyznacza ona sposób organizacji procesów operacyjnych w zakresie zakupu i kooperacji, w szczególności:

- kryteria wyboru, kwalifikacji i okresowej oceny partnerów,
- wymagania dot. organizacji procesu produkcji,
- sposoby audytowania i wizytowania procesów,
- sposoby informowania o wynikach kwalifikacji i oceny oraz wynikach audytów dostawców/kooperantów i ustaleniach podjętych w trakcie wizyt,
- metodykę szacowania ryzyka związanego z dostawcami/kooperantami.

Generalne zasady współpracy z dostawcami:

- Współpracując z dostawcami i kooperantami spółki Grupy Apator dążą do zawarcia umowy o współpracy, przestrzegają wewnętrznych procedur i stosują 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,
- Szczególną wagę nadaje się kwestiom poszanowania praw z tytułu ochrony własności intelektualnej zarówno odniesieniu do praw partnerów, jak i praw przysługujących spółkom Grupy Apator,
- W umowach z partnerami stosowane są klauzule antykorupcyjne, ochrony danych osobowych i przestrzegania Kodeksu etycznego Grupy Apator,
- W umowach z partnerami stosowane są klauzule dot. bezpieczeństwa pracy dostawców i kooperantów w odniesieniu do pracowników i środowiska,
- Partnerzy biznesowi są zapoznawani ze standardami działania obowiązującymi w Grupie Apator. Grupa reaguje na wszelkie przejawy łamania prawa i obowiązujących zasad współpracy,
- W ramach wspierania najbliższego, lokalnego otoczenia – w miarę możliwości spółki Grupy Apator starają się poszukiwać i korzystać z usług dostawców i kooperantów krajowych.

System zarządzania dostawcami obejmuje narzędzia oceny i kwalifikacji dostawców a także programy audytów dostawcy. Uwzględnia on zagadnienia z obszaru ESG (lista pytań audytowych zawiera m.in. aspekty BHP, respektowanie praw człowieka oraz aspekty środowiskowe).

Stosowane przez spółkę wymagania wobec dostawców i kooperantów powinny uwzględniać wytyczne 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.

Zasady dot. bezpieczeństwa produktów obowiązujące dostawców

Dostawcy Grupy Apator są zobligowani postanowieniami umowy do zapewnienia, że dostarczane wyroby, materiały, komponenty, preparaty niebezpieczne są zgodne z dostarczoną przez zamawiającego specyfikacją, wszelkie wymagania dotyczące użytkowania, środki ostrożności lub inne środki ochronne zostały zakomunikowane i przekazane zamawiającemu i nie stanowią zagrożenia dla środowiska i pracowników zamawiającego.

Ponadto, dostawcy zapewniają, że opakowania transportowe oraz sposób pakowania i wykorzystywane materiały dla opakowań jednostkowych i zbiorczych nie stanowią zagrożenia podczas operacji logistycznych (rozładunek, transport, magazynowanie) realizowanych u zamawiającego.

Zasady dot. bezpieczeństwa pracy w relacjach z kooperantami

Zgodnie z Polityką Zarządzania opartą o normę PN-ISO 45001 (System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy) spółki Grupy Apator podejmują zobowiązanie względem kooperantów, że procesy przekazywane do realizacji u zleceniobiorców nie stanowią zagrożenia dla ich pracowników pod warunkiem stosowania się do reguł przekazanych podczas rozmów technicznych, w materiałach informacyjnych, instrukcjach BHP, kartach charakterystyki preparatów niebezpiecznych, DTR itd., potwierdzo-

nych pisemnym protokołem podpisanym przez strony umowy.

Jednocześnie zleceniobiorcy muszą zagwarantować, że pracownicy realizujący prace na rzecz spółek Grupy Apator posiadają odpowiednie kwalifikacje potwierdzone stosownymi dokumentami takimi, jak świadectwa lub certyfikaty potwierdzające odbyte szkolenia.

W przypadku czynników mogących negatywnie oddziaływać na pracowników, procesy i środowisko, przed rozpoczęciem prac strony współpracy zobowiązują się do przekazania informacji, instrukcji, procedur oraz kart charakterystyk preparatów niebezpiecznych związanych z realizacją zlecenia.

4.4.2. Podejmowane działania i uzyskane rezultaty

W ostatnich trzech latach spółki Grupy Apator działały w warunkach niestabilnego otoczenia makro, wysokiej inflacji i zaburzonych łańcuchów dostaw. Czynniki te negatywnie wpłynęły na dotychczasowe, usystematyzowane zarządzanie łańcuchem dostaw, jednocześnie motywując zespoły operacyjne w spółkach do efektywnego zarządzania ryzykami w łańcuchach dostaw i bardziej elastycznego, zwinnego podejścia do zarządzania relacjami z dostawcami.

Program rozwoju współpracy z dostawcami

Zarządzanie ryzykiem związanym z łańcuchami dostaw odbywa się m.in. poprzez:

- wprowadzenie regularnych spotkań S&OP,
- wprowadzenie wewnętrznych tygodniowych spotkań dotyczących analizy ryzyka oraz przeglądu sytuacji geopolitycznej,
- współdziałanie z dostawcami w pracach nad ich rozwojem m.in. w ramach programów poprawy jakości (8D, 5W),
- organizację regularnych telekonferencji i od Q4 2022 regularnych spotkań z dostawcami.

W 2022 roku w Apator SA podejmowano dodatkowo następujące działania:

- uaktualniono w systemie czasy dostaw z marginesem na zabezpieczenie się przed sytuacjami losowymi wynikającymi z obecnego konfliktu w Ukrainie i sytuacji ekonomicznej po okresie pandemii,
- skupiono się na analizie potencjalnego dual sourcingu i wybrano alternatywnych dostawców, proces weryfikacji w trakcie,
- wdrożono nowe procedury dotyczące współpracy z dostawcami.

Ze względu na utrudnienia związane z utrzymującym się stanem epidemiologicznym oraz niestabilną sytuacją makroekonomiczną i polityczną, w 2022 roku większość spółek Grupy Apator nie przeprowadzała audytów dostawców.

Wyjątkiem był Apator Metrix, który w 2022 roku przeprowadził 7 audytów dostawców (w tym jeden dostawca zagraniczny). Wszyscy audytowani dostawcy uzyskali wysoką ocenę z audytu – średnia ponad 8 punktów na 10 możliwych. W trakcie audytu wyłoniono obszary do doskonalenia dostawcy.

4.4.3. Wskaźniki w obszarze: Dostawcy

Spółki Grupy Apator realizują odpowiedzialną produkcję i optymalizują gospodarkę magazynową przy jednoczesnym priorytetowym traktowaniu rozwoju i współpracy z dostawcami, zwłaszcza tymi, działającymi w otoczeniu lokalnym i krajowym.

Dostawcy	2022 r.	2021 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba dostawców ogółem, w tym:	7 235	6 680	108%
1. Kooperanci (dostawcy usług), w tym:	3 353	2 777	121%
krajowi	3 106	2 543	122%
zagraniczni	246	231	106%
import pośredni	1	3	33%
2. Pozostali dostawcy, w tym:	3 882	3 903	99%
krajowi	3 067	2 956	104%
zagraniczni	811	922	88%
import pośredni	4	25	16%
Zakupy			
Udział zakupów od dostawców krajowych w zakupach ogółem [%]	70,7%	67,8%	-

4.5. OTOCZENIE BRANŻOWE

Podmioty Grupy aktywnie działają w organizacjach branżowych i uczestniczą w pracach grup roboczych i konsultacjach dotyczących regulacji oraz standardów technicznych. Ekspersi Grupy Apator dzielą się wiedzą z zakresu nowych technologii, trendów rynkowych, wyzwań związanych m.in. z dynamiczną transformacją sektora energetycznego i rosnącym udziałem OZE w systemie oraz implementacją smart grid i smart metering.

4.5.1. Opis polityk i sposobów działania

Spółki Grupy Apator 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.

Aktualne zestawienie organizacji, których członkami są spółki Grupy Apator opracowane jest w formie Wytycznej grupowej „Członkostwo spółek Grupy Apator w organizacjach” i zawiera opis przedmiotu działalności organizacji oraz wskazuje osoby koordynujące współpracę z ramienia spółki od strony formalnej i merytorycznej. Współpraca z organizacjami branżowymi jest realizowana na podstawie zawartych porozumień i umów.

Zasady działania w zakresie współpracy branżowej wyznacza także Kodeks etyczny Grupy Apator. Nadrzędną zasadą jest prowadzenie działań w zgodzie z prawem, zaś wszelkie opinie i rekomendacje ekspertów Grupy przekazywane są według obowiązujących w danym procesie zasad formalnych.

Działalność w wybranych organizacjach branżowych

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, eksperci są włączeni w prace zespołów roboczych, w ramach których uczestniczą w konsultacjach społecznych aktów prawnych dotyczących sektora energetycznego, proponują rozwiązania problemów technicznych i prawnych, opracowują 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.

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 współdziała na rzecz rozwoju energetyki rozproszonej i branży magazynowania energii w Polsce. Ekspersi Apator SA biorą udział w koordynowanych przez PSME konsultacjach i konferencjach tematycznych. Ponadto Tomasz Łątka, członek Zarządu Apator SA, został powołany do Rady Programowej PSME i w ramach jej prac dzieli się ekspercką wiedzą oraz uczestniczy w opracowaniu branżowych rekomendacji dla instytucji rządowych i pozarządowych dotyczące kierunków roz-

woju sektora OZE w Polsce.

Krajowa Izba Klastrow Energii

KIKE prowadzi działalność na rzecz rozwoju zielonej energetyki, efektywności energetycznej i klastrow energii. Apator SA przystąpił do Izby, by wspólnymi siłami wspierać transformację energetyczną z uwzględnieniem dynamicznie rozwijających się odnawialnych źródeł energii. Współpraca obejmuje m.in. udział ekspertów Apator SA w organizowanych przez KIKE konferencjach.

W 2022 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
- Standard Transfer Specification Association - organizacja zajmująca się opracowaniem i wdrażaniem otwartego standardu o globalnym zasięgu, umożliwiającego wymianę danych pomiędzy wszystkimi elementami systemu przedpłatowego niezależnie od ich producenta
- OSGP Alliance - celem stowarzyszenia jest promowanie przyjęcia protokołu Open Smart Grid Protocol (OSGP) dla wdrożenia inteligentnych sieci
- DLMS User Association - organizacja opracowała i rozwija dominujący m.in. w Europie standard protokołów i modelu danych nowoczesnych liczników energii (DLMS)
- UCA International Users Group - opiniowanie nowych wersji standardów CIM
- Krajowa Izba Gospodarcza Energetyki i Telekomunikacji (KIGEiT)
- Stowarzyszenie Elektryków Polskich
- Polski Komitet Normalizacyjny
- Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych
- Polskie Stowarzyszenie Magazynowania Energii
- Krajowa Izba Klastrow Energii
- Regionalna Agencja Poszanowania Energii w Toruniu
- Executive Club
- Forum for Supporters of the Distributed Network Protocol - forum wymiany doświadczeń na temat protokołu DNP
- Oracle Polska
- Microsoft Sp. z o.o.
- IBM Ireland Limited
- ESRI Polska
- AQUA - Association Européenne des Fabricants de Compteurs d'Eau et d'Energie Thermique – standaryzacja oraz wymiana doświadczeń produkcyjnych, technologicznych prawnych w obszarze wodomierzy i ciepłomierzy
- DVGW- German Technical and Scientific Association for Gas and Water - forum wymiany doświadczeń w zakresie innowacji i standardów rynku gazu i wody
- Lora Alliance - standaryzacja i wdrażanie na szeroką skalę szerokopasmowych sieci niskich mocy tj. LPWAN poprzez rozwój i promocję otwartego standardu LoRaWAN
- IAF (Industry Advisory Forum przy CEN-CENELEC) - nadzór nad zgłoszeniami patentowymi
- Aqua Thermal Energy - stowarzyszenie inspirowane przedsięwzięcia naukowo-techniczne
- Stowarzyszenie Inżynierów Mechaników Polskich
- Klub Polskie Forum ISO 9001
- Izba Gospodarcza Wodociągów Polskich
- Wielkopolska Izba Przemysłowo-Handlowa
- 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)
- Polskie Centrum Akredytacji
- ZVEI (Zentralverband Elektrotechnik und Elektronikindustrie e.V.) - organizacja umożliwia dostęp do technicznych specyfikacji w zakresie rozwiązań smart meteringu

Dzielenie się wiedzą ekspercką na rynku

Apator jest znanym i cenionym w kraju ekspertem branży energetycznej, dlatego zabiera czynny głos w debatach i spotkaniach integrujących uczestników sektora energetycznego. 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.

Aktywności w tym obszarze zostały opisane w rozdziale: Relacje z klientami. Pozostałe przykłady inicjatyw podejmowanych w 2022 roku:

▪ Głos w dyskusji ekspertów podczas 36. edycji Konferencji Energetycznej EuroPOWER & OZE POWER

Apator był uczestnikiem 36. 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. Członek Zarządu Apator SA, Tomasz Łątka, wziął aktywny udział w debacie pt. „Energia OZE w Polsce”, podczas której podejmowano m.in. zagadnienia dotyczące koniecznych zmian regulacyjnych i systemowych pozwalających na dalszy, dynamiczny rozwój sektora OZE a także nowych technologii pozwalających na wykorzystanie potencjału odnawialnych źródeł w energetyce i ciepłownictwie.

▪ Debata w Rzeczpospolitej pt. „Cyberbezpieczeństwo w energetyce”

Tematyce cyberbezpieczeństwa w energetyce poświęcona była debata w redakcji „Rzeczpospolitej”, w której wzięli udział przedstawiciele dostawców technologii dla energetyki, w tym Prezes Zarządu Apator SA. Uczestnicy zwracali uwagę na wiele istotnych dla branży zagrożeń, takich jak rosnąca ilość ataków hakerskich, w tym na systemy energetyczne, które są elementem krytycznej infrastruktury państwa. Podjmowano także dyskusję o potencjalnym ryzyku cyberataku w związku z wymianą na dużą skalę liczników w Polsce na urządzenia typu smart (tzw. rollout). Jednym z poruszanych tematów był brak w polskiej energetyce mechanizmów ochrony przed zagrożeniem cyberprzestępczością (audyty/certyfikaty bezpieczeństwa, badania i testy urządzeń z komunikacją, brak wymogu dostarczenia wzorów w przetargach i in.)

Współpraca z uczelniami

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

W 2022 roku kontynuowano wspólne projekty z następującymi uczelniami:

▪ Pilotażowy projekt przemysłowego magazynu energii w Ochotnicy we współpracy z Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie

W ramach wspólnego pilotażowego projektu z udziałem: Tauron Dystrybucja SA, Apator SA oraz Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, w Ochotnicy Dolnej (woj. małopolskie) zainstalowano i przetestowano innowacyjny magazyn energii opracowany przez Apator SA. Celem projektu była analiza możliwości stabilizacji sieci z dużym udziałem prosumenckich instalacji OZE poprzez magazyn energii z dedykowanym algorytmem stabilizacji sieci. W ramach tej współpracy zespół AGH był odpowiedzialny za analizę parametrów sieci w miejscu przyłączenia magazynu i wpływ magazynu na poprawę jakości napięcia.

▪ Współpraca z Politechniką Łódzką – realizacja projektów badawczo-rozwojowych współfinansowanych ze środków UE. W 2022 roku kontynuowano projekt „Zarządzanie pracą sieci dystrybucyjnej niskiego napięcia z uwzględnieniem aktywnej roli prosumenta”, którego celem było opracowanie i wdrożenie w przestrzeni pilotażowej nowej usługi na potrzeby nowoczesnej elektroenergetycznej sieci dystrybucyjnej oraz opartego na jej wykorzystaniu systemu zarządzania.

▪ Współpraca z Politechniką Warszawską w zakresie konsultacji technicznych oraz opracowywania tematyki i założeń do wspólnych projektów. W ramach wymiany wiedzy ekspert Apator SA zaprezentował pilotażowy projekt magazynu energii realizowanego w Ochotnicy Dolnej w Instytucie Sterowania i Elektroniki Przemysłowej na Wydziale Elektrycznym Politechniki Warszawskiej.

▪ Politechnika Wrocławska wzbogaciła się o specjalistyczne makiety z inteligentnymi licznikami energii dostarczonymi przez Apator SA. Dzięki nim studenci korzystający z laboratorium PLC na Wydziale Elektrycznym poznają m.in. techniki telekomunikacyjne związane z pomiarem energii oraz systemy zarządzania siecią elektroenergetyczną.

- **Politechnika Gdańska** – zainicjowanie współpracy w zakresie systemów ogrzewania.
- **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 także partnerstwo w ramach obchodów 550. rocznicy urodzin Mikołaja Kopernika – patrona Uczelni.

4.6. WSPIERANIE 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. Odpowiedzialność w odniesieniu do otoczenia społecznego jest rozumiana jako wkład spółek i pracowników Grupy Apator w lokalną tkankę społeczną, wspieranie inicjatyw organizowanych w miastach lub regionach, w których zlokalizowane są zakłady produkcyjne i spółki Grupy.

4.6.1. Opis polityk i sposobów działania

W relacjach ze społecznościami priorytety określają przyjęte przez Grupę Apator wartości firmowe oraz zasady określone w Kodeksie etycznym, które stanowią punkt odniesienia dla podejmowanych działań i przyjmowanych postaw.

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. Świadoma potrzeb społeczności współfinansuje 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** wspierane są 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**, spółki starają się także angażować pracowników w różne inicjatywy społeczne w przeświadczeniu, że każdy może mieć realny, pozytywny wpływ na najbliższe otoczenie.
- W ramach **działalności sponsoringowej i społecznej**, spółki podejmują różnorodne działania np. obejmują patronatem działania edukacyjne (olimpiady przedmiotowe) oraz sponsorują wydarzenia naukowe i kulturalne.

Celem działań sponsoringowych 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.

4.6.2. Podejmowane działania i uzyskane rezultaty

Aktywność w wymiarze społecznym jest dostosowywana z jednej strony do potrzeb społeczności, z drugiej zaś do możliwości i zasobów spółek.

Sponsoring

W 2022 roku Grupa Apator działała w trudnym i niestabilnym otoczeniu makroekonomicznym, co bezpośrednio przełożyło się na wyniki finansowe Grupy. Stąd też skala działania w zakresie wsparcia otoczenia społecznego była mniejsza w porównaniu do okresu sprzed pandemii.

Ze względu na ograniczone środki w 2022 r. Apator SA skoncentrował się na wsparciu działalności naukowej i edukacyjnej, poprzez dofinansowanie inicjatyw prowadzonych przez Uniwersytet Mikołaja Kopernika oraz środowiska branżowe związane z profilem działalności spółki.

- Polskie Towarzystwo Matematyczne Oddział Toruński (nagrody dla laureatów konkursu matematycznego im. Józefa Marcinkiewicza),
- Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Mechaników Polskich (Oddział Toruń),
- UMK Wydział Prawa i Administracji wsparcie wydarzenia: I Międzynarodowe Toruńskie Dni Prawnicze "Prawo - Społeczeństwo - Demokracja",
- UMK - wsparcie przygotowań Światowego Kongresu Kopernikańskiego,
- Stowarzyszenie Elektryków Polskich - wsparcie XL Walnego Zjazdu Delegatów Stowarzyszenia Elektryków Polskich.

Pozostałe inicjatywy:

- Galeria i Ośrodek Plastycznej Twórczości Dziecka, wsparcie XXI Międzynarodowego Konkursu Twórczości Plastycznej Dzieci i Młodzieży "Zawsze zielono, zawsze niebiesko".
Głównym celem konkursu jest upowszechnianie wśród dzieci i młodzieży wiedzy ekologicznej, uświadomienie ich zarówno na piękno i różnorodność otaczającej przyrody, jak i problemy związane z ochroną środowiska, z cywilizacyjnymi zagrożeniami, co wpisuje się w misję Grupy Apator. W edycji konkursu w 2022 roku wzięło udział 7 662 uczestników z całego świata. Nagrodzonych zostało 80 osób indywidualnych i 3 placówki. Wystawa pokonkursowa trafiła do zakładu produkcyjnego w Ostaszewie, by przybliżyć twórczość dzieci pracownikom spółki.

Wsparcie finansowe udzielone przez pozostałe spółki:

- Apator Powogaz – bieg charytatywny Business run,
- Apator Metrix:
 - Starogardzki Klub Sportowy Polpharma,
 - Konferencja FORGAZ,
 - dofinansowanie startów pracowników w zawodach sportowych.

Działalność filantropijna

W 2022 roku Apator SA przekazał darowizny następującym instytucjom:

- Fundacja Piękniejszego Świata,
- Towarzystwo Przyjaciół Dzieci w Toruniu,
- Fundacja Społeczno-Charytatywna „Pomoc Rodzinie i Ziemi” Hospicjum Nadzieja,
- Chorągiew Kujawsko-Pomorska Związku Harcerstwa Polskiego - wsparcie wigilii bożonarodzeniowej dla mieszkańców Torunia i przygotowanie 1 tys. paczek świątecznych,
- Polski Czerwony Krzyż.

Apator SA otoczył szczególną opieką Fundację Społeczno-Charytatywną „Pomoc Rodzinie i Ziemi” Hospicjum Nadzieja – zarówno od strony finansowej, jak i zaangażowania pracowników w niesienie pomocy podopiecznym tej placówki. Fundacja działa w Toruniu od 25 lat i prowadzi Hospicjum Domowe dla 50 dzieci z województwa kujawsko-pomorskiego oraz Oddział Pielęgnacyjno-Opiekuńczy z Pododdziałem Wentylacji Mechanicznej. Podopiecznymi placówki są niepełnosprawne dzieci i młodzież, nieuleczalnie chorzy, z mózgowymi porażeniami dziecięcymi, wadami genetycznymi i chorobami onkologicznymi. Część dzieci zostało porzuconych przy porodzie bądź zaraz po nim. W roku 2022 Apator SA wsparł finansowo Fundację, ponadto zorganizowano wśród pracowników zbiórkę funduszy na prezenty świąteczne dla podopiecznych Hospicjum Nadzieja. Przez cały rok prowadzono na rzecz Fundacji akcję zbierania nakrętek plastikowych.

Pozostałe działania w ramach wolontariatu pracowniczego zostały przedstawione w rozdziale: Relacje z pracownikami.

Inicjatywy filantropijne realizowane przez pozostałe spółki z Grupy Apator:

- Apator Powogaz:
 - adopcja niedźwiedzi z poznańskiego ZOO,
 - wsparcie Fundacji Ratuj ryby,
 - lokum dla Ukrainek - opłaty mieszkania,
 - zbiórka świąteczna dla poznańskiego hospicjum.
- Apator Metrix:
 - pomoc obywatelom Ukrainy,
 - wsparcie zajęć robotyki i programowania dla uczniów Zespołu Szkół Katolickich w Tczewie.
- Apator Rector:
 - zakup sprzętu sportowego dla Zespołu Edukacyjnego nr 1 im. Jeana de La Fontaine'a,
 - zakup sprzętu sportowego dla Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego nr 2 ELEKTRONIK.

4.6.3. Wskaźniki w obszarze: Wspieranie społeczności

Wpływ na otoczenie	2022 r.	2021 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba wspieranych wydarzeń/inicjatyw, w tym:	42	36	117%
wydarzenia sportowe	31	33	94%
wydarzenia kulturalne	3	1	300%
wydarzenia edukacyjne	7	1	700%
inne	1	1	100%
Wydatki na działalność społeczną [tys. PLN], w tym:	317,6	325,4	98%
darowizny	65,7	65,6	100%
sponsoring	218,4	206,8	106%
inne	33,5	53,0	63%



5. ENVIRONMENTAL – Wpływ na środowisko

Sfery wpływu Grupy Apator na środowisko i klimat obejmuje:

- dostarczanie produktów i rozwiązań wspierających transformację energetyczną, efektywność i oszczędzanie zasobów,
- spełnianie wymogów regulacyjnych i przepisów w zakresie ochrony środowiska związanych z prowadzoną działalnością,
- stosowanie proekologicznych konstrukcji i technologii,
- odpowiedzialne zarządzanie działalnością operacyjną i procesami produkcyjnymi.

5.1. ZIELONE TECHNOLOGIE

Grupa Apator prowadzi działalność biznesową w branżach kluczowych dla klimatu i środowiska, ściśle współpracując z sektorem spółek dystrybucyjnych w obszarze energii elektrycznej oraz gazu oraz szeroką grupą podmiotów z sektora dystrybucji ciepła i wody. Grupa oferuje także rozwiązania dla klientów spoza sektora utilities – przedsiębiorstw i zakładów przemysłowych, jednostek samorządu terytorialnego oraz szerokiej grupy podmiotów działających w sektorze odnawialnych źródeł energii.

Spółki Grupy Apator **dostarczają na rynek produkty i rozwiązania pozwalające efektywnie gospodarować energią elektryczną, gazem, wodą i ciepłem, stabilizujące pracę sieci energetycznej oraz integrujące niestabilne źródła odnawialne w systemie elektroenergetycznym.**

Rozwiązania Grupy Apator wspierające efektywność i oszczędność zasobów:

- zaawansowane technicznie urządzenia do opomiarowania wszystkich mediów, w tym precyzyjną technologię pomiaru ultradźwiękowego oraz technologie zdalnego odczytu mediów (smart metering),
- rozwiązania ICT wspomagające zarządzanie danymi pomiarowymi i majątkiem sieciowym,
- systemy wspierające efektywność energetyczną (np. systemy zarządzania energią dla przemysłu, pozostałych przedsiębiorstw, gmin i społeczności energetycznych),
- technologie mające zastosowanie w sektorze OZE (specjalistyczna aparatura łączeniowa i sterująco-kontrolna, systemy do zarządzania energią dla farm PV i wiatrowych) oraz rozwiązania wspierające integrację odnawialnych źródeł energii z siecią elektroenergetyczną (np. magazyny energii z rozbudowanymi funkcjami stabilizacji i bilansowania sieci).

Dodatkowe informacje na temat zielonych technologii i innowacji w sekcji SOCIAL -> Relacje z klientami.

5.2. ZARZĄDZANIE ASPEKTAMI ŚRODOWISKOWYMI

Spółki Grupy Apator podejmują zobowiązania i działania w celu ograniczenia negatywnego wpływu własnej działalności na środowisko i klimat. Szczególne wymogi dotyczą spółek produkcyjnych, które – ze względu na charakter prowadzonej działalności wytwórczej – zobligowane są **stosowania szeregu przepisów prawnych oraz obowiązków związanych z certyfikacją działalności oraz produktów.**

Z kolei wdrożone w spółkach wysokie standardy w zakresie efektywnego gospodarowania zasobami, surowcami i mediami użytkowymi pozwalają minimalizować negatywny wpływ na środowisko a także mają przełożenie na poprawę efektywności własnej działalności. Spółki stosują i wdrażają nowe **technologie oraz procesy zoptymalizowane pod względem zużycia surowców i mediów, a także ilości zanieczyszczeń i odpadów.** Priorytetem jest bezpieczeństwo pracowników, zwłaszcza tych, którzy bezpośrednio uczestniczą w procesach produkcyjnych i mogą być narażeni na oddziaływanie zanieczyszczeń i substancji niebezpiecznych.

5.2.1. Opis polityk i sposobów działania

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

Zarządzanie obszarem środowiskowym odbywa się 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. Podstawą jest stosowanie obowiązujących przepisów prawnych, niemniej spółki podejmują się także dodatkowych zobowiązań, które wynikają z wysokich standardów wewnętrznych i oczekiwań 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.

Polityka środowiskowa i wewnętrzne regulacje

Spółki Grupy Apator mają zróżnicowane profile działalności (działalność wytwórcza, usługowa, handlowa, badawczo-rozwojowa), dlatego zarządzanie obszarem środowiskowym jest dostosowane do charakteru i skali oddziaływania danej działalności na otoczenie naturalne.

We wszystkich spółkach Grupy Apator prowadzących działalność produkcyjną wdrożono certyfikowany system zarządzania środowiskowego według normy ISO 14001:2015 a działalność w kontekście odpowiedzialności za środowisko precyzuje także szereg szczegółowych, obowiązujących w poszczególnych spółkach, regulacji wewnętrznych. Dotyczą one m.in. zarządzania energią elektryczną i mediami, zarządzania odpadami, pomiarów, monitoringu i analiz środowiskowych.

Określanie i realizacja celów środowiskowych odbywa się poprzez:

- monitorowanie aspektów środowiskowych w ramach Systemu Zarządzania Środowiskowego (plan celów i zadań, sprawozdania z działania systemu sporządzane w cyklu rocznym) i usprawnianie procesów pod kątem celów środowiskowych,
- monitorowanie zarządzania Strategią biznesową i Strategią CSR w odniesieniu do aspektów powiązanych z obszarem środowiskowym,
- 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.).

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.

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.

Zobowiązania wynikające ze strategii CSR na lata 2019-23

W wymiarze kluczowych procesów Grupa Apator podjęła się następujących zobowiązań:

- **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

Działania i wskaźniki opisano w sekcji SOCIAL -> Relacje z klientami

▪ **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 i optymalizacja gospodarki materiałowej** przy jednoczesnym priorytetowym traktowaniu rozwoju i współpracy z dostawcami, zwłaszcza działającymi w otoczeniu lokalnym i krajowym.

Kluczowe inicjatywy:

- program rozwoju współpracy z dostawcami
- dalsza automatyzacja procesów

Działania i wskaźniki opisano w sekcji SOCIAL -> Współpraca z dostawcami oraz Relacje z klientami

5.2.2. Podejmowane działania i uzyskane rezultaty

W poszczególnych spółkach produkcyjnych Grupy Apator sukcesywnie wprowadzane są zmiany w zakresie infrastruktury i technologii służące minimalizacji oddziaływania prowadzonej działalności na środowisko naturalne.

Spółeczna odpowiedzialność za produkt

Każdego roku spółki Grupy Apator wdrażają na rynek nowe lub zmodyfikowane wersje produktów. Każdorazowo przy projektowaniu wyrobów i procesów konstruktorzy i technolodzy opracowują optymalny wariant produkcji wyrobu i procesu uwzględniający aspekty środowiskowe, w tym: zużycie energii, surowców i zasobów naturalnych

Jednym z obligatoryjnych etapów procesu projektowania nowych wyrobów (lub modyfikacji istniejących produktów) jest ocena przyjazności konstrukcji dla środowiska naturalnego, która zawiera m.in.:

- wykaz materiałów i podzespołów wchodzących do wyrobu,
- określenie sposobu wykorzystania materiału po zakończeniu cyklu życia produktu (udział materiału wykorzystanego, poddanego recyklingowi oraz unieszkodliwionego), uzasadnienie dla wyboru materiałów,
- ilość zużywanych surowców i energii,
- oddziaływanie na powietrze, grunt i zasoby wodne,
- ilość odpadów,
- recykling surowcowy/ materiałowy w procesie produkcyjnym,
- czas życia wyrobu,
- postępowanie z wyrobem użytym uwzględniając m.in. kwestię zużytych opakowań oraz innych elementów wyrobu, takich jak: baterie, moduły elektroniczne.

Optymalizacja gospodarki materiałowej

Spółki produkcyjne Grupy Apator podejmują szereg działań w obszarze optymalizacji procesów wytwórczych i gospodarki materiałowej w celu ograniczenia zużycia surowców i materiałów oraz eliminacji odpadów produkcyjnych.

Przykłady działań podjętych w spółkach produkcyjnych:

- wdrażanie nowych produktów z grupy gazomierzy statycznych zbudowanych z mniejszej ilości materiałów i komponentów, przy zwiększonym udziale materiałów nadających się do recyklingu,
- wdrożenie procesu zawracania odpadów (tworzyw sztucznych) do produkcji liczników energii elektrycznej i aparatury łączeniowej w formie regranulatu – w efekcie zmniejszenie zużycia surowca w procesie produkcji, zmniejszenie ilości odpadów (wybrane detale są wykonywane w 30-50% z recyklingu). Proces 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),
- zwiększenie udziału materiałów z recyklingu w produkcji wodomierzy - wybrane komponenty są odzyskiwane z wodomierzy zdejmowanych z instalacji w celu powtórnego wykorzystania w procesie produkcyjnym (bez negatywnego wpływu na jakość nowych wyrobów).

Blżej natury - świadome i odpowiedzialne zarządzanie obszarem środowiskowym

W 2022 roku spółki podejmowały następujące działania:

- konsekwentna optymalizacja procesów produkcyjnych i sukcesywna wymiana wyeksploatowanych, mniej efektywnych maszyn i urządzeń*,

- dbałość o prawidłowe eksploataowanie 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 w ramach cyklicznych szkoleń,
- 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 osiągnięcia ustawowego poziomu odzysku i recyklingu odpadów opakowaniowych wprowadzonych na rynek oraz zaimportowanych,
- po przeprowadzeniu konsolidacji spółek w ramach segmentu Energii Elektrycznej rozszerzono system zarządzania środowiskowego na nowe lokalizacje (Łódź, ul. Wołowa i Toruń, ul. Polna).

*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.

Wymiana wiedzy i doświadczeń

W ramach cyklicznych spotkań Pełnomocnicy Zintegrowanych Systemów ISO z Grupy Apator wymieniają się doświadczeniami i dyskutują na temat dalszego rozwoju systemów zarządzania w spółkach. W 2022 roku spotkanie odbyło się w czerwcu w nowo uruchomionej fabryce Apator Powogaz w Jaryszkach. Była to także okazja do bezpośredniego poznania załogi, nowej infrastruktury i urządzeń, realizowanych procesów produkcyjnych oraz produkowanych wyrobów.

Apator SA z własnym źródłem OZE

Przemysłowa instalacja fotowoltaiczna o mocy 500 kWp już od wiosny 2024 roku będzie zasilac w czystą, zieloną energię nowoczesną fabrykę Apatora w Ostaszewie k. Torunia. W dn. 9.03.2023 r. Apator SA podpisał umowę z wykonawcą inwestycji. Wytwarzanie energii z fotowoltaiki pozwoli na obniżenie emisyjności działalności fabryki, przełoży się także na oszczędności z tytułu zużycia energii elektrycznej w działalności przedsiębiorstwa. W instalacji PV zostanie zastosowanych szereg opracowanych przez Apator rozwiązań w zakresie opomiarowania i sterowania energią z OZE. Będzie to także poligon doświadczalny dla zupełnie nowych rozwiązań dla sektora odnawialnych źródeł, które spółka będzie mogła oferować także swoim klientom

5.3. WSKAŹNIKI W OBSZARZE: ŚRODOWISKO NATURALNE

Oszczędzanie zasobów naturalnych, surowców i paliw

Zużycie energii wg źródeł	2022 r.	2021 r.	Dynamika r/r [%]
Całkowite zużycie energii elektrycznej [MWh]	11 048,8	11 803,2	93,6%
Całkowite zużycie gazu ziemnego [tys. m ³]	1 563,8	1 554,5	100,6%
Całkowite zużycie energii cieplej [GJ]	17 292,3	20 669,2	83,7%
Całkowite zużycie paliw (ropa, olej napędowy, benzyna, LPG) [t]	271,9	247,3	110,0%
Zużycie wody			
Całkowite zużycie wody [m ³]	18 291,0*	24 923,0	73,4%
Zużycie podstawowych surowców			
Całkowite zużycie stali [t]	1 518,7	1 932,7	78,6%
Całkowite zużycie tworzyw sztucznych [t]	1 993,1	2 075,6	96,0%
Całkowite zużycie miedzi [t]	623,1	698,5	89,2%
Całkowite zużycie farb, lakierów, rozpuszczalników [t]	109,0	76,2	143,0%

* Spadek zużycia wody spowodowany był relokacją spółki Apator Powogaz z Poznania do podpoznańskich Jaryszek. Spadek zużycia wody wystąpił wskutek 2-miesięcznej przerwy w działalności spółki (a co za tym idzie zmniejszenia poboru wody) w związku z relokacją zakładu. Ponadto, to pozytywny efekt nowej infrastruktury socjalnej w nowo powstałej fabryce.

Wskaźniki energochłonności i produktywność dla wybranych krajowych spółek Grupy Apator o produkcyjnym profilu działalności (a zatem o potencjalnie największym wpływie na środowisko naturalne)

Wskaźnik energochłonności [kWh/100 PLN przychodów ze sprzedaży]	2022 r.	2021 r.	Dynamika r/r [%]
Apator SA	1,19	1,53	77,3%
Apator Metrix	0,94	1,11	85,4%
Apator Powogaz	0,47	0,65	72,3%
FAP Pafal	3,52	2,21	159,0%
Apator Telemetry	0,42	0,30	139,0%

Produktywność [kWh/RJR*]	2022 r.	2021 r.	Dynamika r/r [%]
Apator SA	6 320,69	6 764,38	93,4%
Apator Metrix	4 927,06	5 100,22	96,6%
Apator Powogaz	3 345,26	3 968,01	84,3%
FAP Pafal	7 599,04	6 454,36	117,7%
Apator Telemetry	1 819,65	937,47	194,1%

*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.

W większości spółek produkcyjnych Grupy wskaźniki energochłonności i produktywności uległy poprawie (zmniejszono zużycie energii w przeliczeniu na 100 PLN wygenerowanych przychodów ze sprzedaży oraz na RJR). Wyjątkiem jest FAP Pafal, gdzie bezwzględne zużycie energii w MWh jest niższe r/r, jednak ze względu na istotne ograniczenie przychodów i skali zatrudnienia omawiane wskaźniki są wyższe.

Utrzymanie niskiej emisji zanieczyszczeń oraz zrównoważona gospodarka odpadami

Wytwarzanie odpadów/wielkość emisji	2022 r.	2021 r.	Dynamika r/r [%]
Ilość wytwarzanych odpadów [kg], w tym:			
odpady niebezpieczne	53 650,4	65 863,0	81,5%
odpady obojętne	1 350 377,0	1 442 412,0	93,6%
Odpady poddane recyklingowi [kg]	1 002 970,0	1 337 030,0	75,0%
Odpady unieszkodliwiane [kg]	185 794,4	166 162,8	111,8%
Emisje do atmosfery			
Wielkość emisji dwutlenku węgla [kg]	1 315 409,5	1 376 227,6	95,6%
Wielkość emisji NOx [kg]	2 056,9*	1 445,6	142,3%
Wielkość emisji SOx [kg]	6,6	6,7	98,7%

* Wzrost emisji NOx jest spowodowany większą skalą przetwórstwa tworzyw sztucznych w Apator SA wykorzystywanych do produkcji wyrobów oraz nową decyzją dot. pozwolenia dot. wprowadzanych emisji i pyłów, której towarzyszył pomiar emisji według aktualnego modelu kalkulacji wskaźników.

Optymalizacja/minimalizacja wpływu na środowisko

Opłaty środowiskowe	2022 r.	2021 r.	Dynamika r/r [%]
Opłaty za korzystanie ze środowiska [PLN]	137 582,0*	68 427,6	201,1%
Koszty unieszkodliwiania odpadów produkcyjnych [PLN]	479 053,0	553 898,2	86,5%
Opłaty za odzysk i recykling opakowań, elektroniki, baterii wprowadzanych do obrotu [PLN]	246 555,1**	109 340,8	225,5%
Koszty analiz fizyczno-chemicznych [PLN]	24 068,1	11 612,4	207,3%
Koszty zużycia wody i odprowadzania ścieków [PLN]	414 539,1	408 839,1	101,4%

* Wzrost opłaty za korzystanie ze środowiska w spółkach produkcyjnych wynika po części ze zmiany struktury produkcji, zwiększenia ilości zakupionych substancji chemicznych, ale głównie z przyjętego modelu kalkulacji emisji do powietrza. W latach ubiegłych przyjęto model liczenia na podstawie średniej emisji ze wszystkich substancji chemicznych, a w 2022 roku model na podstawie maksymalnej rzeczywistej emisji z każdej substancji chemicznej zakupionej w 2023 roku. Nowy model gwarantuje większą rzetelność i wiarygodność danych.

** Wzrost opłaty dotyczy w głównej mierze spółki Apator i wynika ze wzrostu cen za recykling opakowań a także wzrostu ilości opakowań wprowadzonych na rynek (głównie z papieru i tektury) będącego efektem wzrostu wolumenu sprzedaży.

Kary środowiskowe	2022 r.	2021 r.	Dynamika r/r [%]
Wysokość kar za negatywny wpływ na środowisko [PLN]	0,0	0,0	-

Ślad węglowy, zakres raportowanych emisji dla wybranych krajowych spółek Grupy Apator o produkcyjnym profilu działalności (a zatem o potencjalnie największym wpływie na środowisko naturalne)

SCOPE 1 Ślad węglowy [Mg CO ₂ /rok]	2022 r.	2021 r.	Dynamika r/r [%]
Apator SA	501*	258	194,3%
Apator Metrix	609	691	88,1%
Apator Powogaz	214	190	112,5%
FAP Pafal	364	446	81,8%
Apator Telemetry	37	50	75,4%

SCOPE 2 Ślad węglowy [Mg CO ₂ /rok]	2022 r.	2021 r.	Dynamika r/r [%]
Apator SA	3 456	3 113	111,0%
Apator Metrix	1 643	1 757	93,5%
Apator Powogaz	986	1 180	83,6%
FAP Pafal	458	559	82,0%
Apator Telemetry	239	119	201,6%

SCOPE 1+2 Ślad węglowy [Mg CO ₂ /rok]	2022 r.	2021 r.	Dynamika r/r [%]
Apator SA	3 957	3 370	117,4%
Apator Metrix	2 252	2 448	92,0%
Apator Powogaz	1 201	1 370	87,6%
FAP Pafal	823	1 005	81,9%
Apator Telemetry	277	168	164,4%

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.

UWAGA: Powyższe wskaźniki 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 sekcji SOCIAL -> Relacja z klientami:
 - 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

5.4. KWALIFIKACJA DZIAŁALNOŚCI ZGODNIE Z TAKSONOMIĄ UE

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 roku w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje oraz zmieniającego rozporządzenie (UE) 2019/2088 (dalej: Rozporządzenie 2020/852) wprowadziło obowiązek ujawnienia w skonsolidowanym oświadczeniu na temat informacji niefinansowych danych na temat tego, w jaki sposób i w jakim stopniu prowadzona działalność kwalifikuje się jako zrównoważona środowiskowo. Grupa Apator dokonała analizy i kwalifikacji swojej działalności na podstawie rozporządzenia oraz powiązanych z nim załączników i aneksów.

Wyłączenia i ograniczenia:

- Kryteria służące ustaleniu, czy dana działalność gospodarcza jest zrównoważona, zostały ustanowione w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) 2021/ 2139 z dnia 4 czerwca 2021 roku uzupełniającym rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 poprzez ustanowienie technicznych kryteriów kwalifikacji służących określeniu warunków, na jakich dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako wnosząca istotny wkład w odniesieniu do 2 z 6 celów środowiskowych, tj. Łagodzenie zmian klimatu lub Adaptacja do zmian klimatu, a także określeniu, czy ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z pozostałych celów środowiskowych. W związku z brakiem kryteriów technicznych dla Celu 3: Zrównoważony rozwój i ochrona zasobów wodnych i morskich przyjęto, że rozwiązania Grupy Apator oferowane w segmencie Woda i Ciepło - w szczególności wodomierze smart, technologie ultradźwiękowego pomiaru wody oraz zaawansowane systemy wspierające zarządzanie dystrybucją wody (detekcja wycieków, przeciwdziałanie awariom i stratom wody) zostaną przejściowo zaklasyfikowane jako „działalność wspomagająca” realizację Celu 2: Adaptacja do zmian klimatu. Podstawą takiego podejścia jest zastosowanie urządzeń i systemów do precyzyjnego pomiaru i zarządzania wodą w celu przeciwdziałania marnotrawstwu tego cennego zasobu, zwłaszcza wobec nasilającego się zjawiska niedoborów wody i pustoszczenia Europy.

Docelowo, po wprowadzeniu technicznych kryteriów kwalifikacji dla Celu 3: Zrównoważone wykorzystywanie i ochrona zasobów wodnych i morskich, Grupa Apator ponownie dokona weryfikacji tej części działalności pod kątem spełniania formalnych i technicznych wymogów Taksonomii.

- Komisja Europejska przyjęła akt uzupełniający Taksonomię, który przewiduje techniczne kryteria kwalifikacji dla niektórych rodzajów działalności gospodarczej, w tym w sektorach gazu ziemnego, jednakże odroczono termin rozpoczęcia stosowania niniejszego rozporządzenia do dnia 1 stycznia 2023 r., dlatego w niniejszym sprawozdaniu działalność segmentu Gaz nie została ujęta jako działalność kwalifikowana.

Działalność gospodarcza Grupy Apator w 2022 roku była w 37% zgodna z unijną Taksonomią działalności zrównoważonej środowiskowo w zakresie przychodów, w 36% w zakresie nakładów inwestycyjnych. Po przeprowadzonej na potrzeby niniejszego raportu analizie oceniono, że wydatki operacyjne, jakie należałoby wykazać, były w 2022 r. na tyle ograniczone, że ich wartość nie przekracza przyjętego w Grupie poziomu istotności (2% całkowitych wydatków operacyjnych).

Obroty Grupy Apator z działalności zrównoważonej środowiskowo w 2022 r.

Działalność gospodarcza (1)	Kod lub kody (2)	Obrót (wartość bezwzględna) (3)	Część obrotu (4)	Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasad „nie wyrządza poważnych szkód”						Udział procentowy obrotu z systematyką, rok 2022	Udział procentowy obrotu z systematyką, rok 2021	Kategoria (działalność wspomagająca lub) (20)	Kategoria (działalność na rzecz przejścia) (21)
				Łagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zasoby wodne i morskie (7)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (8)	Zanieczyszczenie (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)	Zanieczyszczenie (15)	Różnorodność biologiczna i ekosystemy (16)	Minimalne gwarancje (17)			
				%	%	%	%	%	%	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	Procent	Procent	E	T
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																			
A.1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodna z systematyką)																			
Opomiarowanie energii elektrycznej		114 909	11%	100%	%	%	%	%	%	T	T	T	T	T	T	11%	9%	E	
Aparatura łączeniowa		115 567	11%	100%	%	%	%	%	%	T	T	T	T	T	T	11%	10%	E	
Systemy sterowania i nadzoru		18 848	2%	100%	%	%	%	%	%	T	T	T	T	T	T	2%	4%	E	
ICT		237	0%	100%	%	%	%	%	%	T	T	T	T	T	T	0%	0%	E	
Ciepłomierze		12 389	1%	100%	%	%	%	%	%	T	T	T	T	T	T	1%	2%	E	
Wodolomierze		138 931	13%	100%	%	%	%	%	%	T	T	T	T	T	T	13%	11%	E	
Obrót ze zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką) (A.1)		400 940	37%	100%	%	%	%	%	%							37%	35%		
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																			
Działanie 1			%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	T	T	T	T	T	T	0%			
Działanie 3			%	%	0%	0%	0%	0%	0%	T	T	T	T	T	T	0%			
Obrót z działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)			%																
Razem (A.1 + A.2)			%	%	0%	0%	%		0%			0%	0%						

B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI

Obrót z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)		%
Opomiarowanie energii elektrycznej	125 223	12%
Aparatura łączeniowa	2 851	0%
Systemy sterowania i nadzoru	28 930	3%
ICT	29 180	3%
Pozostała sprzedaż segmentu EE	3 766	0%
Segment Gaz	281 342	26%
Pozostała sprzedaż segmentu W&H	209 560	19%
Razem (A + B)	680 852	63%

CAPEX Grupy Apator związanych z nakładami na inwestycje zrównoważone środowiskowo w 2022 r.

Działalność gospodarcza (1)	Kod lub kody (2)	Wydatki inwestycyjne w ujęciu bezwzględnym (3)	Udział % nakładów (4)	Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady „nie wyrządza poważnych szkód”						Udział procentowy nakładów inwestycyjnych zgodnych z systematyką, z systematyką
-----------------------------	------------------	--	-----------------------	-------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI

Obrót z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)		%
Pozostały capex segmentu EE	7 414	10%
Capex segmentu Gaz	13 361	18%
Pozostały capex segmentu W&H	25 784	36%
Razem (A + B)	46 559	64%

6. O RAPORCIE

Niniejszy raport obejmuje informacje niefinansowe dotyczące Apator SA oraz Grupy Apator za okres od 1 stycznia 2022 roku do 31 grudnia 2022 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 2021, został opublikowany 28.04.2022 r.

Grupa Apator 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

7. 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. 6-7, 10, 22
GRI 102-8	Dane dotyczące pracowników	Str. 39-54
GRI 102-9	Opis łańcucha dostaw	Str. 62-64
GRI 102-11	Zarządzanie ryzykiem w organizacji	Str. 31-33
GRI 102-12	Inicjatywy zewnętrzne, deklaracje lub zasady dotyczące kwestii ekonomicznych, środowiskowych lub społecznych, które firma podpisała lub które stosuje..	Str. 65-66
GRI 102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	Str. 65-66
GRI 102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	Str. 3
GRI 102-15	Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk	Str. 33-37
GRI 102-16	Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań	Str. 17-18, 23
GRI 102-17	Mechanizmy umożliwiające uzyskanie porady dot. zachowań w kwestiach etycznych	Str. 24, 29
GRI 102-18	Struktura nadzorcza organizacji	Str. 18-20
GRI 102-40	Lista grup interesariuszy	Str. 14-15
GRI 102-41	Pracownicy objęci umowami zbiorowymi	Str. 40, 52
GRI 102-42	Identyfikacja i selekcja interesariuszy	Str. 13, 14-15
GRI 102-50	Okres objęty raportowaniem	Str. 81
GRI 102-51	Data publikacji ostatniego raportu	Str. 81
GRI 102-52	Cykl raportowania	Str. 81
GRI 102-53	Osoba kontaktowa w zakresie pytań dotyczących raportu i zagadnień CSR	Str. 81
GRI 102-55	Indeks treści GRI	Str. 81

Wskaźniki ekonomiczne

GRI 201-1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna, wytworzona i podzielona	Str. 10
-----------	---	---------

Wskaźniki w zakresie przeciwdziałania korupcji i łapownictwu oraz respektowania praw człowieka

GRI 205-1	Całkowita liczba i odsetek jednostek biznesowych poddanych analizie pod kątem ryzyka związanego z korupcją	Str. 26
GRI 205-2	Komunikacja i szkolenia poświęcone zagadnieniom etycznym w tym przeciwdziałaniu korupcji	Str. 30
GRI 205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie	Str. 26
GRI 415-1	Wartość darowizn na rzecz partii politycznych i instytucji o podobnym charakterze	Str. 26
GRI 405-1	Różnorodność w organach zarządczych i kadrze pracowniczej	Str. 25-26
GRI 406-1	Liczba zgłoszeń przypadków wystąpienia przejawów dyskryminacji/mobbingu/zastraszania	Str. 26

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. 40
GRI 401-1	Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region	Str. 41
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. 44
GRI 403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Str. 52-53
GRI 403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka, analiza zdarzeń wypadkowych	Str. 52-53
APA-1	Skargi pracowników w zakresie BHP	Str. 54
GRI 403-5	Szkolenia BHP	Str. 54
GRI 403-6	Promocja zdrowego stylu życia	Str. 52-53
GRI 403-9	Wypadki przy pracy	Str. 54
GRI 404-1	Szkolenia pracowników	Str. 27, 50
GRI 404-2	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego	Str. 50
GRI 405-1	Wskaźniki różnorodności	Str. 40, 50-51
APA-2 Gender Pay Gap	Wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć	Str. 51
GRI 405-2	Średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet do mężczyzn	Str. 51

Wskaźniki w zakresie bezpieczeństwa informacji

APA-3
Wdrażanie nowych narzędzi IT wspierających cyfryzację procesów biznesowych, współpracę w spółkach i Grupie Apator oraz bezpieczeństwo informacji

Wskaźniki bezpieczeństwa informacji

Str. 28

Wskaźniki związane z działalnością Grupy Apator na rynku

GRI 204-1	Liczba dostawców ogółem Udział zakupów od dostawców krajowych w zakupach ogółem	Str. 64
APA-4 Dbłość o jakość produktów	Badania satysfakcji klientów	Str. 61-62
APA-5 Efektywna obsługa sprzedaży i posprzedażna	Speed of service (średni czas rozpatrzenia reklamacji w dniach)	Str. 62
APA-6 Wdrażanie rozwiązań wspierających efektywność energetyczną i wychodzących naprzeciw wyzwaniom technologicznym, klimatycznym i społecznym	Poziom sprzedaży rozwiązań klasy smart Rozwój sprzedaży rozwiązań dla OZE	Str. 60
APA-7 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. 61

Wskaźnik GRI	Opis wskaźnika	Miejsce w raporcie
Wskaźniki środowiskowe		
GRI 301-1	Zużycie podstawowych surowców i paliw	Str. 75
GRI 302-1	Zużycie energii przez organizację z uwzględnieniem rodzaju surowców	Str. 75
APA-8 Optymalizacja/minimalizacja wpływu działalności na środowisko	Energochłonność Produktywność	Str. 76
GRI 303-3	Całkowity pobór wody według źródła	Str. 75
GRI 304-2	Wpływ działalności na bioróżnorodność	Str. 73
GRI 305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych	Str. 77
GRI 305-2	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (scope 2)	Str. 77
GRI 305-7	Emisja związków NOx, SO2 i innych istotnych związków emitowanych do powietrza	Str. 76
GRI 306-2	Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem	Str. 76
GRI 307-1	Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych za nieprzestrzeganie prawa oraz/lub regulacji dotyczących ochrony środowiska.	Str. 76-77
Taksonomia UE		
	Działalność zrównoważona środowiskowo	Str. 78-80
Wskaźniki społeczne		
GRI 203-1	Liczba wspieranych wydarzeń/inicjatyw społecznych Wydatki na działalność społeczną	Str. 70

APA - wskaźniki własne

Podpisy

26 kwietnia 2023 r.

Maciej Wyczęsany

podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym

Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny Apator SA

26 kwietnia 2023 r.

Tomasz Łątka

podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym

Członek Zarządu, Dyrektor Rozwoju Biznesu Automatyki i Rozwiązań ICT



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