



Nasza odpowiedzialność

Raport grupy Apator na temat informacji niefinansowych za 2017 rok

SPIS TREŚCI

	Wstęp – wypowiedź Prezesa Zarządu	03
1.	O grupie Apator	04
	1.1. Profil działalności i model biznesowy	05
	1.2. Strategia i standardy zarządzania	07
	1.3. Otoczenie biznesowe	10
2.	Odpowiedzialny pracodawca	13
	2.1. Relacje z pracownikami	14
	2.2. Bezpieczeństwo i higiena pracy	15
	2.3. Osiągnięcia i wyzwania	16
	2.4. Wskaźniki w obszarze zagadnień pracowniczych	17
	2.5. Ryzyka w obszarze zagadnień pracowniczych	18
3.	Etyka i odpowiedzialność w biznesie	21
	3.1. Polityki w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu	22
	3.2. Osiągnięcia i wyzwania	22
	3.3. Wskaźniki w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu	23
	3.4. Ryzyka w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu	23
4.	Prawa człowieka	25
	4.1. Polityka w obszarze respektowania praw człowieka	26
	4.2. Osiągnięcia i wyzwania	26
	4.3. Wskaźniki w obszarze respektowania praw człowieka	27
	4.4. Ryzyka w obszarze respektowania praw człowieka	27
5.	Ochrona środowiska	28
	5.1. Polityki w obszarze środowiska naturalnego	29
	5.2. Osiągnięcia i wyzwania	30
	5.3. Wskaźniki w obszarze środowiska naturalnego	30
	5.4. Ryzyka w obszarze środowiska naturalnego	31
6.	Otoczenie społeczne	33
	6.1. Podejście do zarządzania w obszarze kwestii społecznych	34
	6.2. Osiągnięcia i wyzwania	34
	6.3. Wskaźniki w obszarze kwestii społecznych	35
	6.4. Ryzyka w obszarze kwestii społecznych	36



Słowem wstępu...

Czym jest odpowiedzialność? Według Słownika Języka Polskiego PWN to „obowiązek moralny lub prawny odpowiadania za swoje lub czyjeś czyny”. Jako osoba zarządzająca grupą Apator mam świadomość ogromnej wagi, ale i złożoności tej odpowiedzialności, która spoczywa na mnie, a także na całym moim zespole.

Odpowiedzialność w biznesie rozumiem jako „stałe dążenie do doskonałości biznesowej” - zaspokajanie oczekiwań klientów, uczciwość i rzetelność we współpracy z naszymi partnerami rynkowymi. Apator spełnia wymogi stawiane przez klientów, dbając równocześnie o sukcesywne zwiększanie efektywności operacyjnej i poprawę wyników ekonomicznych grupy. Tego z kolei oczekują nasi Akcjonariusze. Ponadto, Apator jako spółka giełdowa, od 2011 roku notowana także w RESPECT Index, prowadzi działalność zgodnie z najwyższymi standardami

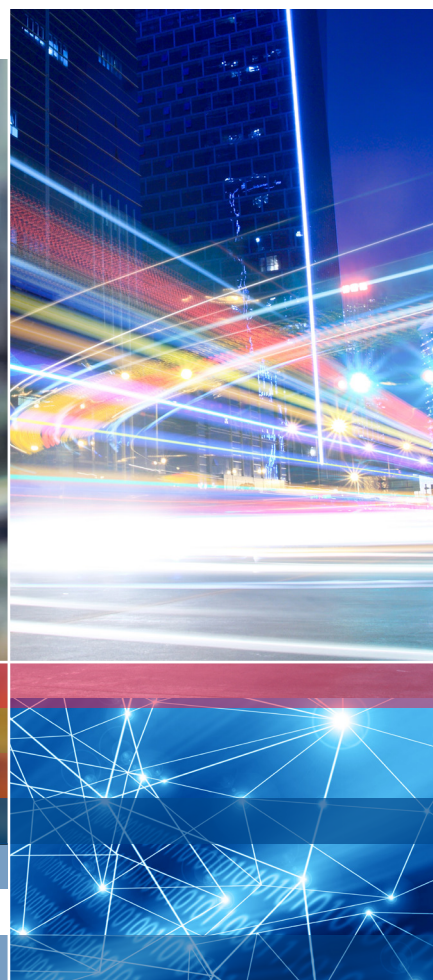
zarządzania w zakresie ładu korporacyjnego, ładu informacyjnego i relacji z inwestorami. Dokładamy wszelkich starań, aby nasze produkty były wytwarzane przez spełnionych zawodowo i godziwie wynagradzanych pracowników, aby powstawały w bezpiecznym środowisku pracy, nie szkodząc otaczającej nas przyrodzie.

Jak widać, społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa ma wiele wymiarów i każdy z nich wymaga należytej uwagi. Inwestorzy, klienci, dostawcy, pracownicy, instytucje branżowe, władze samorządowe i krajowe – wszyscy Interesariusze stawiają naszej firmie wysokie wymagania, oczekując dużo wyższych standardów działania, aniżeli tylko niezbędne minimum wymuszone prawem. Wszystko jednak – moim zdaniem – sprowadza się do etyki. W biznesie jest ona wartością kluczową. Apator działa na rynku od prawie 70 lat – to obliguje nas do szczególnej dbałości o nasze dobre imię. Dlatego we wszystkich aspektach naszej działalności, wewnątrz organizacji, jak i poza nią, promujemy etyczne zasady działania, zaś relacje ze wszystkimi naszymi Interesariuszami opieramy na wzajemnym zaufaniu oraz partnerstwie w myśl zasady win-win.

Odpowiedzialność rozumiana jest także jako „przyjęcie na siebie obowiązku zadbania o kogoś lub o coś”. Jako osoba zarządzająca całokształtem działalności grupy Apator, wziąłem na siebie powinność trwałego zwiększania wartości grupy Apator, dbania o jej dalszy, dynamiczny rozwój, przy spełnianiu wymagań stawianych przez wszystkich naszych kluczowych Interesariuszy. Jestem przekonany, że działalność prowadzona pod szyldem odpowiedzialności musi być zintegrowana z naszą strategią biznesową i praktykowana na każdym etapie tworzenia łańcucha wartości. Będziemy konsekwentnie podążać tą drogą...

Mirosław Klepacki

Dyrektor Generalny,
Prezes Zarządu Apator SA



1.0 grupie Apator

1.1. PROFIL DZIAŁALNOŚCI I MODEL BIZNESOWY

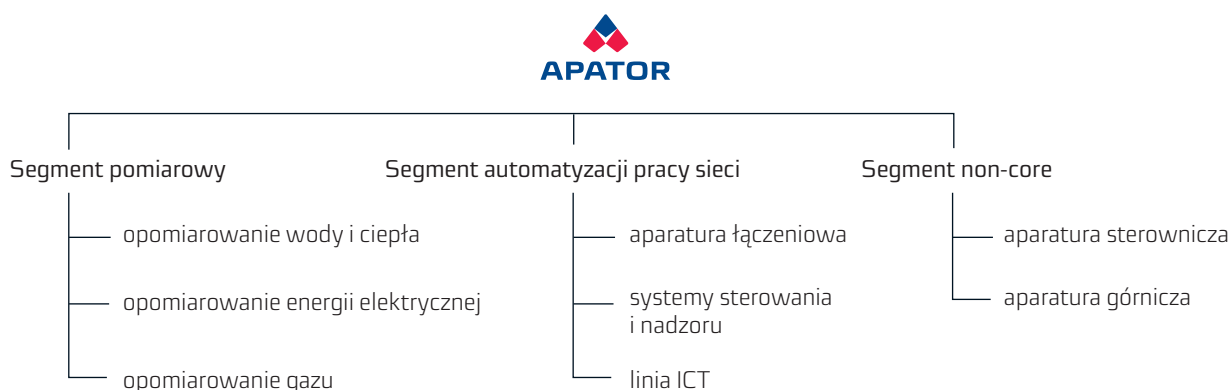
Apator tworzy międzynarodową grupę kapitałową producentów oraz dystrybutorów urządzeń i systemów pomiarowych, a także dostawców rozwiązań do automatyzacji pracy sieci elektroenergetycznej.

Apator szczyci się swoimi tradycjami. Założone w 1949 r. w Toruniu przedsiębiorstwo przeszło głęboką transformację zapoczątkowaną w czasie przemian ustrojowych 1989 r. i od 1993 r. z powodzeniem funkcjonuje w formie spółki akcyjnej utworzonej przez pracowników zlikwidowanego przedsiębiorstwa państwowego.

Od kwietnia 1997 r. akcje Apator SA są notowane na Warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, wchodząc w skład indeksów:

- sWIG80
- RESPECT Index

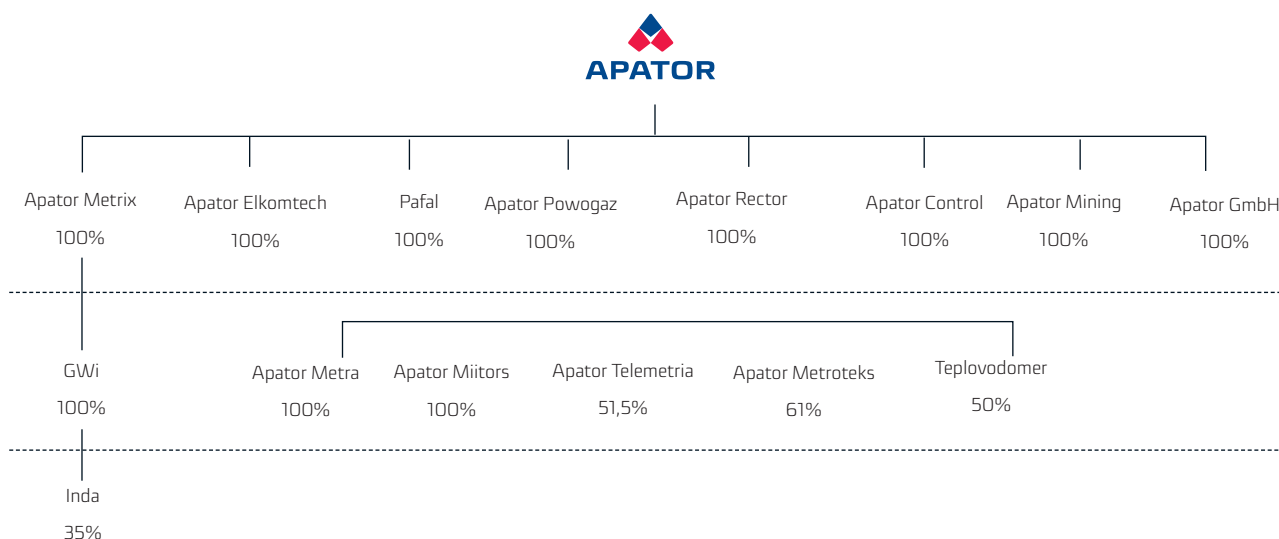
Grupa kapitałowa Apator w 2017 roku definiowała swoją działalność w ramach następujących segmentów i linii biznesowych*:



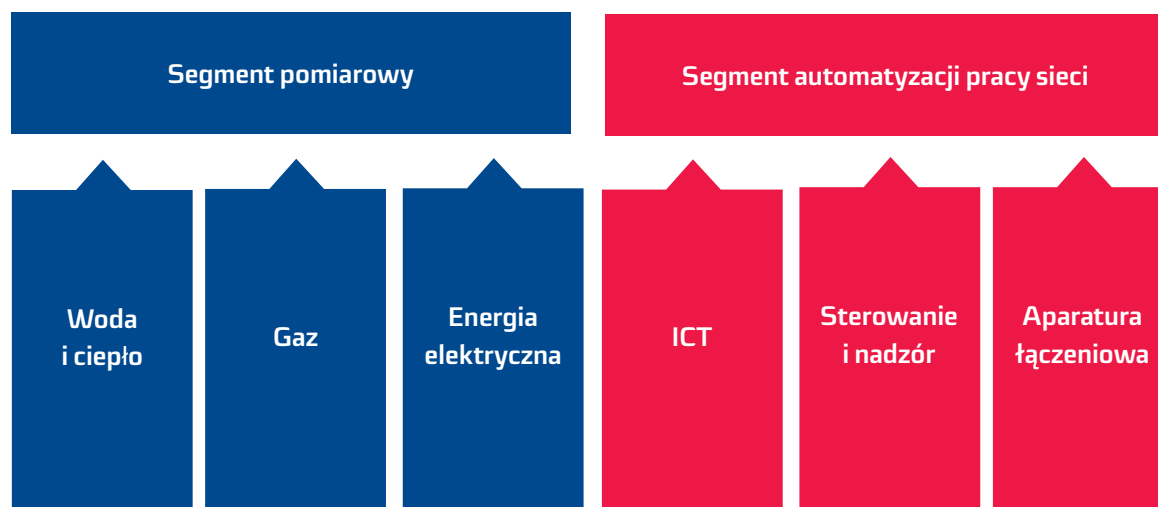
*) Aparatura górnicza stanowi od 2017 r. działalność zaniechaną, co zostało opisane szerzej w punkcie 1.4 Sprawozdania Zarządu z działalności grupy Apator za 2017 rok.

W skład grupy wchodzi obecnie 16 podmiotów. Podmiotem dominującym jest Apator SA z siedzibą w Toruniu.

Struktura grupy Apator



Model biznesowy grupy Apator w 2017 r.



Nasze produkty

Działalność grupy Apator koncentruje się na produkcji i sprzedaży urządzeń pomiarowych, aparatury kontrolno-pomiarowej, rozdzielczej i sterowniczej, systemów informatycznych klasy SCADA oraz współpracujących z nimi urządzeń telemechaniki, zabezpieczeń oraz innych urządzeń sieciowych dla systemów rozproszonych, zapewniających możliwość zdalnego sterowania i nadzoru siecią elektroenergetyczną w pełnym zakresie napięć, a także urządzeń odczytujących i transmitujących dane.

Produkty w głównych liniach biznesowych



Wysokiej klasy wodomierze, ciepłomierze, przepływomierze oraz przetworniki przepływu i podzielniki kosztów ogrzewania, jak również systemy zdalnego odczytu urządzeń pomiarowych oraz przedpłatowy system wodomierzowy.



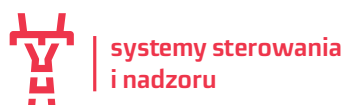
Gazomierze miechowe, domowe i przemysłowe oraz najnowocześniejsze produkty klasy smart - gazomierze inteligentne z funkcją zdalnego odczytu.



Szeroka gama urządzeń metrologicznych: od liczników indukcyjnych, elektronicznych, przedpłatowych po zaawansowane technologicznie liczniki typu smart, jak również nowoczesne systemy zarządzania energią.



Zaawansowane systemy informatyczne wspomagające zarządzanie informacją pomiarową oraz rozwiązania do efektywnego zarządzania majątkiem sieciowym, w tym usługi paszportyzacji sieci.



Rozwiązania dla inteligentnej sieci elektroenergetycznej usprawniające bieżący monitoring i sterowanie siecią, wspomagając pracę służb energetycznych w zarządzaniu, eksploatacji oraz nadzorze sieci.



Szeroki wachlarz urządzeń wykorzystywanych do rozdziału energii elektrycznej oraz zabezpieczania obwodów elektrycznych przed skutkami zwarć i przeciążeń.

1.2. STRATEGIA I STANDARDY ZARZĄDZANIA

Cele strategiczne

Ambicją grupy Apator jest pełnienie roli wiodącego dostawcy systemów i urządzeń pomiarowo – odczytowych dla wszystkich rodzajów mediów (ze szczególnym uwzględnieniem sektora dystrybucji energii elektrycznej), partnera podmiotów zarządzających infrastrukturą dystrybucyjną wszystkich rodzajów mediów energetycznych w zakresie rozwoju i dostaw innowacyjnych, zgodnych z otwartymi standardami systemów, urządzeń i usług zapewniających efektywną i bezpieczną eksploatację majątku sieciowego.

Główne cele strategiczne grupy Apator na lata 2014-2019 realizowane były w ramach trzech obszarów:

- **obszar 1:** miejsce w łańcuchu dostaw:
 - rozwój w obszarze systemów teleinformatycznych oraz współpracujących z nimi urządzeń umożliwiających zdalne monitorowanie, sterowanie i odczyt na rynku krajowym,
 - rozwój w obszarze urządzeń inteligentnych, współpraca z partnerami w zakresie integracji systemów na pozostałych rynkach,
- **obszar 2:** zasięg geograficzny:
 - lider pod względem udziału w rynku (miejsce 1-3) we wszystkich liniach biznesowych w Polsce,
 - CIS, CEE i UE: wiodący, uznany dostawca z widocznym, stabilnym udziałem w wybranych perspektywicznych rynkach,
 - pozostałe rynki: dostarczanie wyrobów i usług bez angażowania znaczących zasobów R&D,
- **obszar 3:** finansowy:
 - docelowy poziom przychodów powyżej PLN 1,5 mld (średnioroczny wzrost 15,1%),
 - średnioroczna stopa wzrostu EBITDA w przedziale 10%-15%,
 - ponad 60% przychodów z rynków zagranicznych,
 - 50% EBITDA z sektora dystrybucji energii elektrycznej.

Rok 2018 upłynie pod znakiem definiowania założeń nowej strategii na lata 2019-23. Spółki grupy będą koncentrować się m.in. na pogłębieniu efektów synergii w celu poprawy efektywności operacyjnej.

Wskaźniki obrazujące skalę działalności i realizację celów strategicznych

Produkcja ilościowo wg głównych grup produktowych	2017 r. tys. szt.	2016 r. tys. szt.	Zmiana tys. szt.	Dynamika r/r %
liczniki energii elektrycznej	1 756	1 697	59	103%
gazomierze	1 607	1 206	401	133%
wodomierze	2 728	2 051	677	133%
ciepłomierze	91	83	8	110%
rozłączniki izolacyjne	592	527	65	112%
nakładki radiowe	710	540	170	131%

Przychody ze sprzedaży wg segmentów*	2017 r. tys. szt.	2016 r. tys. szt.	Zmiana tys. szt.	Dynamika r/r %
Segment pomiarowy	730 237	678 144	52 093	108%
• kraj	269 522	275 490	- 5 968	98%
• eksport	460 715	402 654	58 061	114%
Segment automatyzacji pracy sieci	126 668	138 326	- 11 658	92%
• kraj	93 263	104 205	- 10 942	89%
• eksport	33 405	34 121	- 716	98%
Segment non-core	26 291	24 691	1 600	106%
• kraj	26 268	24 541	1 727	107%
• eksport	23	150	- 127	15%
Działalność zaniechana (Aparator Mining)	23 706	27 660	- 3 954	86%
Przychody ogółem	906 902	868 821	38 081	104%
• kraj	411 936	431 896	- 19 960	95%
• eksport	494 966	436 925	58 041	113%

Podstawowe dane finansowe*

Grupa Aparator	2017 r. tys. szt.	2016 r. tys. szt.	Zmiana tys. szt.	Dynamika r/r %
Przychody ze sprzedaży	883 196	841 161	42 035	105%
Zysk na sprzedaży	70 250	70 425	- 175	100%
Zysk na działalności operacyjnej	62 730	67 348	- 4 618	93%
EBITDA	102 014	102 126	- 112	100%
Zysk netto	43 908	58 140	- 14 232	76%
Kapitał własny	455 498	443 280	12 218	103%
Zobowiązania długoterminowe	65 529	96 259	- 30 730	68%
Zobowiązania krótkoterminowe	318 455	302 145	16 310	105%
Suma aktywów	839 482	841 684	- 2 202	100%
Wynagrodzenia brutto (z narzutami)	199 090	188 650	10 440	106%
Podatek dochodowy	- 15 721	- 5 800	- 9 921	271%
Podatek dochodowy bieżący	- 15 209	- 16 318	1 109	93%
Odroczony podatek dochodowy	- 512	10 518	- 11 030	-

* Analiza przychodów oraz wyników finansowych przedstawiona została w punkcie 2 Sprawozdania Zarządu GK Aparator za 2017 r.

Standardy zarządzania

Spółki grupy Apator prowadzą działalność zgodnie z przyjętym Zintegrowanym Systemem Zarządzania obejmującym:

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

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

Rodzaj normy	Apator	Apator Metrix	Apator Powogaz	Apator Elkomtech	FAP PAFAL
PN-EN ISO 9001:2015	X	X	X	X	X
PN-EN ISO14001:2015	X	X	X		X
PN-N-18001:2004	X	X	X	X	X
PN ISO/IEC 27001:2014-12	X	X		X	

Apator SA, jako spółka zarządzająca grupą kapitałową, zobowiązała się do przestrzegania zasad ładu korporacyjnego, które ujęte zostały w zbiorze „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016” (uchwalone na mocy Uchwały Nr 26/1413/2015 Rady GPW z dn. 13.10.2015 r.). Niniejsze zasady były przez Apator w 2017 r. stosowane, z wyjątkiem II.Z.3 (tylko jeden członek RN spełnia kryterium niezależności).

We wszystkich krajowych spółkach grupy kapitałowej Apator obowiązuje jednolity ład korporacyjny. Nadzór właścicielski odbywa się poprzez ustanowione prawo wewnętrzne w formie wytycznych korporacyjnych, działalność komitetów powołanych w ramach grupy Apator, kontroling oraz działania CFO.

Badania i rozwój

Bogate doświadczenie grupy Apator w branży energetycznej oraz wysoko wykwalifikowana kadra konstruktorów, programistów i technologów pozwala na wdrażanie autorskich rozwiązań i technologii. W grupie działają centra kompetencyjne R&D wyspecjalizowane w opracowywaniu innowacji produktowych dla obszaru pomiaru i zdalnego odczytu mediów, automatyki oraz systemów sterowania i nadzoru siecią elektroenergetyczną.

Inwestycje, działalność R&D	2017 r. tys. szt.	2016 r. tys. szt.	Zmiana tys. szt.	Dynamika r/r %
Nakłady inwestycyjne CAPEX, w tym:	54 809	44 636	10 173	123%
• rzeczowe aktywa trwałe	29 067	23 201	5 866	125%
• wartości niematerialne i prawne	25 742	21 435	4 307	120%
Koszty funkcjonowania biur rozwoju (R&D) niezaliczone do CAPEX	24 549	19 910	4 639	123%
Średnioroczna liczba zatrudnionych w R&D [RJR]	146,2	168,1	- 21,9	87%

Innowacje produktowe

- W 2017 roku zespół duńskich konstruktorów z grupy Apator opracował innowacyjny wodomierz Ultrimis oparty na ultradźwiękowej metodzie pomiaru przepływu wody.
- W biurach R&D zlokalizowanych w Apator SA w 2017 roku powstały nowoczesne liczniki energii elektrycznej klasy smart, a także specjalistyczne urządzenia na wybrane, wymagające rynki (m.in. na rynek niemiecki) oraz nowe linie nowoczesnych rozłączników izolacyjnych z rodziny NH (niskie napięcie).



Ultrimis W

Wodomierz ultradźwiękowy



Bardzo wysoka dokładność wskazań - do R800 w każdej pozycji pracy



Minimalna strata ciśnienia



Stopień ochrony IP68 w wykonaniu standardowym



Wbudowany moduł Wireless M-Bus oraz NFC



www.apator.com

1.3. OTOCZENIE BIZNESOWE

Grupa Apator działa w otoczeniu szerokiej grupy interesariuszy wewnętrznych (pracownicy spółek grupy kapitałowej) oraz interesariuszy zewnętrznych, wśród których są klienci, partnerzy biznesowi, dostawcy, instytucje współpracujące ze spółkami oraz partnerzy społeczni.

Nasi klienci

Kluczową grupą interesariuszy są klienci. Grupa Apator kieruje swoją ofertą do odbiorców działających głównie w sektorze energetycznym (operatorzy systemów dystrybucyjnych mediów użytkowych takich, jak energia elektryczna, woda, ciepło, gaz, a także dostawcy produktów i usług dla energetyki) oraz do przedsiębiorstw przemysłowych.

Segment pomiarowy

Linia opomiarowania energii elektrycznej	Linia opomiarowania wody i ciepła	Linia opomiarowania gazu
operatorzy systemów dystrybucyjnych (zakłady energetyczne)	liczna, rozproszona grupa klientów (wodociągi, przedsiębiorstwa energii ciepłej, spółdzielcze mieszkania, budownictwo, przemysł)	odbiorcy instytucjonalni oraz spółki gazownicze

Segment automatyzacji pracy sieci

Linia aparatury łączeniowej	Linia systemy sterowania i nadzoru	Linia ICT
hurtownie elektroenergetyczne, przedsiębiorstwa elektromontażowe i elektroinstalacyjne	operatorzy systemów dystrybucyjnych (zakłady energetyczne)	operatorzy systemów dystrybucyjnych (zakłady energetyczne)

Segment non-core

Linia aparatury sterowniczej	Linia aparatury górniczej
liczna, rozproszona grupa klientów (budownictwo, przemysł, kolej)	spółki węglowe oraz producenci maszyn górniczych

Dialog z interesariuszami

W swojej działalności spółki grupy Apator wchodzą w interakcje z różnymi grupami osób i świadomie kształtują te relacje.

Grupa interesariuszy	Cele komunikacji	Formy komunikacji	Podstawy identyfikacji
Kluczowe grupy interesariuszy			
Inwestorzy, analitycy giełdowi, dziennikarze mediów biznesowych	Rzetelne i uczciwe komunikowanie i raportowanie o aktualnej sytuacji grupy kapitałowej - zgodnie z wymogami, regulacjami i dobrymi praktykami obiegu informacji dla spółek na rynku regulowanym.	Raporty bieżące, sprawozdania finansowe, konferencje, spotkania, newslettery, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn, wypowiedzi do mediów w formie wywiadów, artykułów, bieżąca komunikacja z dziennikarzami.	Dla Apator SA, jako spółki notowanej na GPW, budowanie relacji z inwestorami i analitykami jest priorytetem.
Klienci	Prezentacja oferty produktowej i warunków współpracy handlowej.	Spotkania bezpośrednie, targi, konferencje, szkolenia, newslettery, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn.	GK Apator realizuje cele biznesowe poprzez dostarczanie klientom rozwiązań i produktów spełniających ich oczekiwania i potrzeby.
Pracownicy	Komunikowanie celów organizacji, prezentacja aktualnej sytuacji firmy i wyników finansowych, zmian organizacyjnych i personalnych, działań socjalnych etc.	Spotkania kierowników i dyrekcji, grupowy magazyn wewnętrzny „Flesz Apatora”, newslettery, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn. Dodatkowo, w zależności od praktyk stosowanych w danej spółce: spotkania Zarządów z pracownikami, portal pracowniczy, firmowy radiowęzeł w Apator SA.	GK Apator realizuje cele biznesowe dzięki zaangażowaniu i kompetencjom swoich pracowników.
Dostawcy	Wymiana wiedzy i komunikacja wzajemnych oczekiwań w celu skutecznej współpracy.	Cykliczne spotkania i prezentacje, audyty, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn.	GK Apator realizuje cele biznesowe poprzez wybór wiarygodnych i spełniających określone wymagania jakościowe partnerów przy uwzględnieniu wymagań cenowych.

Grupa interesariuszy	Cele komunikacji	Formy komunikacji	Podstawy identyfikacji
Pozostałe grupy interesariuszy			
Regulatorzy, organizacje branżowe, instytucje finansowe	Działania na rzecz kształtowania i rozwoju rynku smart metering/smart grid, promowanie efektywnych rozwiązań i technologii.	Uczestnictwo w spotkaniach konsultacyjnych, konferencjach, sympozjach, działania w ramach stowarzyszeń i organizacji branżowych.	GK Apator działa zgodnie z wymogami prawa i dobrymi obyczajami, dzieląc się wiedzą i dobrymi praktykami na rzecz rozwoju nowych technologii i efektywnego zarządzania mediami użytkowymi.
Media	Świadome kształtowanie wizerunku firmy i marki poprzez informowanie otoczenia rynkowego o działalności firmy.	Materiały i informacje prasowe, artykuły branżowe, konferencje prasowe, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn.	GK Apator współpracuje z mediami branżowymi, specjalistycznymi oraz lokalnymi biorąc udział w wymianie wiedzy eksperckiej, promując swoje wyroby, prezentując efekty działalności biznesowej i pozabiznesowej, kształtując wizerunek marki na rynku.
Lokalne władze (samorząd, powiat, gmina)	Wzajemna komunikacja celów działalności, współpraca na rzecz rozwoju organizacji w zgodzie z potrzebami lokalnej społeczności i oczekiwaniami samorządów.	Spotkania bezpośrednie, udział w lokalnych wydarzeniach, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn.	Spółki grupy Apator działając w obszarze podległym samorządom współpracują z lokalnymi władzami na rzecz sukcesywnego rozwoju biznesu i lokalnych społeczności.
Instytucje społeczne, organizacje non-profit, otoczenie społeczne	Zacieśnianie i realizacja współpracy z organizacjami na rzecz wartościowych inicjatyw społecznych.	Bieżąca współpraca przy realizacji projektów, konferencje i spotkania, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn.	Spółki grupy Apator wchodzą w relacje biznesowe i pozabiznesowe z lokalnymi instytucjami wspierając wartościowe inicjatywy, przekazując darowizny na rzecz organizacji realizujących misję społeczne.
Środowisko naukowe, ośrodki edukacji publicznej, instytuty badawcze	Wymiana wiedzy i doświadczeń, zacieśnianie i realizacja wspólnych projektów naukowych i biznesowych, 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.
Stypendyści, uzdolniona młodzież, ich rodziny i nauczyciele	Promocja idei i zasad programu grantowego, budowanie motywacji dla rozwoju pasji i zainteresowań.	Bieżący kontakt przy realizacji programu grantowego, współpraca przy realizacji projektów naukowych i artystycznych, spotkania bezpośrednie, prezentacje i wywiady, firmowa strona www oraz strona dedykowana programowi Pasjopolis, profile społecznościowe (firmowy i stypendialny).	Studenci (zwycięzcy programu grantowego Pasjopolis) są bezpośrednimi beneficjentami wsparcia kierowanego przez Apator SA, program Pasjopolis to także narzędzie dla rodziców stypendystów i ich nauczycieli do motywowania młodych ludzi do dalszego rozwoju.



2. Odpowiedzialny pracodawca

2.1. RELACJE Z PRACOWNIKAMI

Na konkurencyjnym i specjalistycznym rynku nowoczesnych technologii, na którym działa grupa Apator, pracownicy z ich wiedzą, doświadczeniem i kompetencjami są jednym z kluczowych zasobów niezbędnych do budowania przewagi konkurencyjnej. Z tego powodu grupa Apator na bieżąco doskonali procesy zarządzania zasobami ludzkimi, wdraża narzędzia wspierające rozwój pracowników, starając się budować ich zaangażowanie, lojalność i motywację.

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

Do podstawowych zadań polityki personalnej grupy Apator należą:

- pozyskiwanie pracowników o odpowiednich kompetencjach,
- rozwój kompetencji niezbędnych do realizacji strategii biznesowej,
- budowanie zaangażowania i dbanie o wysoki poziom satysfakcji i motywacji pracowników,
- wsparcie biznesu poprzez wdrażanie narzędzi do zarządzania zasobami ludzkimi i rozwiązywania bieżących problemów.

Kluczowe kompetencje

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



- **ORIENTACJA BIZNESOWA**

Nastawienie na osiąganie i wzrost wyników biznesowych, stałe poszukiwanie rozwiązań usprawniających i rozwijających biznes firmy.



- **ZAANGAŻOWANIE**

Entuzjazm, energia w działaniu, gotowość do realizacji zadań poza wąskim zakresem obowiązków, proaktywność, identyfikacja z firmą, jej strategią i celami.



- **WSPÓŁPRACA**

Budowanie relacji opartych na otwartości, zaufaniu i szacunku, partnerstwo i umiejętność pracy w zespole, kultura osobista i empatia w relacjach z innymi.

Polityka HR

U podstaw wszelkich działań w obszarze polityki kadrowej leży traktowanie wszystkich pracowników z należyтым szacunkiem oraz dążenie do stworzenia równych szans do rozwoju zawodowego i awansu, bez względu na płeć, wiek, pochodzenie narodowe i etniczne, orientację seksualną, sytuację rodzinną, (nie)pełnosprawność oraz poglądy polityczne i religijne.

Spółki dokładają starań, aby zatrudnione w nich osoby pracowały w atmosferze otwartości oraz tolerancji dla odmienności. Podejmowane działania koncentrują się na kreowaniu aktywności zawodowej, zapewnianiu odpowiednich warunków pracy i przyjaznej atmosfery, oferowaniu możliwości doskonalenia zawodowego i dbaniu o rozwój kultury organizacyjnej.

Polityka w obszarze zagadnień pracowniczych obejmuje:

- planowanie zasobów ludzkich,
- proces rekrutacji, selekcji i doboru pracowników,
- proces adaptacji pracowników,
- rozwój kompetencji (szkolenia i udział w projektach),
- motywowanie (płacowe i pozapłacowe),
- system oceniania,
- system awansowania,
- komunikację pracowników z Zarządem.

Planowanie zasobów ludzkich odbywa się poprzez tworzenie rocznych i kilkuletnich planów zatrudnienia. Działania employer brandingowe w obszarze rekrutacji realizowane są m.in. w formie udziału w targach pracy, współpracy z uczelniami wyższymi i szkołami ponadgimnazjalnymi, obecności w mediach, sponsoringu konkursów dla uczniów i studentów oraz organizowania programów stażowych i praktyk.

Pozyskując pracowników grupa korzysta zarówno z własnych zasobów, jak i zasobów na rynku pracy. W zależności od hierarchii stanowiska, jego stopnia złożoności, wymogów kompetencyjnych, dostępności pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i terminu obsady stanowiska, podejmowana jest decyzja o sposobie rekrutacji. Przy selekcji i doborze pracowników brane są pod uwagę nie tylko umiejętności i kompetencje zawodowe, ale również cechy osobowościowe, które są zgodne z kulturą organizacyjną i wartościami oraz modelem kompetencji grupy Apator. Zgodnie z priorytetami obowiązującymi w relacjach z pracownikami, grupa od pierwszych dni zatrudnienia wspiera ich zarówno organizacyjnie, jak i merytorycznie zapewniając im niezbędne narzędzia pracy oraz warunki do komfortowego i bezpiecznego wykonywania powierzonych obowiązków.

Podnoszenie kwalifikacji pracowników odbywa się m.in. poprzez udział w różnego rodzaju szkoleniach, w tym: obowiązkowych z zakresu BHP oraz dotyczących konkretnych uprawnień stanowiskowych, merytorycznych i specjalistycznych, miękkich wspierających rozwój osobisty oraz ogólnofirmowych, np. dotyczących systemu zarządzania. Pracownicy mają również możliwość korzystania z różnych form dofinansowania nauki języków obcych oraz studiów wyższych i podyplomowych. Planowanie i budżetowanie szkoleń odbywa się w cyklach rocznych z uwzględnieniem potrzeb na poziomach organizacji, zespołów i indywidualnych pracowników.

Motywowanie pracowników realizowane jest poprzez płacę (składającą się z części stałej i zmiennej uzależnionej od osiągniętych wyników) oraz w formie pozapłacowej, w tym poprzez szeroko rozwiniętą pomoc socjalną oraz organizowanie różnych form aktywności sportowej, imprez, wyjazdów integracyjnych lub opiekę medyczną itp.

2.2. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Spółki grupy Apator prowadzą politykę ukierunkowaną na zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy, której głównym celem jest eliminacja zagrożeń wypadkowych i minimalizowanie czynników szkodliwych oddziałujących na pracownika w miejscu pracy.

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.

Podejmowane w tym zakresie działania zgodne są z obowiązującymi przepisami prawa oraz postanowieniami zawartymi w opracowanym¹ systemie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy według normy PN-N 18001:2004. Sposoby realizacji celów BHP reguluje ponadto szereg wewnętrznych procedur i instrukcji obowiązujących w poszczególnych spółkach grupy.

Realizowane działania to m.in.:

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

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

2.3. OSIĄGNIĘCIA I WYZWANIA

Dotychczasowe osiągnięcia polityki HR

W latach 2016-2017 grupa Apator zrealizowała szereg działań w obszarze HR. Do najważniejszych należą:

- opracowanie (w 2016 r.) i wdrożenie (w 2017 r.) nowych rozwiązań w zakresie wynagradzania pracowników,
- opracowanie Systemu Okresowych Ocen Kompetencji oraz Systemu Zarządzania przez Cele,
- rozwijanie portalu pracowniczego HRsys*,
- realizacja Badań Satysfakcji Pracowników*,
- utrzymanie relatywnie niskiego poziomu rotacji pracowników.

* dotyczy Apator SA

** dotyczy wybranych spółek

Cele i wyzwania w obszarze zagadnień pracowniczych

W perspektywie 2019 r. do kluczowych wyzwań w obszarze zagadnień pracowniczych dla grupy Apator² należą:

- zbudowanie programów rozwojowych dla pracowników,
- wdrożenie programu Zarządzania Talentami,
- wdrożenie cyklicznych badań satysfakcji i zaangażowania pracowników,
- stworzenie centrum kompetencyjnego w zakresie HR dla grupy Apator.

¹ Wdrożonym w części spółek.

² Wyzwania te dotyczą w pierwszej kolejności spółki Apator SA, następnie – na bazie jej doświadczeń – zrealizowane i sprawdzone w spółce będą przenoszone na pozostałe podmioty grupy.

2.4. WSKAŹNIKI W OBSZARZE ZAGADNIENÍ PRACOWNICZYCH

Wskaźniki obrazujące skalę działalności i realizację celów strategicznych

Zatrudnienie w grupie Apator*	2017 r.	2016 r.	Dynamika r/r %
Średnioroczne zatrudnienie [RJR], w tym:	2 609,7	2 515,4	104%
• objęci układami zbiorowymi	1 446,3	1 396,9	103%
Zatrudnienie na koniec roku [osoby], w tym:	2 514	2 605	97%
• kobiety	1 011	1 064	95%
• mężczyźni	1 503	1 541	98%
Zatrudnienie na koniec roku [osoby], w tym:			
1. Pełne etaty	2 485	2 583	96%
• kobiety	999	1 054	95%
• mężczyźni	1 486	1 529	97%
2. Niepełne etaty	29	22	132%
• kobiety	12	10	120%
• mężczyźni	17	12	142%
Zatrudnienie na koniec roku [etaty], w tym:	2 497,2	2 593,8	96%
• kobiety	997,8	1 054,5	95%
• mężczyźni	1 499,4	1 539,3	97%
Zatrudnienie na koniec roku [etaty], w tym:			
1. Umowy na czas nieokreślony	1 835,6	1 862,8	99%
• kobiety	675,8	684,0	99%
• mężczyźni	1 159,8	1 178,8	98%
2. Umowy na czas określony	611,6	660,0	93%
• kobiety	307,0	336,5	91%
• mężczyźni	304,6	323,5	94%
3. Umowy na okres próbny	50,0	71,0	70%
• kobiety	15,0	27,0	56%
• mężczyźni	35,0	44,0	80%
Zatrudnienie poza centralą [etaty]	63,0	69,3	91%

*1) Bez pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich oraz na urloпах w warunkach urloпу macierzyńskiego, korzystających z urloпów ojcowskich, rodzicielskich lub wychowawczych, w celu przygotowania zawodowego.

Zmiany zatrudnienia w grupie Apator

	2017 r.	2016 r.	Dynamika r/r %
Pracownicy nowozatrudnieni w ciągu roku [osoby], w tym:	490	574	85%
• kobiety	207	252	82%
• mężczyźni	283	322	88%
• osoby w wieku do 30 lat	216	194	111%
• osoby w wieku 30–50 lat	225	296	76%
• osoby w wieku powyżej 50 lat	49	84	58%
• pracownicy produkcyjni	337	443	76%
• pracownicy nieprodukcyjni	153	131	117%
Pracownicy zwolnieni w ciągu roku [osoby], w tym:	585	344	170%
• kobiety	253	131	193%
• mężczyźni	332	213	156%
• pracownicy produkcyjni	422	239	177%
• pracownicy nieprodukcyjni	163	105	155%
• odejścia dobrowolne	290	236	123%
• odejścia niedobrowolne, w tym:	295	108	273%
• przejścia na emerytury/renty	59	43	137%
Wskaźnik rotacji [%]**	23,3	13,2	177%

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

Bezpieczeństwo i higiena pracy

	2017 r.	2016 r.	Dynamika r/r %
Liczba skarg zgłoszonych przez pracowników, w tym:	0	1	-
• pracowników administracyjnych	0	1	-
• pracowników produkcyjnych	0	0	-
Liczba wypadków przy pracy, w tym:	35	21	167%
• wypadki lekkie	34	21	162%
• wypadki średnie	0	0	-
• wypadki ciężkie	0	0	-
• wypadki śmiertelne	1	0	-
Wskaźnik częstości wypadków***	13,4		161%

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

Szkolenia pracowników

	2017 r.	2016 r.	Dynamika r/r %
Liczba przeszkolonych pracowników [osoby], w tym:	1 589	1 467	108%
1. pracownicy administracyjni	701	598	117%
• kobiety	224	182	123%
• mężczyźni	477	416	115%
2. pracownicy produkcyjni	888	869	102%
• kobiety	416	352	118%
• mężczyźni	472	517	91%
Całkowity budżet szkoleniowy [TPLN]	1 473,7	1 637,9	90%

2.5. RYZYKA W OBSZARZE ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH

1. Ryzyko utraty kluczowych pracowników

Działania zapobiegawcze:

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

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

Działania zapobiegawcze:

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

3. Ryzyko braku identyfikacji z kulturą organizacji

Działania zapobiegawcze:

- sprzyjający rozwojowi pracowników, oparty na jasnych kryteriach system wynagrodzeń,
- Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy,
- działalność związków zawodowych,
- umożliwienie pracownikom otrzymywania informacji zwrotnej o efektach pracy dzięki systemowi okresowych ocen kompetencji,
- konsekwentne zwalczanie negatywnych zachowań (dyskryminacja, zastraszanie, mobbing, molestowanie),
- działania o charakterze socjalnym, sprzyjające integracji wśród pracowników i identyfikacji z kulturą grupy.

4. Ryzyko BHP

Działania zapobiegawcze:

- odpowiednie procedury zarządzania ryzykiem zawodowym,
- identyfikacja i ocena stopnia zagrożenia występującego na poszczególnych stanowiskach pracy,
- techniczne wyposażenie stanowisk pracy i organizacja pracy zgodne z wymaganiami przepisów prawnych, w tym Kodeksu Pracy,
- organizacja stanowisk pracy z uwzględnieniem zasad ergonomii,
- stosowanie środków ochronnych oraz technicznych środków pracy spełniających określone wymagania,
- zatrudnianie pracowników o kwalifikacjach oraz warunkach zdrowotnych i fizycznych adekwatnych do wymogów określonego stanowiska,
- wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie,
- wstępne i okresowe szkolenia w zakresie BHP, instruktaże stanowiskowe,
- działania Komisji BHP obejmujące m.in. cykliczne przeglądy warunków pracy, okresowe oceny stanu bezpieczeństwa i higieny, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy,
- systematyczne monitorowanie zagrożeń w obszarze wykonywanych prac,
- procedury postępowania w przypadku wystąpienia zagrożenia, wypadku lub awarii.

Dobra atmosfera w zespole



- Co roku w czerwcu organizujemy turniej piłkarski **Apator Cup** dla reprezentantów spółek grupy Apator. Cel spotkania pozostaje niezmienny: integracja pracowników z naszych spółek, budowanie pozytywnych relacji w ramach grupy, a także promocja aktywności sportowej wśród naszych pracowników.





- W ramach akcji „**Aparator aktywni**” wspólnie uczestniczymy w wydarzeniach sportowych i stawiamy sobie kolejne, coraz ambitniejsze wyzwania. W 2017 roku nasi pracownicy razem pokonywali kilometry w biegach Run Toruń, Nocna Dycha Kopernikańska oraz w biegu charytatywnym w ramach Festiwalu Świętych Mikołajów.



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





3. Etyka i odpowiedzialność w biznesie

3.1. POLITYKI W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU

Nadrzędnym celem polityki antykorupcyjnej jest systematyczne poszukiwanie i analizowanie potencjalnych zagrożeń korupcyjnych, które mogą wystąpić w realizowanych działaniach oraz jak najszybsze podejmowanie środków zaradczych zmniejszających prawdopodobieństwo wystąpienia działania korupcyjnego.

Podstawowym dokumentem definiującym politykę oraz regulującym działania w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu na poziomie grupy Apator jest **Kodeks Etyczny**, w którym (w podrozdziale: Przyjmowanie i oferowanie korzyści materialnych) sformułowana została nadrzędna zasada w tym obszarze, 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 podejmowanie działań i decyzji odbiorcy, a w przypadku otrzymania oferty korupcyjnej powinni oni niezwłocznie poinformować o tym fakcie przełożonego.

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

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

3.2. OSIĄGNIĘCIA I WYZWANIA

Dotychczasowe osiągnięcia polityki przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

Do kluczowych osiągnięć w tym obszarze należą:

- wypracowanie jasnych, precyzyjnych zasad postępowania zgodnych z Kodeksem Etycznym Grupy Apator komunikowanych zarówno wewnątrz, jak i partnerom biznesowym, znajdujących potwierdzenie w dokumentach (wewnętrznych i zewnętrznych) i przyjętych/wdrożonych procedurach postępowania (audyty, oceny okresowe, szkolenia, zapisy umowne),
- wdrożenie najwyższych standardów ładu korporacyjnego - transparentna i efektywna polityka komunikacji z interesariuszami.

Cele i wyzwania w obszarze polityki przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

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

- opracowanie i formalne wdrożenie kodeksu współpracy z dostawcami³,
- doskonalenie procesu zarządzania zakupami zgodnie z założeniami strategii biznesowej oraz planem celów i zadań,
- doskonalenie łańcucha dostaw.

³ Cel ten dotyczy w pierwszej kolejności spółki Apator SA.

3.3. WSKAŹNIKI W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU

Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu

	2017 r.	2016 r.
Liczba zgłoszeń przypadków wystąpienia korupcji i łapownictwa	0	0
Liczba podmiotów GK Apator ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia korupcji	16	16
Odsetek podmiotów GK Apator ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia korupcji	100%	100%
Wartość darowizn na rzecz partii politycznych i instytucji o podobnym charakterze	0	0

3.4. RYZYKA W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU

1. Ryzyko nadużyć (pracowniczych)

Działania zapobiegawcze:

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

2. Ryzyko relacji z dostawcami, kooperantami i partnerami biznesowymi

Działania zapobiegawcze:

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

3. Ryzyko konfliktu interesów

Działania zapobiegawcze:

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

4. Ryzyko manipulacji danymi (finansowymi)

Działania zapobiegawcze:

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

Audyty dostawców

Weryfikujemy dostawców pod kątem profesjonalizmu świadczonych usług oraz jakości dostarczanych produktów, a także praktyk w zakresie bezpieczeństwa pracy, standardów środowiskowych i etyki działalności. W 2017 roku przeprowadzono łącznie 13 audytów u dostawców.



4. Prawa człowieka

4.1. POLITYKA W ZAKRESIE RESPEKTOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Grupa Apator dąży do stworzenia środowiska pracy i współpracy z otoczeniem biznesowym, w którym **prawa człowieka są bezwzględnie respektowane oraz wdrażane są 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 regulowanymi wewnętrznymi dokumentami. Najważniejsze z nich to: Kodeks Etyczny Grupy Apator, Strategia w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu, Regulaminy pracy poszczególnych spółek, a także odpowiednie zapisy Ksiąg Zintegrowanego Systemu Zarządzania poszczególnych spółek grupy.

Zobowiązania grupy w zakresie poszanowania praw człowieka obejmują następujące obszary:

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

4.2. OSIĄGNIĘCIA I WYZWANIA

Dotychczasowe osiągnięcia polityki w zakresie respektowania praw człowieka

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

Cele i wyzwania w obszarze polityki w zakresie respektowania praw człowieka

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

- kształtowanie właściwych postaw i edukacja pracowników w zakresie znajomości wartości i zasad etycznych obowiązujących w grupie oraz związanych z nimi postaw i zachowań,
- stały monitoring i poprawa bezpieczeństwa pracowników,
- opracowanie i formalne wdrożenie kodeksu współpracy z dostawcami, a także wypracowanie mechanizmów weryfikacji dostawców w zakresie spełniania wymogów kodeksu⁴.

⁴ Cel ten dotyczy w pierwszej kolejności spółki Apator SA.

4.3. WSKAŹNIKI W OBSZARZE POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Poszanowanie praw człowieka	2017 r.	2016 r.
liczba zgłoszeń przypadków wystąpienia przejawów dyskryminacji/mobbingu/zastraszania itp.	0	0
Liczba podmiotów grupy ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia przypadków łamania praw człowieka	16	16
Odsetek podmiotów grupy ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia przypadków łamania praw człowieka	100%	100%

4.4. RYZYKA W OBSZARZE RESPEKTOWANIA PRAW CZŁOWIEKA⁵

1. Ryzyko działań dyskryminacyjnych wewnątrz organizacji

Działania zapobiegawcze:

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

2. Ryzyko nadużyć wewnątrz organizacji i w relacjach z partnerami

Działania zapobiegawcze:

- upowszechnianie postaw etycznych i etycznych wzorców postępowania zawartych w Kodeksie Etycznym i pozostałych dokumentach na poziomie grupy i poszczególnych spółek,
- szkolenia pracowników z obszaru etyki, kultury organizacji i obowiązującego prawa,
- system kontroli wewnętrznej oraz systematyczny monitoring pod kątem respektowania praw człowieka wewnątrz organizacji i w relacjach z partnerami,
- audyty wewnętrzne i zewnętrzne dotyczące obowiązujących w grupie regulacji i realizowanych procesów.

Edukacja w zakresie etyki

W 2017 roku przeprowadziliśmy szkolenie przypominające pracownikom zasady zawarte w Kodeksie Etyki Grupy Apator. Omówiono zagadnienia dotyczące wartości, wokół których budujemy kulturę naszej organizacji oraz postawy pożądane i niedopuszczalne wewnątrz i na zewnątrz organizacji. Przypomniano, w jakich dokumentach wewnętrznych znaleźć informacje dotyczące zagadnień etycznych i gdzie szukać wsparcia w przypadku naruszeń zasad etycznych.

⁵ Z pominięciem ryzyk w relacjach z dostawcami/kooperantami opisanymi w punkcie 13.3 Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu.



5. Ochrona środowiska

5.1. POLITYKI W OBSZARZE ŚRODOWISKA NATURALNEGO

Nadrzędnym celem grupy Apator w wymiarze ochrony środowiska naturalnego jest **dostarczanie bezpiecznych i przyjaznych dla środowiska wyrobów, wytwarzanych w warunkach zapewniających bezpieczeństwo pracy**. Podstawą działania jest świadome i odpowiedzialne zarządzanie obszarem środowiskowym. Spółki grupy Apator stosują się do obowiązujących przepisów prawnych, podejmują się także dodatkowych zobowiązań, które wynikają z wysokich standardów i oczekiwań klientów.

W trosce o stan środowiska naturalnego grupa zobowiązała się do:

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

System zarządzania środowiskowego jest kluczowym elementem 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. Co więcej, żadna ze spółek produkcyjnych nie prowadzi działalności w obrębie lub bezpośrednim sąsiedztwie obszarów chronionych bądź terenów o wysokiej wartości pod względem bioróżnorodności, a właściwie użytkowane i utylizowane produkty grupy nie stanowią zagrożenia dla środowiska.

Cele wymiaru środowiskowego koncentrują się na:

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

Cele te określane są przez:

- opracowywanie systemów pomiarowych optymalizujących zużycie nośników energii (strategia rozwoju),
- budżet opłat za korzystanie ze środowiska (plan działalności),
- monitorowanie aspektów środowiskowych w ramach Systemu Zarządzania Środowiskowego (plan celów i zadań),
- analizy (omówienia) wprowadzenia nowych materiałów, surowców i technologii, zakupów maszyn, urządzeń i linii technologicznych,
- organizację akcji proekologicznych np. zbiórka baterii, zużytego sprzętu itp. jako elementu edukacji ekologicznej.

Potwierdzeniem wysokiej jakości procesów w zakresie ochrony środowiska jest spełnienie wymagań normy PN-EN ISO 14001:2005. Działalność w kontekście odpowiedzialności za środowisko precyzuje ponadto szereg szczegółowych, obowiązujących w poszczególnych spółkach grupy, regulacji wewnętrznych dotyczących np. zarządzania energią elektryczną i mediami, zarządzania odpadami, pomiarów, monitoringu i analiz środowiskowych itp.

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

5.2. OSIĄGNIĘCIA I WYZWANIA

Dotychczasowe osiągnięcia polityki w obszarze środowiska naturalnego

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

Należą do nich m.in.:

- **w Apator SA:**
 - wdrożenie linii półautomatycznej i skrócenie oceny zgodności z MID skutkujące skróceniem czasu montażu licznika Norax3 i ograniczeniem zużycia energii elektrycznej,
 - relokacja ograniczników przepięć, w konsekwencji wyeliminowanie emisji zanieczyszczeń do powietrza w postaci tlenków metali ciężkich, węglowodorów alifatycznych oraz węglowodorów aromatycznych,
 - wzrost udziału kooperacji w zakresie przetwórstwa tworzyw sztucznych, w efekcie ograniczenie emisji węglowodorów do atmosfery,
- **w Apator Metrix SA:**
 - wprowadzenie nowego typu baterii "UG6", w efekcie ograniczenie zużycia materiałów do produkcji i energii,
 - termomodernizacja budynku firmy,
 - modernizacja instalacji oświetlenia na LED i podział załączania na sekcje,
- **w Apator Powogaz SA:**
 - likwidacja stanowiska oczyszczarki fluidyzacyjnej do wypalania farby z zawieszin malarskich i wadliwie pomalowanych detali - przeniesienie opalania zawieszek do dostawcy zewnętrznego, stosującego technologię bardziej przyjazną dla środowiska,
 - zakup energooszczędnych wtryskarek,
 - zakup urządzenia do nadruku mechanizmów zliczających za pomocą drukarki graficznej i ograniczanie pracy stanowiska tampondruku, a tym samym ograniczenie emisji szkodliwych substancji do atmosfery.

Cele i wyzwania w obszarze środowiska naturalnego

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

- realizacja wskaźników środowiskowych na poziomach określonych w planach działań poszczególnych spółek,
- ekoedukacja pracowników.

5.3. WSKAŹNIKI W OBSZARZE ŚRODOWISKA NATURALNEGO⁶

Zużycie energii wg źródeł	2017 r.	2016 r.	Dynamika r/r [%]
Całkowite zużycie energii elektrycznej [MWh]	12 748,2	13 079,8	97%
Całkowite zużycie gazu ziemnego [tys. m ³]	2 434,5	2 642,2	92%
Całkowite zużycie energii cieplnej [GJ]	18 376,0	18 499,0	99%
Całkowite zużycie paliw (ropa, olej napędowy, benzyna, LPG) [t]	333,0	343,9	97%
Zużycie wody			
Całkowite zużycie wody [m ³]	24 583,0	21 183,0	116%
Zużycie podstawowych surowców			
Całkowite zużycie stali [t]	2 965,4	2 765,6	107%
Całkowite zużycie tworzyw sztucznych [t]	1 936,1	2 264,9	85%
Całkowite zużycie miedzi [t]	591,5	643,1	92%
Całkowite zużycie farb, lakierów, rozpuszczalników [t]	786,1	603,5	130%

⁶ Wskaźniki w obszarze środowiska policzone zostały dla tych podmiotów grupy Apator, które z racji charakteru prowadzonej działalności są zobowiązane do monitorowania oddziaływań środowiskowych.

Wytwarzanie odpadów/wielkość emisji	2017 r.	2016 r.	Dynamika r/r [%]
Ilość wytwarzanych odpadów [kg], w tym:			
odpady niebezpieczne	68 230,0	56 437,0	121%
odpady obojętne	1 888 293,0	1 814 901,0	104%
Odpady poddane recyklingowi [kg]	1 503 594,0	1 325 654,0	113%
Odpady unieszkodliwiane [kg]	198 776,0	154 458,0	129%
Emisje do atmosfery			
Wielkość emisji dwutlenku węgla [kg]	1 357 516,8	1 491 623,5	91%
Wielkość emisji NOx [kg]	1 105,9	1 185,1	93%
Wielkość emisji SOx [kg]	6,9	10,4	66%
Opłaty środowiskowe			
Opłaty za korzystanie ze środowiska [PLN]	5 671,3	6 291,2	90%
Koszty unieszkodliwiania odpadów produkcyjnych [PLN]	229 471,5	171 941,3	133%
Opłaty za odzysk i recykling opakowań, elektroniki, baterii wprowadzanych do obrotu [PLN]	242 405,5	162 046,2	150%
Koszty analiz fizyczno-chemicznych [PLN]	24 236,3	22 443,6	108%
Koszty zużycia wody i odprowadzania ścieków [PLN]	696 724,6	628 208,6	111%

5.4. 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 w obszarze środowiska naturalnego.

2. Ryzyko powstania/zwiększenia oddziaływania na środowisko naturalne w zakresie:

1. wielkości zużycia surowców, w tym surowców nieodnawialnych,
2. wielkości emisji zanieczyszczeń (czynników szkodliwych dla środowiska) powodującego pogorszenie stanu środowiska przyrodniczego (powietrza, 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,
- wdrażania systemów pomiarowych zarządzających zużyciem energii elektrycznej, wody, ciepła oraz gazu,
- audyty systemu zarządzania środowiskowego,
- coroczne przeglądy systemu zarządzania środowiskowego.



- W ramach działań doskonalących w Apator SA przeprowadziliśmy szkolenie e-learningowe dla pracowników z zakresu awarii i postępowania awaryjnego oraz segregacji odpadów.
- Z okazji Europejskiego **Dnia Ziemi** rozdaliśmy pracownikom nasiona kwiatów i warzyw zachęcając do samodzielnego posiania roślin w swoich domach i ogródkach. Celem akcji było uświadomienie uczestnikom, ile trudu kosztuje wyhodowanie własnego warzywa. Dzięki temu rozsądniej będziemy gospodarować żywnością i zasobami środowiska.
- Z okazji Europejskiego Tygodnia Zrównoważonego Transportu zachęcaliśmy pracowników do korzystania z transportu komunikacją miejską i rowerową oraz zorganizowaliśmy konkurs promujący zdrowy i aktywny styl życia.



- Uczestniczyliśmy w **sesji ekologicznej "O przetrwanie Matki Ziemi"**, w której wzięło udział 300 uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych z Torunia i okolic. Uczestnicy analizowali ważne problemy związane z naturą, dewastacją środowiska i zmianami cywilizacyjnymi. Apator ufundował nagrody młodym laureatom konkursów.





6. Zagadnienia społeczne

6.1. PODEJŚCIE DO ZARZĄDZANIA W OBSZARZE KWESTII SPOŁECZNYCH

Grupa Apator **realizuje cele biznesowe z uwzględnieniem aspektów społecznych**. Dbą o etykę w łańcuchu dostaw oraz uczciwość i otwartość w relacjach z klientami. Prowadząc działalność produkcyjną zapewnia bezpieczeństwo pracownikom w całym cyklu powstawania produktu, minimalizując jednocześnie ewentualny negatywny wpływ swojego działania na bezpośrednie otoczenie przyrodnicze. Grupa aktywnie działa na rzecz rozwoju branży i nowych technologii. Wchodzące w jej skład podmioty wspierają lokalne społeczności poprzez współfinansowanie ważnych dla regionu wydarzeń z obszaru kultury, sztuki, nauki i sportu.

Grupa Apator respektuje powszechnie obowiązujące przepisy prawa (w tym Kodeks Pracy) oraz działa zgodnie z obowiązującymi w poszczególnych spółkach wewnętrznymi procedurami regulującymi poszczególne procesy w organizacji.

Zobowiązania grupy w zakresie kwestii społecznych obejmują następujące obszary:

- **Pracownicy** – priorytetem jest zapewnienie wszystkim pracownikom godziwego, rynkowego wynagrodzenia i optymalnych warunków do wykonywania pracy, zgodnie z najwyższymi standardami BHP.
- **Klienci** – w relacjach z klientami grupa kieruje się zasadą otwartości i wzajemnego szacunku, działa w sposób profesjonalny, bezstronny, zgodny z obowiązującym prawem. Dużą wagę przywiązuje się do tego, aby klient uzyskał pełną, rzetelną informację o ofercie i zasadach współpracy. Poszczególne podmioty wchodzące w skład grupy monitorują oczekiwania klientów i badają poziom ich satysfakcji. Wykorzystywanych jest przy tym szereg narzędzi w celu komunikacji z klientami.
- **Dostawcy/kooperanci** – efektywna współpraca z dostawcami jest kluczowa dla realizacji celów biznesowych grupy. Współpraca w tym obszarze jest regulowana zawartymi umowami o współpracy, określona wewnętrznymi procedurami i realizowana w oparciu o odpowiednie narzędzia do obsługi i komunikacji z partnerami. Strategia zakupowa koncentruje się głównie na wyborze wiarygodnych i spełniających określone kryteria jakościowe partnerów, przy uwzględnieniu wymagań cenowych. Spółki grupy Apator prowadzą konkurencyjną i otwartą politykę zakupową, dbając jednocześnie o przestrzeganie obowiązujących zasad etycznych.
- **Otoczenie branżowe** – podmioty grupy aktywnie uczestniczą w konsultacjach dotyczących perspektyw rozwoju idei smart grids i smart metering w Polsce, jak również monitorują działania podejmowane w tym obszarze na szczeblu europejskim.
- **Otoczenie społeczne** – grupa stara się budować pozytywne relacje z najbliższym otoczeniem. Świadoma potrzeb społeczności współfinansuje wartościowe inicjatywy i przedsięwzięcia z dziedziny kultury, sztuki i sportu. W ramach działalności dobroczynnej wspiera instytucje i organizacje społeczne działające na rzecz osób wykluczonych oraz realizujących określone misje społeczne. Od 2011 roku konsekwentnie prowadzimy i rozwijamy autorski program Pasjopolis, którego celem jest wsparcie młodych, utalentowanych ludzi w realizacji ich pasji.

6.2. OSIĄGNIĘCIA I WYZWANIA

Dotychczasowe osiągnięcia polityki w zakresie kwestii społecznych

- na specjalistycznym rynku, na którym działa grupa Apator, kluczowe znaczenie ma właściwa identyfikacja potrzeb klientów, a następnie przełożenie ich na działania z obszaru projektowania, prac rozwojowych i zmian konstrukcyjnych, dlatego podmioty wchodzące w skład grupy elastycznie dostosowują swoją ofertę do aktualnych potrzeb klientów, zaś prace rozwojowe i konstrukcyjne konsultowane są z nimi bezpośrednio (poprzez osoby dedykowane do kontaktu z kluczowymi klientami). Spółki grupy zapewniają wsparcie merytoryczne organizując klientom szkolenia i prezentacje, techniczne wsparcie posprzedażowe, zaś po realizacji projektu wdrożeniowego o dużej skali analizują poziom satysfakcji klienta.
- grupa Apator dostarcza na rynek nowoczesne urządzenia oraz systemy pomiarowo-odczytowe dla wszystkich rodzajów mediów (energia elektryczna, woda, gaz, ciepło) oraz zaawansowane technicznie rozwiązania z obszaru automatyki i rozdziału energii. Rozwijają innowacyjne technologie przy współpracy z organizacjami działającymi na rzecz wsparcia procesów badawczych i rozwojowych dotyczących wdrożenia inteligentnych sieci elektroenergetycznych. Grupa aktywnie działa na rzecz wypracowania standardów technologicznych wspierających rozwój smart meteringu w Europie.

- każdego roku Apator przeznacza 0,5% zysku netto na działalność sponsoringową i społeczną, dzięki czemu ma możliwość wspierania i realizowania wielu działań, np. patronat nad olimpiadami przedmiotowymi, wsparcie wydarzeń naukowych i kulturalnych (m.in. Toruński Festiwal Nauki i Sztuki, Międzynarodowy Festiwal Skrzypiec, Międzynarodowe Biennale Grafiki Dzieci i Młodzieży, Festiwal Probaltica), sponsoring sportu. Przekazywane są także środki na pomoc lokalnym stowarzyszeniom i fundacjom realizującym misje społeczne.
- jednym z najważniejszych działań społecznych prowadzonych przez Apator jest realizacja autorskiego programu stypendialnego Pasjopolis, którego celem jest wspieranie młodych, uzdolnionych ludzi w realizacji ich pasji.

Cele i wyzwania w obszarze polityki w zakresie kwestii społecznych

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

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

6.3. WSKAŹNIKI W OBSZARZE ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH

Nasi dostawcy

Dostawcy/zakupy	2017 r.	2016 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba dostawców ogółem, w tym:	6 751	6 157	110%
1. Kooperanci:	3 836	3 754	102%
• krajowi	3 411	3 422	100%
• zagraniczni	417	324	129%
• import pośredni	8	8	100%
2. Pozostali dostawcy, w tym:	2 915	2 403	121%
• krajowi	1 827	1 524	120%
• zagraniczni	993	793	125%
• import pośredni	95	86	110%
Udział zakupów od dostawców krajowych w zakupach ogółem [%]	44%	39%	-

Współpraca

Kontrakty/umowy cywilne	2017 r.	2016 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba samozatrudnionych (kontraktów) ogółem [kontrakty], w tym:	29	33	88%
• kobiety	6	13	46%
• mężczyźni	23	20	115%
Inne formy współpracy ogółem [umowy], w tym:	297	504	59%
1. Umowy zlecenia	271	469	58%
• kobiety	95	218	44%
• mężczyźni	176	251	70%
2. Umowy o dzieło	26	35	74%
• kobiety	2	4	50%
• mężczyźni	24	31	77%

Wpływ na otoczenie

	2017 r.	2016 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba wspieranych wydarzeń/inicjatyw, w tym:	60	44	136%
• wydarzenia sportowe	13	11	118%
• wydarzenia kulturalne	16	13	123%
• wydarzenia edukacyjne	8	4	200%
• inne	23	16	144%
Wydatki na działalność społeczną [tys. PLN], w tym:	422,5	509,8	83%
• darowizny	145,0	146,3	99%
• sponsoring	262,5	240,2	109%
• inne	15,0	123,3	12%

6.4. RYZYKA W OBSZARZE ZARZĄDZANIA KWESTIAMI SPOŁECZNYMI ⁷

1. Ryzyko w relacji z klientami

Działania zapobiegawcze:

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

2. Ryzyko relacji z lokalnymi społecznościami

Działania zapobiegawcze:

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

3. Ryzyko reputacji

Działania zapobiegawcze:

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

⁷⁾ Z pominięciem ryzyk w relacjach z dostawcami/kooperantami opisanymi w punkcie 13.3 Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu.

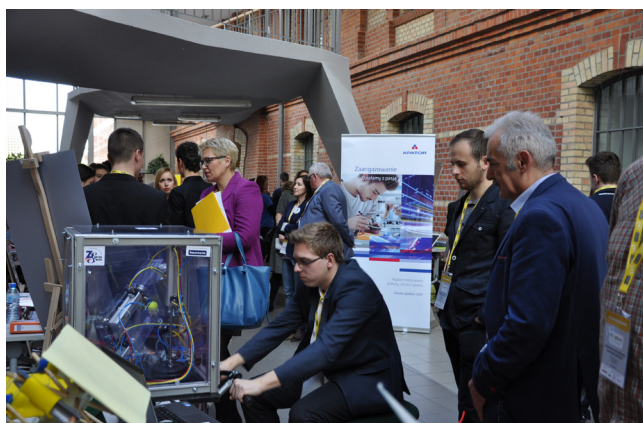


Wspieranie Pasjonatów

- Począwszy od 2011 roku, w ramach autorskiego programu **Pasjopolis**, Apator ufundował ponad 100 stypendiów dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych z 6 miast. Oprócz rodzimego Torunia program realizowany był także w Poznaniu (siedziba Apator Powogaz), Tczewie (siedziba Apator Metrix), Zielonej Górze (siedziba Apator Rector), Łodzi (siedziba Apator Elkomtech) oraz Słupsku (Apator Telemetria). W 2017 r. Apator powołał do życia nowy projekt – program grantowy Pasjopolis Master, którego celem jest dofinansowanie projektów naukowych i badawczych studentów wybranych uczelni wyższych z regionu.



- Siłownia pneumatyczna, robot poruszający się po gładkich powierzchniach nawet pod kątem 90 stopni czy system sterowania mający zastosowanie w farmach wiatrowych - te i wiele innych ciekawych projektów zaprezentowali młodzi naukowcy podczas toruńskiej edycji **Festiwalu Naukowego E(x)plory**. Apator wspiera młodych pasjonatów, dlatego nie mogło nas zabraknąć podczas tego wydarzenia.





- Każda edycja **Toruńskiego Festiwalu Nauki i Sztuki** dostarcza niezliczonych okazji do poszerzenia wiedzy i poznania zdobyczy nauki. 5 festiwalowych dni, 135 imprez w 35 dziedzinach, 36 jednostek instytucji zaangażowanych w organizację wydarzenia i blisko 30 tysięcy uczestników - to bilans 17. Toruńskiego Festiwalu Nauki i Sztuki, który jest stałym elementem w planie działań sponsorskich Apatora. Od wielu lat firma jest sponsorem dziedzin fizyka i astronomia. Ponadto stypendyści programu Pasjopolis prowadzili warsztaty w ramach festiwalu.



- **Startup Weekend** to globalny ruch, który ma duży wpływ na rozwój rynku nowych technologii i branżę start-upową. W ramach tej inicjatywy zorganizowano przeszło 1000 wydarzeń w 120 krajach całego świata. Apator wspierał toruńską edycję wydarzenia, w której wzięło udział kilkudziesięciu młodych pasjonatów. Tematem przewodnim był Internet Rzeczy (IoT).





APATOR SA

ul. Gdańska 4a, lok C4, 87-100 Toruń

Adres do korespondencji:

Apator SA Centrum

Ostaszewo 57C, 87-148 Łysomice

e-mail apator@apator.com

centrala tel. +48 56 61 91 111, fax +48 56 61 91 295